Narzędzie badawcze pt. Czy w Twojej firmie stosuje się dane systemy motywacyjne?

Kwestionariusz ten został stworzony dla potrzeb pisania niniejszej pracy i możliwości przeprowadzenia potrzebnych badań. Jego głównym celem było zebranie informacji dotyczących funkcjonowania systemów motywacyjnych stosowanych w badanych przedsiębiorstwach oraz poznanie opinii pracowników na temat ich skuteczności i znaczenia w codziennym funkcjonowaniu organizacji. Narzędzie badawcze zostało opracowane w taki sposób, aby umożliwić uzyskanie porównywalnych odpowiedzi od wszystkich respondentów, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy stażu pracy. Zastosowanie jednolitego kwestionariusza pozwoliło również na przeprowadzenie analizy porównawczej pomiędzy badanymi firmami oraz umożliwiło określenie stopnia stosowania poszczególnych elementów systemów motywacyjnych.

Konstrukcja narzędzia

Zastosowany kwestionariusz występował w jednej wersji dla dwóch grup badanych. Oznacza to, że zarówno pracownicy jednej, jak i drugiej firmy odpowiadali na identyczny zestaw pytań, co umożliwiło zachowanie spójności metodologicznej oraz porównywalności uzyskanych wyników. Przy konstruowaniu narzędzia badawczego autor kierował się zasadą przejrzystości oraz prostoty formułowania pytań, aby respondenci mogli w sposób szybki i jednoznaczny udzielić odpowiedzi.

W kwestionariuszu zostało umieszczone dziewięć pytań typu zamkniętego. Taka forma pytań została wybrana ze względu na możliwość łatwej analizy statystycznej uzyskanych odpowiedzi oraz ograniczenie ryzyka pojawienia się niejednoznacznych interpretacji ze strony respondentów. Pytania zamknięte pozwalają również na porównanie odpowiedzi pomiędzy

poszczególnymi osobami biorącymi udział w badaniu.

Dla ośmiu pytań zastosowana została skala, zamykająca się w trzech możliwościach odpowiedzi:

- tak
- osobiście nie spotkałem się, ale wiem że firma stosuje ten system
- nie

Zastosowanie takiej skali pozwoliło uchwycić nie tylko faktyczne doświadczenia pracowników związane z funkcjonowaniem określonych rozwiązań motywacyjnych, ale również ich wiedzę dotyczącą stosowania tych rozwiązań w przedsiębiorstwie. Dzięki temu możliwe było uzyskanie szerszego obrazu funkcjonowania systemów motywacyjnych w organizacji, ponieważ niektóre rozwiązania mogą być stosowane tylko wobec określonych grup pracowników lub na wybranych stanowiskach.

W pytaniu dziewiątym autor poprosił o zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 5 (gdzie 1 odpowiadało odpowiedzi „bardzo zła” a 5 „bardzo dobra”). Pytanie to miało charakter podsumowujący i dotyczyło ogólnej oceny funkcjonowania systemu motywacyjnego w danym przedsiębiorstwie. Zastosowanie pięciostopniowej skali ocen pozwoliło na bardziej precyzyjne określenie opinii respondentów oraz umożliwiło uchwycenie różnic w poziomie satysfakcji pracowników.

Procedura badania

Czas przeznaczony na odpowiedź nie jest ściśle określony, ale przyjmuje się, że badany powinien odpowiedzieć na pytania w przeciągu 5–10 minut. Tak krótki czas wypełniania ankiety wynika z niewielkiej liczby pytań oraz ich prostego charakteru. Dzięki temu badani nie odczuwali zmęczenia wynikającego z długotrwałego wypełniania formularza, co mogłoby wpływać na jakość udzielanych odpowiedzi.

Obecność badającego nie jest wymagana, dlatego też badania

można wykonać przez Internet. Takie rozwiązanie znacząco ułatwia organizację procesu badawczego, szczególnie w przypadku osób pracujących w różnych działach lub lokalizacjach przedsiębiorstwa. Wykorzystanie formy internetowej pozwala również na zachowanie większej anonimowości respondentów, co może sprzyjać udzielaniu bardziej szczerych odpowiedzi.

Badania mogą być przeprowadzane indywidualnie lub w grupie. W przypadku badania indywidualnego respondent otrzymuje kwestionariusz do samodzielnego wypełnienia w dogodnym dla siebie czasie. Z kolei w przypadku badania grupowego ankiety mogą zostać rozdane jednocześnie większej liczbie pracowników, na przykład podczas spotkania organizacyjnego lub szkolenia. W obu przypadkach badani powinni zostać poinformowani o celu przeprowadzanych badań oraz o anonimowości udzielanych odpowiedzi.

