

РЕЦЕНЗИЯ

за докторска дисертация на тема „Стимули и мотиви за труд в организациите” на Филип Иванов Филипков – докторант към ИИНЧ БАН - свободна докторантура от доц. д-р Лидия Василева – ИИНЧ БАН

Представеният от Филип Иванов Филипков дисертационен труд е посветен на стимулите и мотивите за труд в организациите - тема, която е много актуална за ръководството на фирми, предприятия и организации, особено в съвременната сложна икономическа ситуация в България. Тематиката относно мотивите за труд е сравнително добре разработена в съвременната трудова и организационна психология, без да е изгубила своето значение. Настоящата разработка е насочена конкретно към установяването към какви стимули – материални и нематериални има положителна нагласа и съответно могат да бъдат мотивиращи за работещите в дадено предприятие. Целта на проведеното изследване е да се анализира взаимовръзката между мотиви за работа в идеален и реален план в различни групи, диференцирани по пол, месторабота в организацията и локализацията на контрола като личностна черта. Изследването е проведено в държавна фирма „Водоснабдяване и канализация” ЕООД – Плевен, където ясно са очертани параметрите на работната среда и нейната организация.

Дисертацията е представена в две части: теоретична обосновка на дисертационния труд и емпирично изследване, увод и заключение в обем от 191 страници. Цитираната литература съдържа 91 публикации - 58 на български и 33 на английски език. Резултатите от емпиричното изследване са представени в 27 таблици и 5 графики.

Теоретичната обосновка на изследването в първата част на дисертацията е подробно разработена. Тя включва пет основни теми: измерения на трудовата дейност, мотивация, стимулиране на персонала в трудовата дейност, критерии за мотивиране и ролята на мениджъра в организацията, удовлетвореност от труда. Всяка от тези теми е детайлно представена чрез основните класически и съвременни психологични теории и изследвания (на трудовата дейност, мотивацията и мотивационните процеси в трудова дейност и удовлетвореността от труда). Текстът е написан ясно и четивно, което помага на читателя лесно да се ориентира в изложението. В края на теоретичната част се прави обобщение, където се поставят акцентите във връзка с представянето на емпиричното изследване. Разработката може да стане по-обоснована в теоретичен план, ако бъде

представен теоретичен модел на изследването и това да бъде логичен преход към представяне на емпиричното изследване.

Във втората част от дисертацията, при представяне на емпиричното изследване, се формулира целта на изследването, като ясно са очертани основните задачи на изследването:

- да се определи спецификата на мотивите за работа на изследваните лица като цяло и по групи, диференцирани по пол, месторабота и локализацията на контрола като личностна характеристика;
- да се анализират предпочитаните стимули - материални и нематериални в изследваните групи лица;
- да се анализира удовлетвореността от приложението на стимулите в реални условия при изследваните групи лица;
- да се открие връзката между предпочитаната система от стимули в идеален и реален план и мотивите за работа в дадената организация, както и взаимодействието между удовлетвореността и мотивите за труд
- да се определят характеристиките на организацията за работа с персонала в конкретното дружество.

В съответствие с целта и задачите на изследването са формулирани хипотезите – една генерална и 5 конкретни. Хипотезите са точно и ясно формулирани. В генералната хипотеза се предполага, че взаимовръзката между стимулите за работа и мотивацията за труд е диференцирана по степен на изява в зависимост от спецификата на стимула и групата лица, към които е насочена. Първата от конкретните хипотези е по отношение мотивите на труд, които се очаква да бъдат изявени в различна степен в групите диференцирани по пол и месторабота, а локализацията на контрол се предполага да влияе върху мотивите за труд. Във втората хипотеза се допуска, че материалните стимули ще имат първостепенно значение за изследваните лица, като в изследваните групи ще има разлика в предпочитаните стимули за работа. В третата се предполага, че удовлетвореността от използваните стимули за работа няма да бъде висока, а нейното равнище ще зависи от групата и конкретния изследван аспект. В четвъртата хипотеза се формулира предположението, че взаимозависимостта между предпочитаните стимули и мотивите за труд в идеален план ще бъде по силно изразена, в сравнение с взаимозависимостта между тях в реален план, а удовлетвореността ще корелира с мотивите за труд. Последната конкретна хипотеза обаче звучи по-общо и е извън

