

mgr Marek Ciekanowski

Streszczenie rozprawy doktorskiej w j. polskim

Obszar motywowania pracowników jest nierozłącznie związany z funkcjonowaniem każdej organizacji. Przez to bezpośrednio dotyczy jednostek, grup zatrudnionych i przedsiębiorstwa, jednocześnie pośrednio w jakimś stopniu przekłada się na dobrobyt i skuteczność działań organizacyjnych, co z kolei wpływa na rynek pracy. Poruszana w dysertacji tematyka mimo, iż jest dość szeroko reprezentowana w literaturze przedmiotu, wskazuje na mnogość ujęć i niewyczerpanie możliwych rozwiązań, co skłania badaczy do kolejnych analiz w celu udoskonalania systemów motywacyjnych, które powinny uwzględniać specyfikę otoczenia zewnętrznego jak i wewnętrznego organizacji.

O efektywności pracownika decyduje wiele czynników mniej lub bardziej związanych ze sferą zawodową. Do najważniejszych z nich niewątpliwie należy motywacja, która inspiruje, ukierunkowuje i integruje zachowanie człowieka. To ona sprawia, że człowiek konsekwentnie dąży do osiągnięcia celu, pokonuje przy tym wiele przeszkód, a zarazem czerpie satysfakcję z wykonanej pracy.

Celami pracy w wymiarze poznawczym i empirycznym były identyfikacja szans i zagrożeń realizowanych procesów motywacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem badanych jednostek organizacyjnych sfery samorządowej w oparciu o pracowniczą ocenę ich skuteczności, oraz stworzenie koncepcji usprawnień wybranych procesów motywacyjnych.

Głównym problemem badawczym było pytanie: *Jakie można wskazać determinujące czynniki procesu motywowania pracowników w wybranych jednostkach organizacyjnych sfery samorządowej w oparciu o ocenę zadowolenia z systemu motywacji?*

Rozdział 1 rozprawy pt. *Kapitał ludzki w teorii zarządzania – podstawy teoretyczne*, pozwolił, w oparciu o teoretyczne metody badawcze i źródła wtórne oraz ujęcie jakościowe, określić znaczenie motywacji dla kształtowania kapitału ludzkiego organizacji. Umiejscowiono zatem motywację w funkcjach kierowania, opisano rolę i istotę realizacji funkcji personalnej w rozmaitych organizacjach, wyszczególnianych w teorii zarządzania, uwzględniając czynnik otoczenia zewnętrznego i środowiska wewnątrzorganizacyjnego.

Rozdział 2 rozprawy, pt. *System motywowania pracowników*, to rozważania z obszaru teorii systemów, modeli i procesów motywacyjnych. Wnikliwa próba zrozumienia niuansów i fundamentów budujących czynniki i narzędzia motywacji, stała się pretekstem do rozważań na

temat tego: co, w jaki sposób i w jakich okolicznościach buduje efektywność działań pracowników.

Rozdział trzeci pt. *Rola menedżera w kształtowaniu procesu kierowania i motywowania pracowników*, stanowi podkreślenie roli przywództwa i menedżera, kierownika, którego świadomość posiadanych cech osobowościowych i kompetencyjnych stanowi o stylu kierowania i współtworzy kulturę organizacyjną, stanowiącą przestrzeń relacji i działań pracowników w zakresie realizacji celów organizacyjnych.

Istotą powstania 4 rozdziału dysertacji pt. *Elementy oddziałujące na proces motywacji pracowników*, było poznanie wybranych procesów, których modyfikacja, usprawnianie i kształtowanie silnie oddziałują na zadowolenie z pracy i kulturę organizacyjną.

Rozdziały piąty i szósty dotyczą empirycznego etapu badawczego i zostały poświęcone charakterowi i specyfice badanych organizacji i funkcjonujących w nich procesów motywacyjnych. W rozdziale piątym pogłębiono opis metodyczny prowadzonego procesu poznania, uszczegółowiając przyjęte zmienne i wykorzystane narzędzie badawcze. Dokonana w rozdziale szóstym analiza ilościowa uzyskanych wyników oparta o badanie szeregu zmiennych i weryfikację 32 hipotez cząstkowych, umożliwiła identyfikację obecnych systemów i procesów motywacyjnych w wybranych jednostkach organizacyjnych sfery samorządowej oraz doprowadziła do stworzenia koncepcji usprawnień w omawianym temacie.

Mark Gickand 25.05.2022