Przed rozpoczęciem badania respondentom przekazywana jest również krótka instrukcja dotycząca sposobu zaznaczania odpowiedzi. Instrukcja ta zawiera informacje o tym, że w każdym pytaniu należy wybrać tylko jedną odpowiedź, która najlepiej odzwierciedla opinię lub doświadczenia danej osoby. Podkreśla się również, że nie ma odpowiedzi dobrych ani złych, a najważniejsze jest udzielenie odpowiedzi zgodnej z własnymi odczuciami.

Ocena i zasady interpretacji wyników

Każde pytanie zawarte w kwestionariuszu analizowane będzie oddzielnie, gdyż poszczególne pytania stanowią odpowiedź na różne problemy badawcze. Taki sposób analizy pozwala na dokładne zidentyfikowanie obszarów, w których system motywacyjny funkcjonuje prawidłowo, oraz tych, które wymagają ewentualnych zmian lub usprawnień.

Dodatkowo odpowiedzi z pytań zostaną zsumowane według następującej zasady przydzielania punktów:

- tak – 2 punkty
- osobiście nie spotkałem się, ale wiem że firma stosuje ten system – 1 punkt
- nie – 0 punktów

Dla pytania dziewiątego:

- bardzo zła – 0 punktów
- zła – 1 punkt
- średnia – 2 punkty
- dobra – 3 punkty
- bardzo dobra – 4 punkty

Zastosowanie punktowej skali ocen umożliwia przekształcenie odpowiedzi jakościowych w dane ilościowe, które mogą zostać poddane dalszej analizie statystycznej. Dzięki temu możliwe jest określenie ogólnego poziomu stosowania systemów motywacyjnych w badanych przedsiębiorstwach.

Zastosowane zostaną tu następujące przedziały:

- 0–6 – niski stopień stosowania systemów motywacyjnych
- 7–13 – średni stopień stosowania systemów motywacyjnych
- 14–20 – wysoki stopień stosowania systemów motywacyjnych

Przedziały te zostały ustalone w taki sposób, aby umożliwić czytelne zaklasyfikowanie uzyskanych wyników do jednej z trzech kategorii. Pozwala to na łatwiejszą interpretację danych oraz przedstawienie wniosków dotyczących poziomu wykorzystania narzędzi motywacyjnych w organizacji.

Organizacja i przebieg badań

Badania zostały przeprowadzone w dwóch firmach funkcjonujących w różnych branżach gospodarki. Wybór tych przedsiębiorstw był podyktowany możliwością uzyskania dostępu do pracowników oraz zgodą kierownictwa firm na przeprowadzenie badań wśród zatrudnionych osób.

W firmie A badania zostały przeprowadzone w dniu … . Ankiety

zostały przekazane pracownikom w formie elektronicznej, a respondenci mieli możliwość wypełnienia ich w dogodnym dla siebie czasie. Po zakończeniu badania zebrane ankiety zostały poddane analizie.

W firmie B badania zostały przeprowadzone w podobny sposób. Również w tym przypadku wykorzystano kwestionariusz w identycznej formie, co pozwoliło na zachowanie spójności procesu badawczego. Pracownicy zostali poinformowani o anonimowości badania oraz o tym, że wyniki zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych.

Dobór osób do badań

J. Brzeziński wyróżnia dwa rodzaje doboru osób do badań. Pierwszym z nich jest dobór celowy, czyli taki dobór w którym badacz sam lub odwołując się do opinii eksperta wybiera określone osoby do grupy badawczej, kompletując próby na podstawie zgłoszeń ochotników. Drugim typem doboru osób do badań jest dobór losowy, polegający na tym, że każda osoba należąca do danej populacji ma jednakowe prawdopodobieństwo znalezienia się w próbie badawczej.

W przeprowadzonych badaniach autor pracy zastosował dobór celowy. Wynikało to przede wszystkim z ograniczonego dostępu do badanych przedsiębiorstw oraz konieczności uzyskania zgody pracodawców na przeprowadzenie badań wśród pracowników. Dobór celowy umożliwił wybranie osób, które posiadają doświadczenie związane z funkcjonowaniem systemów motywacyjnych w miejscu pracy.

Należy liczyć się z faktem, iż celowy dobór osób będzie obciążony dużym błędem i badana grupa może nie być reprezentatywna, przez co uzyskanych wyników nie można będzie zgeneralizować na całą populację pracowników. Pomimo tego metoda ta jest często stosowana w badaniach o charakterze eksploracyjnym, których celem jest wstępne rozpoznanie badanego zjawiska.

W badaniach wzięło łącznie udział … osób, w tym … kobiet oraz … mężczyzn. Respondenci reprezentowali różne działy przedsiębiorstw oraz różny staż pracy, co pozwoliło na uzyskanie zróżnicowanych opinii dotyczących funkcjonowania systemów motywacyjnych w badanych organizacjach.

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 - fachowa pomoc w pisaniu prac.