

РЕЦЕНЗИЯ

На дисертация за получаване на образователна и научна степен “доктор” на тема: “Стимули и мотиви за труд в организацията”, представена от Филип Филипов

Рецензент: проф. дпсн Снежана Илиева

Катедра “Социална, трудова и педагогическа психология”,
СУ “Св. Климент Охридски”

Представеният труд разглежда традиционния, но и винаги актуален и често трудно разрешим проблем за мотивацията за работа. Въпреки продължителния опит на изследователите да установят и разберат особеностите на мотивационния процес и по-точно, да отговорят на въпроса не само какво мотивира хората да работят, но и на въпроса как да се стимулират да работят по-добре, остават доста предизвикателства и неясноти. В още по-голяма степен това се отнася до приложението на установените закономерности в подходите и практиките за управление на човешките ресурси, като се получава своеобразен парадокс. От една страна, многобройните теории и възгледи за мотивацията пространно се опитват да изведат факторите за мотивация, да разкрият йерархията на потребностите в труда, да опишат детерминантите, които влияят на силата и интензивността на мотивацията и които обуславят различията в трудовото изпълнение и поведение. От друга страна, обаче, се оказва, че колкото повече се обяснява какво мотивира хората, толкова по-малко това се потвърждава на практика.

Така, макар че теориите за мотивацията за труд разглеждат всички възможни аспекти на проблема, голяма част от тях, дори и най-популярните и атрактивните, не успяват да дадат ясен отговор за степента, в която мотивацията за работа допринася за високото изпълнение и нейното измерване може да служи като предиктор на поведението в труда. Когато обаче това се отнася до системата на стимулиране в организацията и нейното влияние върху индивидуалната мотивация и изпълнение, проблемът се усложнява поради факта, че е трудно да се установи ефектът от стимулирането върху динамиката на мотивацията.

В този смисъл в настоящия дисертационен труд се поставя проблемът за новите подходи в управление на човешките ресурси у нас, които трябва да отчитат теорията и практиката на трудовата и организационната психология в мотивирането и стимулирането на персонала. Още в увода се подчертава, че за съжаление това е слабо застъпено в голяма част от фирмите и търговските дружества у нас, че на практика не се отчита достатъчно ролята на човешкия фактор и в една или друга степен се

продължава със стари, крайно неефективни методи за управление, резултатът от които е единствено ниска мотивация, посредствено изпълнение, неудовлетвореност, текучество и контрапродуктивно поведение, които намаляват цялостната ефективност на организацията. Целта на разработката е да се установи взаимовръзката между стимули и мотиви, да се изведат различията в мотивацията и да се очертаят нагласите на служителите към различните стимули, като на практика се приложат постиженията на психологията.

Дисертацията е в обем от 196 страници и е структурирана в две основни части, съответно теоретична обосновка и емпирично изследване. Използваната литература обхваща 91 източника, предимно от областта на управление на човешките ресурси и трудова и организационна психология.

Първата част обхваща теоретичната обосновка на дисертационния труд и е структурирана в пет параграфа, в които последователно се разглеждат измеренията на трудовата дейност, особеностите на мотивацията, стимулирането на персонала в трудовата дейност, ролята на мениджъра и удовлетвореността от труда. Докторантът е обобщил тенденциите в изследване на мотивацията за работа въз основа на наличната и достъпна литература по проблема и е представил основните идеи и възгледи в анализа и изследванията на мотивацията. Тъй като тези възгледи са широко представени в съвременната литература по управление на човешките ресурси, няма да се спирам на детайлизирано и изчерпателното им изброяване, само че подчертая, че те са коректно интерпретирани и интегрирани в цялостното изложение.

Съществено място е отделено на измеренията на трудовата дейност, на спецификата на труда и на ценностите за труд. Направен е обстоен анализ на същността на мотивацията, проследено е развитието на теориите за мотивацията за труд и са посочени особеностите на различните мотивационни модели. Прегледът на теориите за съдържанието и процеса на трудова мотивация позволяват да се обоснове теоретичната рамка на изследването, която се разширява от параграфа за стимулиране на персонала в трудовата дейност. Докторантът се стреми да обхване различните тенденции в проучването на мотивацията и да интегрира икономическата и психологическата перспективи. За целта той извежда личностните характеристики, които трябва да бъдат отчетени при мотивиране на персонала, на и същевременно анализира различните стимули, които се прилагат в организациите с цел повишаване на мотивацията и изпълнението. Подчертана е ролята на мениджърите в процеса на

мотивация, както и организационните фактори, които имат ограничаващ и задържащ ефект върху мотивираността на персонала.

Направеният теоретичен обзор служи като подходяща отправна точка за изследването, тъй като в него докторантът е успял да обхване различните аспекти на мотивацията, да отчете както индивидуалните особености и различия, така и организационните фактори, които могат да имат положителен или отрицателен ефект върху мотивацията и удовлетвореността на персонала.

Във втората част на дисертацията е представено емпиричното изследване, което е проведено в една конкретна организация, а именно “ВиК” ЕООД – Плевен. Макар и проведено в една организация, това изследване не се ограничава единствено до проект, чиято цел е диагностично проучване в организацията с цел нейното подобряване и развитие, а е аргументирано и задълбочено изследване, което поставя, изследва и доказва значими от научно-изследователска гледна точка проблеми, които имат съществено значение при мотивирането и стимулирането на персонала. Самото изследване като дизайн, използван инструментариум и психометрични качества на въпросниците е прецизно изпълнено и съответства на заявените намерения и цели на автора. Същото се отнася до статистическата обработка на данните, до коректното им представяне в табличен вид и като цяло до анализа на резултатите. Това ми дава основание аргументирано да твърдя, че са постигнати синхрон и последователност при постановката на проблема, дизайна на изследването, анализа и интерпретацията на резултатите и направените изводи и препоръки. В подкрепа на това бих искала са очертая следните предимства и постижения на дисертационната разработка.

