

Analiza wyników badań własnych

Opis uzyskanych wyników

Na podstawie przeprowadzonych badań wyłoniły się wyniki przedstawione poniżej. Analiza zgromadzonych danych pozwoliła na określenie podstawowych cech badanej populacji, a także na ocenę funkcjonowania wybranych elementów systemów motywacyjnych w dwóch analizowanych przedsiębiorstwach. Uzyskane rezultaty zostały zaprezentowane w formie tabelarycznej oraz opisowej, co umożliwia przejrzyste przedstawienie struktury badanych grup oraz interpretację odpowiedzi udzielonych przez respondentów.

Analiza wyników została podzielona na dwie zasadnicze części. W pierwszej z nich zaprezentowano charakterystykę badanych osób, uwzględniając takie zmienne jak płeć, wiek oraz staż pracy. Druga część dotyczy weryfikacji przyjętych hipotez badawczych, które odnoszą się do funkcjonowania systemów motywacyjnych w badanych przedsiębiorstwach. Taki podział pozwala najpierw scharakteryzować badaną populację, a następnie przejść do interpretacji uzyskanych odpowiedzi.

Płeć badanych osób

W badanych grupach rozkład płci był następujący:

X	fx	f2	%1	%2
Kobiety	29	31	59	46
Mężczyźni	20	81	41	54
X	49	112	100%	100%

Tab. 4.1. Rozkład płci w badanych grupach

f1 – osoby z Firmy A

f2 – osoby z Firmy B

Jak więc widać badane grupy są heterogeniczne – w grupie I większość stanowią kobiety (59%), w grupie II – mężczyźni (72%). Oznacza to, że struktura zatrudnienia w analizowanych przedsiębiorstwach różni się pod względem udziału kobiet i mężczyzn. W przypadku firmy A widoczna jest przewaga kobiet wśród respondentów, natomiast w firmie B większą część badanej grupy stanowią mężczyźni.

Taka struktura może wynikać ze specyfiki działalności przedsiębiorstw lub charakteru wykonywanej pracy. W wielu branżach obserwuje się bowiem zróżnicowanie zatrudnienia ze względu na płeć, co może być związane z wymaganiami stanowiskowymi, tradycją danego zawodu lub strukturą organizacyjną firmy. W kontekście prowadzonych badań istotne jest jednak przede wszystkim to, że obie grupy badawcze obejmują przedstawicieli obu płci, co pozwala na uzyskanie bardziej zróżnicowanych opinii dotyczących funkcjonowania systemów motywacyjnych.

Wiek badanych osób

Istotną zmienną charakteryzującą badaną populację jest wiek respondentów. Wiek pracowników może bowiem wpływać na ich oczekiwania wobec pracodawcy, poziom motywacji do pracy oraz postrzeganie stosowanych w przedsiębiorstwie systemów motywacyjnych. Osoby młodsze często koncentrują się na możliwościach rozwoju zawodowego, zdobywaniu doświadczenia oraz perspektywach awansu, natomiast pracownicy starsi mogą w większym stopniu zwracać uwagę na stabilność zatrudnienia, warunki pracy czy poziom wynagrodzenia.

W badanych przedsiębiorstwach największą grupę stanowiły osoby w wieku od 26 do 35 lat. Są to zazwyczaj pracownicy znajdujący się w początkowym lub średnim etapie kariery zawodowej, którzy posiadają już pewne doświadczenie zawodowe, ale jednocześnie w dalszym ciągu poszukują możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Kolejną liczną grupę stanowili pracownicy w wieku od 36 do 45 lat, którzy zazwyczaj zajmują bardziej

stabilną pozycję w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Mniejszy udział w badaniu mieli pracownicy najmłodsi oraz osoby w wieku powyżej 45 lat. Może to wynikać z ogólnej struktury zatrudnienia w badanych firmach lub z faktu, że w niektórych działach dominują pracownicy o określonym poziomie doświadczenia zawodowego. Zróżnicowanie wieku respondentów pozwala jednak uznać, że w badaniu zostały uwzględnione opinie osób reprezentujących różne etapy życia zawodowego.

Staż pracy badanych osób

Kolejną analizowaną zmienną był staż pracy respondentów. Staż pracy jest ważnym czynnikiem, który może wpływać na sposób postrzegania funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz stosowanych w nim systemów motywacyjnych. Pracownicy z krótszym stażem pracy często dopiero poznają zasady funkcjonowania organizacji oraz możliwości oferowane przez pracodawcę, natomiast osoby zatrudnione dłużej posiadają większe doświadczenie i mogą lepiej ocenić skuteczność stosowanych rozwiązań.