целта на изследването: („Допускаме, че при анализа на различните параметри на организацията на персонала ще се очертаят силните, респективно слабите страни, които вероятно са в областта на заплащанията и взаимоотношенията с ръководството. Изясняването на определени пропуски в управлението би трябвало да даде основание да се работи за тяхното преодоляване”).

Адекватно на целта, задачите и хипотезите на изследването са подбрани 6 отделни методики, които гарантират събирането на богати емпирични данни. Използвани са следните методики: 1) Методика за изследване на мотивите за труд (Русинова, В.); 2) Методика за изследване на организацията на труда (Русинова, Петров, Жильова); 3) Методика за изследване на удовлетвореността от организацията на труда (Русинова, В. и сътр.); 4) Методика за изследване на локализацията на контрола (Пол Спектър); 5) Въпросник за изследване на личното предпочитание на служителите към различни видове стимули (Русинова, Филипов); 6) Въпросник за удовлетвореността от приложението на различни стимули (Русинова, Филипов). Авторът на дисертацията участва в разработването на последните два въпросника. Всички използвани методики имат висок коефициент на надеждност по Алфа на Кронбах.

Извадката обхваща общо 335 изследвани лица, разпределени по групи според пола и местоработата. В описанието на извадката няма данни за трудов стаж и възраст на работещите. При обособяването на групите според конкретната месторабота е представено кратко описание на видовете длъжностни характеристики на работещите, което ориентира читателя, а от друга страна тази информация е полезна при интерпретацията на резултатите. При представяне на данните са използвани статистическите методи: дисперсионен анализ, регресионен и корелационен анализ, като при интерпретацията на данните са взети предвид статистически значимите резултати. Всички резултати се разглеждат като цяло и диференцирани по пол и месторабота.

Резултатите от изследването са представени логично и последователно в отделни рубрики:

Анализ на мотивите за труд и тяхната диференциация по групи: Данните убедително показват, че средните стойности по методиката за изследване мотивите за труд общо за изследваните лица са над средния теоретичен бал, като най-близо до теоретичния максимум са стойностите по подскали: „физически условия за труд”, „взаимоотношения на работното място” и „отношения личност-труд-

семейство”. Подскалата „съдържателна страна на труда” е оценена по-високо от мъжете като мотивираща, докато жените показват значимо по-високи стойности по подскалите „отношения личност-труд-семейство” и „взаимоотношения на работното място”. Резултатите дават основание да се обобща, че мотивите за труд са изявиени в различна степен в диференцираните групи и локализацията на контрола влияе върху мотивите за труд.

Анализ на резултатите относно предпочитани видове стимули: Статистическата значимост на разликите между предпочитани нематериални и материални стимули показва, че нематериалните стимули са в по-голяма степен предпочитани от изследваните лица, което не съответства на предположението във втората хипотеза. Отразени са различията в групите по пол и месторабота: жените и работещите в обособени стопански подразделения показват значимо по-високо предпочитание към материалните стимули. Авторът дава съответната интерпретация на този факт. Резултатите показват, че локусът на контрол оказва статистически значимо влияние върху вида на предпочитания стимул. Служителите с външна локализация на контрола в по-голяма степен предпочитат както материални, така и нематериални стимули.