Целта, задачите и хипотезите на изследването са конкретни и прецизирани, като основната хипотеза се отнася да взаимовръзката между стимулите за работа и мотивацията за труд, като се предполага, че тя е диференцирана в зависимост от спецификата на стимула и особеностите на групата служители, към които са насочени съответните стимули. Изследвани са 335 служители на фирмата, разделени в групи по пол и месторабота, което дава възможност да се проследи диференциацията във влиянието на стимулите, както и различията в мотивацията и удовлетвореността от работата.

Представен е комплексен инструментариум за изследване на мотивацията, който съдържа шест самостоятелни методики, предназначени съответно за изследване на мотивите за труд, организацията на труда, удовлетвореността от работата, локализацията на контрола, личните предпочитания към различните видове стимули и

удовлетвореността от тяхното прилагане в практиката. Всички въпросници са с високи психометрични качества, което се доказва с измерения коефициент алфа на Кронбах. Два от въпросниците – за личните предпочитания към различните видове стимули и за удовлетвореността от приложението на различните стимули в изследваната организация, са разработени с участието на докторанта за целите на настоящето изследване. Макар и предназначени за дадената организация, те обхващат цялостната система за стимулиране, което ги прави приложими в други изследвания

В анализа на резултатите се представят особеностите и различията в мотивите за работа, като се констатира различия според пола, местоработата и локализацията на контрола, които са интерпретирани по подходящ и основаващ се на теоретичните допускания начин. Същото се отнася и до предпочитаните стимули, които се разделят на материални и нематериални, като се установява различие по пол по отношение на материалните стимули, които се оценяват и са предпочитани по-високо от жените.

Използването на регресионен анализ дава възможност да се установи в каква степен локализацията на контрола е предиктор, който определя вид на предпочитания стимул, като се оказва, че изследваните лица с външна локализация на контрола имат по-високи предпочитания относно материалните стимули, докато при нематериалните това е по-слабо изразено. Очертани са особеностите на удовлетвореността от работата, както и на удовлетвореността от вида на прилаганите стимули, като различията се обясняват в съответствие с теоретичните постижения. Установените взаимовръзки между изследваните променливи позволяват да се докажат хипотезите и да се направят значими изводи, които са не само от практико-приложен, но и от научно-изследователски характер.

Бих искала да подчертая следните приноси моменти в настоящия дисертационен труд. На първо място, той е насочен към трудна и противоречива за изследване област, която засяга отношението между индивидуална мотивация и организационни стимули и чието разбиране е изключително важно за въвеждане на подходящи и работещи в практиката системи за мотивиране и стимулиране на персонала. Значимостта на разработката се повишава от факта, че проучването се прави във българска фирма, която има продължителна история, не се променила съществено като дейност и модели на управление, не е подразделение на чужда организация и поради това може на практика да се види как и доколко еволюират възгледите за управлението на хората и доколко се прилагат системи за стимулиране, които са съобразени с конкретните условия и са насочени към създаване на мотивираща и

удовлетворяваща работна среда. Сам по себе си фактът, че докторантът се заема да изследва този проблем в една относително стабилна и ригидна организационна среда, в която няма много възможности за повишаване на размера и за разнообразие на прилаганите стимули, заслужава признание за новаторските му усилия и за стремежа му да се приложат в перспектива подходи за стимулиране на персонала, които да повлияят мотивацията на служителите.

От изследователска гледна точка внимание заслужават аргументацията и дизайна на изследването, обхватността на използвания инструментариум и неговата съгласуваност с поставените задачи и хипотези. Съвкупността от изследвани променливи и от установени статистически значими закономерности разкрива особеностите на мотивацията за работа и удовлетвореността от нея. Може би най-същественният факт, който заслужава внимание в настоящата дисертация, е проучването на предпочитанията към различните видове стимули и на удовлетвореността от тях, както и на различията според локализацията на контрола, пола и местоработата. Докторантът е интерпретирал получените резултати от гледна точка както на теорията, така и на практическия си опит, което също е своеобразен “мост” между теория и практика. Така мога убедено да заявя, че настоящата разработка съчетава в себе си теоретични постижения и практически приложения и е едно добро доказателство, както за необходимостта от навлизане на психологическата проблематика в организациите, и в частност, в системите за управление на човешките ресурси, така и за цялостното въвеждане на нови, съобразени с променящата се реалност, подходи за мотивиране и управление.

Дисертационният труд покрива изцяло изискванията за разработване на дисертация, в него е представен аргументиран дизайн на изследване, самото изследване е проведено коректно и резултатите от него са обработени и анализирани по подходящ начин.

В заключение заявявам положителната си оценка на дисертационния труд, която се основава на осъщественото изследване и на изведените от него закономерности с висока теоретична и практическа стойност и ми позволява да предложа на уважаваното научно жури да присъди образователната и научната степен “доктор” на Филип Иванов Филипов.

11.06.2012 г.

Рецензент:

Проф. д-р пс н Снежана Илиева