Wśród badanych osób największą grupę stanowili pracownicy posiadający staż pracy od 1 do 5 lat. Oznacza to, że znaczna część respondentów jest stosunkowo młoda pod względem doświadczenia zawodowego w danej firmie, ale jednocześnie posiada już podstawową wiedzę na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa. Kolejną grupę stanowili pracownicy zatrudnieni w firmie od 6 do 10 lat, którzy zazwyczaj dobrze znają strukturę organizacyjną firmy oraz zasady awansu i wynagradzania.

Mniejszą grupę stanowili pracownicy z bardzo krótkim stażem pracy (poniżej jednego roku) oraz osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie ponad 10 lat. Pomimo tego w badaniu znalazły się osoby reprezentujące różne poziomy doświadczenia zawodowego, co pozwala na uzyskanie bardziej pełnego obrazu funkcjonowania systemów motywacyjnych w analizowanych organizacjach.

Weryfikacja hipotez

Przeprowadzone badania pozwalają na weryfikację hipotez przedstawionych poniżej. Hipotezy te zostały sformułowane na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz wstępnych obserwacji dotyczących funkcjonowania systemów motywacyjnych w przedsiębiorstwach. Ich weryfikacja umożliwia określenie, czy przyjęte założenia znajdują potwierdzenie w rzeczywistości organizacyjnej badanych firm.

Hipoteza 1:

W badanych firmach istnieje możliwość awansu

X	fx	f2	%1	%2
---	----	----	----	----

Tak	5	31	10	28
-----	---	----	----	----

osobiście nie, ale wiem że firma stosuje ten system	12	49	24	43
---	----	----	----	----

Nie	32	32	66	29
-----	----	----	----	----

X	49	112	100%	100%
---	----	-----	------	------

Tab. 4.2. Hipoteza 1: w badanych firmach istnieje możliwość awansu

f1 – osoby z Firmy A

f2 – osoby z Firmy B

Jak widać w przypadku firmy A możliwość awansu nie istnieje (66%), tylko 10% badanych odpowiedziało na to pytanie twierdząco. Natomiast w firmie B 71% (odpowiedzi „tak” oraz „osobiście nie, ale wiem że firma stosuje ten system”) osób spotkało się z awansem lub awans dotyczył ich współpracowników. Oznacza to, że w przedsiębiorstwie B mechanizmy awansu są bardziej widoczne dla pracowników i stanowią jeden z elementów systemu motywacyjnego.

Różnice pomiędzy firmami mogą wynikać z odmiennej struktury organizacyjnej lub sposobu zarządzania zasobami ludzkimi. W

niektórych przedsiębiorstwach liczba stanowisk kierowniczych jest ograniczona, co zmniejsza możliwości awansu pionowego. W takich sytuacjach organizacje mogą stosować inne formy motywowania pracowników, takie jak awans poziomy, rozszerzanie zakresu obowiązków czy podwyżki wynagrodzenia.

Warto również zauważyć, że część respondentów zaznaczyła odpowiedź wskazującą, że osobiście nie spotkała się z awansem, ale wie, że firma stosuje taki system. Odpowiedź ta może świadczyć o tym, że awanse są możliwe, jednak dotyczą tylko wybranych pracowników lub określonych działów przedsiębiorstwa. Może to również oznaczać, że proces awansu nie jest w pełni przejrzysty dla wszystkich pracowników.

Hipoteza została więc przyjęta częściowo. Oznacza to, że możliwość awansu występuje w jednej z badanych firm, natomiast w drugiej jest ona znacznie ograniczona lub nie jest postrzegana przez pracowników jako realny element systemu motywacyjnego.

Hipoteza 2:

Kolejna hipoteza dotyczy funkcjonowania innych elementów systemu motywacyjnego w badanych przedsiębiorstwach. Weryfikacja tej hipotezy opiera się na analizie odpowiedzi udzielonych przez respondentów na kolejne pytania zawarte w kwestionariuszu. Uzyskane wyniki pozwalają na ocenę, czy stosowane w firmach rozwiązania motywacyjne są dostrzegane przez pracowników oraz czy mają wpływ na ich poziom zaangażowania w wykonywaną pracę.

W serwisie dyplom.com.pl prezentujemy obronione prace dyplomowe, które mogą służyć za wzór do napisania własnej pracy - gdyby potrzebowali jeszcze Państwo konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](https://pisanieprac.pl) - fachowa pomoc w pisaniu prac.