Анализ на удовлетвореността от различните аспекти на работата и от приложението на стимулационната система в организацията: Представен е детайлен анализ на подскалите за удовлетвореност от труда в съпоставка с теоретичните стойности, като се интерпретират статистически значимите разлики по пол, месторабота и локализацията на контрол. Интерес представляват резултатите относно взаимовръзката между удовлетвореността от различните аспекти на работата и удовлетвореността от прилаганите стимули в организацията. Те са представени чрез корелационен анализ, в който като цяло се наблюдават по-високи коефициенти на корелация при всички подскали с удовлетвореността от прилагането на нематериалните стимули в организацията.

Анализ на взаимовръзката между стимулационната система и мотивите за труд, както и между удовлетвореност и мотивите за труд: Резултатите от направения корелационен анализ сочат, че мотивите за труд са взаимосвързани с предпочитаните видове стимули в идеален план. Мотивите за работа и тяхната взаимовръзка с предпочитаните нематериални и материални стимули в идеален план е по-силна в сравнение със взаимозависимостта между тях в реален план. Взаимовръзката между удовлетвореността от различните аспекти на работата и

мотивите за труд отразена в корелационния анализ показва, че удовлетвореността корелира умерено с мотивите за труд, което потвърждава формулираната хипотеза. Удовлетвореността от труда се оказва слабо мотивиращ фактор.

При представяне на резултатите от *анализа на организацията на работа с персонала в изследваната фирма* са представени средните стойности от емпиричните данни за организацията на работата, съпоставени с теоретичните средни по подскали. Ранжирането по подскали дава обобщена представа за силните и слабите страни на организацията по отношение на работата с персонала. Сравняването на данните по пол и месторабота би било по-удачно да се очертае, като се акцентира върху съществените различия и данните се представят графично.

В заключителната част от дисертацията се дава обобщена интерпретация на получените резултати в съответствие с целта, задачите и хипотезите на проведеното изследване. Представената накратко обща картина на получените резултати подчертава кои от хипотезите се потвърждават като цяло, кои – частично, както и тези които не се потвърждават, като се представят и съответните теоретични обяснения.

Авторефератът отразява адекватно и точно съдържанието на дисертацията. В него е дадена справка за основните приноси на дисертационния труд. Трябва да се подчертае, че формулираните от докторанта приноси са реални и доказани чрез проведеното емпирично изследване и съдържанието на дисертационния труд. Като особено ценни приноси се очертават:

- разработката на две нови методики за изследване на стимулационната система в дадена фирма „Въпросник за изследване на личното предпочитание на служителите към различни видове стимули” и „Въпросник за удовлетвореността на служителите от приложението на различни стимули”;
- сравняването на стимулите и мотивите за труд в идеален и реален план, което дава възможност да се анализира фактическото положение на стимулационно-мотивационната система на фирмата спрямо желаното от служителите;
- практико-приложната насоченост на дисертацията, която представлява цялостен модел на анализ в дадена фирма на стимули и мотиви за труд, удовлетвореност от работата и организацията на работата с персонала.

Докторантът Ф. Филипов представя две публикации, които са свързани с темата на дисертационния труд: „Локусът на контрол и ролята му при избиране на подходи за мотивиране на персонала” (2011), под печат и „Анализ на взаимовръзката между „мотиватори” и „хигиенни фактори” с мотивацията и удовлетвореността от работата” (2011) в сборник Приложна психология и социална практика т.1, Варна. Материалите по двете публикации са представени като научни доклади на конференции, съответно на четвъртата школа за докторанти и млади изследователи: „Социалните науки в подкрепа на практиката” и „Приложната психология в България: възможности и перспективи” - международна научна конференция на ВСУ, Варна.

В заключение, трябва да подчертая, че авторът е представил завършено и достатъчно обемно изследване върху многостранните аспекти на стимулите и мотивите за труд. Резултатите имат теоретична и практическа приложимост, особено за работата на мениджърските екипи и управлението на човешките ресурси в организациите .

Предлагам представеният дисертационен труд да бъде приет от научното жури към ИИНЧ – БАН за присъждане на Филип Иванов Филипов научната и образователна степен „доктор”.

Рецензент:

11.06.2012г.

София