

Streszczenie

W ramach niniejszego projektu doktorskiego przeprowadzono serię trzech badań eksperymentalnych, mającą na celu empiryczną weryfikację teorii autodeterminacji w kontekście czynników motywujących w miejscu pracy. W paradygmacie nasycania przetestowano założenia, wypływające z mini-teorii podstawowych potrzeb psychicznych, dotyczące w szczególności równego nasycania się podstawowych potrzeb psychicznych – autonomii, kompetencji oraz relacyjności, a także związków pomiędzy satysfakcją i frustracją podstawowych potrzeb psychicznych z różnymi miarami dobrostanu. Wcześniej uzyskiwano wiele wyników, potwierdzających jej założenia, jednak niewiele z nich pochodziło z kontekstu organizacyjnego. Badania eksperymentalne poprzedził systematyczny przegląd literatury, w ramach którego skonstruowano wyczerpującą listę czynników motywujących w miejscu pracy, które następnie zostały ocenione przez sędziów kompetentnych na wymiarze satysfakcji podstawowych potrzeb psychicznych. Zadaniem osób badanych było skonstruowanie systemu motywacyjnego w firmie, w której miałyby przepracować długie lata. W badaniach uwzględniono czynniki motywujące, które wysoko ładowały wyłącznie jedną z podstawowych potrzeb psychicznych przy równoczesnym co najwyżej przeciętnym ładowaniu pozostałych potrzeb. W głównej mierze założenia teorii podstawowych potrzeb psychicznych potwierdzono. Przy tym należy poczynić zastrzeżenie, że preferencje badanych w zakresie czynników, zaspokajających podstawowe potrzeby psychiczne nasycali się równomiernie, poza sytuacją, gdy czynnik był natury finansowej i to zarówno, gdy zaspokajał jedną z podstawowych potrzeb psychicznych (kompetencji – w przypadku premii za wyniki), jak i w przypadku czynnika, nieładującego wysoko żadnej z nich (premię i nagród finansowych), który został uwzględniony ze względu na stwierdzony efekt premii za wyniki. W pracy omówiono implikacje teoretyczne i praktyczne uzyskanych rezultatów.

Słowa kluczowe: SDT, podstawowe potrzeby psychiczne, motywowanie pracowników

Abstract

Three experimental studies were conducted as part of this PhD project to verify the self-determination theory in relation to motivating factors at work.

The studies examined the main assumptions of the basic psychological needs theory, mainly by testing the tradeoffs on autonomy, competence, and relatedness, and understanding how their satisfaction and frustration relate to several well-being measures.

Before the experimental studies, a thorough review of literature listed motivation factors at work, which were then evaluated by expert judges in terms of satisfaction of basic psychological needs.

The participants' task was to construct a motivational system in a company where they would work for many years. The motivating factors considered in the studies were highly loaded on only one of the basic psychological needs while having at most an average load on the other needs.

The theory of basic psychological needs was mostly confirmed, except for participants' preferences regarding factors that satisfy these needs. The exception was when the factor highly loading the need for competence was related to finances, such as performance bonuses. Therefore, an additional factor that is not closely linked to any of the basic needs, like bonuses and financial rewards, was added to the research because of the impact of performance bonuses. Testing this factor yielded the same results.

The theoretical and practical implications of the obtained results are discussed.

Keywords: self-determination theory, basic psychological needs, motivation of employees.