

Recenzija

apie dr. Danguolės Šavareikienės daktaro disertaciją „DARBUOTOJŲ POREIKIŲ TENKINIMU GRINDŽIAMAS DARBO MOTYVACIJOS PROCESO VYSTYMAS ORGANIZACIJOJE“

Prof. dr. Teodoras Tamošiūnas

Šiaulių universitetas, Architektų g. 1, LT-78366 Šiauliai, Lietuva

El. paštas teodoras@cr.su.lt

Danguolė Šavareikienė disertacijoje nagrinėja aktualią temą: Vakarų Europos šalyse akcentuojama darbo motyvacija kaip esminis sėkmingos veiklos veiksnys, tačiau Lietuvos Respublikos darbo rinkoje darbo motyvacija, ypač jos nematerialios, nefinansinės priemonės, dar nepakankamai populiarūs ir efektyvi, tam nepakankamai parengta metodikų. D. Šavareikienė pagrįstai kelia problemą, kad „...pasigendama detalesnių darbo motyvacijos studijų, kaip vystyti darbo motyvacijos procesą organizacijoje, <...> kaip sustiprinti darbo motyvaciją ir pilniau patenkinti organizacijos darbuotojų poreikius.“ (p. 12). Ji nurodo, kad disertacijoje „...siekiama išvelgti naujas darbo motyvacijos proceso raiškos galimybes organizacijos vystymesi...“ (p. 12).

Disertacijos mokslinis naujumas nekelia abejonių: suformuotas ir pagrįstas darbo motyvacijos proceso vystymo, sąveikaujant su darbo motyvacijos lauku, modelis, numatyta jo diegimo organizacijoje eiga, pateiktos priemonės darbo motyvacijos stiprinimui organizacijoje. Disertacijoje keliamas tikslas – suformuoti darbo motyvacijos proceso vystymo, sąveikaujant su darbo motyvacijos lauku, modelį. Tikslui realizuoti atlikta plati užsienio ir Lietuvos mokslo šaltinių darbo motyvacijos ir žmogiškųjų išteklių valdymo tematika analizė žmogaus aktyvumo evoliucijos ir darbo motyvacijos sampratos tarpdisciplininiu požiūriu. Išnagrinėta daugiau nei 200 mokslo darbų, kuriuose įvairiais aspektais nagrinėjami klasikiniai darbo motyvacijos modeliai, personalo veiklos aktyvinimo problematika, vidinė ir išorinė darbuotojų veiklos motyvacija, savimotyvacija, darbo motyvacijos taikymo būdai ir priemonės, elgsenos modifikavimo klausimai.

Darbo motyvacija perėjo sudėtingus istorinius evoliucijos procesus ir šiuo metu yra įgavusi įvairiapusių suvokimą. Disertacijoje ji traktuojama kaip procesas, kurį pasitelkus organizacija, siekdama savo veiklos tikslų įgyvendinimo, kartu rūpinasi ir darbuotojų po-

reikių patenkinimo stiprinimu, motyvuotų darbuotojų ugdymu.

Atliktas platus empirinis tyrimas. Sukonstruotas apklausos instrumentas, vadovaujantis penkiomis darbuotojų poreikių grupėmis pagal Maslow poreikių hierarchijos modelį. 1 669 darbuotojai (vadovai, specialistai, tarnautojai ir darbininkai) iš penkių Lietuvos apskričių įmonių ir organizacijų įvertino teiginius pagal Likerto skalę. Empiriniai apklausos rezultatai išnagrinėti aukšto lygio kiekybiniais ir kokybiniais duomenų analizės metodais, pritaikyti matematinės statistikos metodai ir atitinkama SPSS programinė įranga. Ši analizė padėjo identifikuoti organizacijos personalo prioritetinius poreikius ir juos atliepiančias motyvacinės nuostatas. Personalo poreikių motyvacinė nuostatų raiška išnagrinėta sociokultūriniu, psichologiniu, ekonominiu aspektais. Kartu identifikuotas ir įvertintas personalo grupių darbo motyvacijos stiprumo lygis.

Šavareikienės atliktais teorinių mokslo šaltinių ir masinės darbuotojų apklausos tyrimais pagrįstas darbo motyvacijos proceso vystymo, sąveikaujant su darbo motyvacijos lauku, modelis (p. 130, 15 pav.). Atlikta išsami šio modelio ir darbo motyvacijos lauko formavimo analizė. Nemažai dėmesio skirta darbo motyvacijos diegimo procesui apibūdinti ir šio proceso formavimui pagrįsti. Išskirtos penkios motyvavimo strategijos, sudarytas jų įgyvendinimo instrumentarijus.

Atlikta darbuotojų apklausa parodė, kad ne fiziologiniai poreikiai dominuoja aktyvioje veikloje dalyvaujančių asmenų sąmonėje. Svarbiausi yra socialiniai poreikiai, antroje vietoje – saugumo poreikiai ir tik trečioje – fiziologiniai. Tyrimo rezultatai patvirtino, kad socialiniai kontaktai – tai pagrindinė žmogaus veiklos aktyvinimo sritis. Šiuo empiriniu tyrimu nustatyta, kad skirtingų personalo grupių (vadovų, specialistų, tarnautojų ir darbininkų) poreikių preferencijos raiška

skiriasi, poreikių diferenciacijai įtakos turi kiekvienos personalo grupės sociodemografinės charakteristikos. Reikšmingų ryšių tarp gretutinių personalo grupių poreikių raiškos nenustatyta, todėl prieita prie išvados, kad pavienių motyvavimo priemonių naudojimas neturi reikšmingos įtakos tirtos organizacijos darbo motyvacijai stiprinti.

Identifikuotas ir įvertintas tirtos organizacijos personalo darbo motyvacijos stiprumo lygis, kuris lygus 85 balams iš 125 galimų, t. y. nedaug didesnis nei vidutinis, vadinasi, darbo motyvacijos proceso vystymui yra didelės galimybės.

Suformuotas ir pagrįstas darbo motyvacijos proceso vystymo, sąveikaujant su darbo motyvacijos lauku, modelis nukreiptas į darbo motyvacijos proceso vystymą per personalo poreikių tenkinimą, išlaisvinant personalo potencialą ir nukreipiant jį į organizacijos iškeltų tikslų įgyvendinimą. Modelis grindžiamas vidinių ir išorinių jėgų vystymosi dinaminės spiralės principu, kur darbo motyvacijos proceso vystymasis vyksta trimis kryptimis: personalo kaitos, rezultatyvumo ir inovacijų, kokybės. Sukurtas naujas darbo motyvacijos konceptas – darbo motyvacijos laukas, sukuriantis organizacijoje orientaciją į motyvuoto personalo ugdymą.

Disertacijoje numatytos tolesnių tyrimų kryptys. Autorė akcentuoja savimotyvacijos reikšmę organizacijos žmoniškųjų išteklių valdyme. Savimotyvacija mažai imli finansiniams ištekliams ir labai efektyvi žmogaus darbingumui stiprinti. Kita numatoma mokslinių tyrimų kryptis – greitos motyvacijos reikšmės personalo veiklos kokybei tyrimai: greitas poveikis motyvacijai gali būti ypač efektyvus darbingumui atstatyti. Ateities tyrimuose numatoma išskirti aukščiausio ir viduriniojo lygio vadovus.

Neabejotina, kad Šavareikienės disertacija, joje pagrįstos išvados gali turėti didelę praktinę reikšmę formuojant įmonėse ir organizacijose darbo motyvavimo sistemas, tobulinant darbuotojų veiklos organizavimą, diegiant darbo motyvavimo metodikas. Kartu ši disertacija gali pasitarnauti ir tolesniems mokslų tyrimams darbo motyvavimo tematika ne tik vadovų, specialistų, tarnautojų ir darbininkų veiklose, bet ir kitose darbo planavimo, organizavimo, vadovavimo ir kontrolės procesų srityse, galbūt ir kituose socialinių mokslų kontekstuose.

Disertacijos tyrimų rezultatai publikuoti keturiuose mokslo publikacijose periodiniuose recenzuojamuose mokslo leidiniuose, esančiuose pripažintose tarptautinėse mokslo duomenų bazėse. Dar septynios publikacijos išspausdintos pristatytų tyrimo rezultatų septyniose tarptautinėse mokslo konferencijose pagrindu. Disertacijos tematika parengtos dvi mokomosios knygos aukštųjų mokyklų studentams.

Šavareikienės daktaro disertacija yra originalus mokslinis darbas, kuriame sistemingai išnagrinėti teoriniai darbo motyvacijos diegimo aspektai ir užsienio šalių patirtis šioje srityje, atlikta darbuotojų apklausos empirinių rezultatų kokybinė ir kiekybinė analizė, suformuotas darbo motyvacijos proceso vystymo modelis ir pagrįstai išskirtos esminės priemonės, įgalinančios šio modelio įgyvendinimą ir funkcionalumą. Disertacija pasižymi moksliniu naujumu ir aktualumu, daugelis jos rezultatų bus naudingi tolesniems moksliniams tyrimams. Šavareikienės disertacija bus naudinga ir verslo administravimo studijų programos studentams, gilinantis į darbo motyvavimo aktualijas organizacijose.

Disertacijoje pateikta daug naujų rezultatų ir apibendrinimų, jie aktualūs diegiant Lietuvoje darbo motyvacijos proceso vystymo modelį. Disertacija gali būti naudinga praktikams. Pateiktos išvados pakankamai pagrįstos empirinių tyrimų rezultatais ir teorinių šaltinių analize. Atlikta sisteminga darbo motyvacijos proceso sampratos analizė, darbo motyvacijos diegimo proceso pagrindimas, vadovų, specialistų, tarnautojų ir darbininkų apklausos rezultatų analizė aukšto mokslinio lygio tyrimo instrumentais. Be to, akivaizdus Šavareikienės praktinis ir mokslinis įdirbis darbo motyvacijos procesų valdymo srityje, daugelio metų šios tematikos dėstyto Šiaulių universiteto studentams patirtis ir aukšto lygio kompetencijos.

Be to, malonu pažymėti, kad Danguolė Šavareikienė, daug metų dirbdama Šiaulių universiteto Vadybos katedros lektore, užsirekomendavo kaip kompetentinga ir studentų mėgstama darbo motyvacijos dalykų dėstytoja, stropi ir pareiginga darbuotoja, visada atsakingai ir profesionaliai atliekanti jai skirtas funkcijas.