

Celem projektu jest opracowanie i testowanie **nowego modelu motywacji** w zarządzaniu uczelniami technicznymi. Motywacja nauczycieli akademickich może **pośredniczyć** pomiędzy **zasobami instytucjonalnymi** (adekwatne wynagrodzenie, styl przywództwa) a **efektywnością naukową** (produktywność naukowa, ponadstandardowe zachowania organizacyjne i zaangażowanie). Ramy teoretyczne problemu stanowi połączenie paradygmatu **zarządzania organizacją** pełną paradoksów strategicznych (synergia antynomii, Leja 2013) z **pozytywnym potencjałem organizacyjnym** (Cameron i Spreitzer, 2011). Zmiany jakie dokonały się w szkolnictwie wyższym po 2011 roku dążą do podniesienia rangi nauki polskiej. Naszym zdaniem potrzebny jest więc nowy model motywacji do pracy nauczycieli akademickich, który pozwoli na osiągnięcie ich większej efektywności i konkurencyjności w międzynarodowej przestrzeni.

Dlaczego to robimy? To co już wiemy o motywacji do pracy w nauce nie jest wystarczające. **Efektywność naukowa** przejawia się publikowaniem artykułów, prowadzeniem grantów i umiędzynarodowieniem badań naukowych. Większość dotychczasowych badań koncentrowała się na determinantach instytucjonalnych, w małym stopniu uzupełnianych czynnikami indywidualnymi. Ich poważnym ograniczeniem jest fakt, że nie uwzględniały różnorodności motywacji do pracy i potrzeb, które praca zaspokaja. Tak więc, zgodnie z założeniami **teorii autodeterminacji** w kontekście pracy (Deci, Olafsen, Ryan, 2017; Pink, 2009), nowy model motywacji składa się z **trzech rodzajów motywacji**, autonomicznej (w tym motywacji wewnętrznej), kontrolującej (między innymi motywacji zewnętrznej) i braku motywacji (co oznacza, że cele zawodowe nie są realizowane). Ponadto motywacje są powiązane z **trzema ważnymi potrzebami: autonomii** (niezależności w pracy), **dążenia do mistrzostwa** (tak by stawać się coraz bardziej kompetentnym) i **maksymalizacji celowości działania** (czyli poszukiwanie sensu pracy). W związku z tym będziemy łącznie weryfikować współzależności motywów i potrzeb z efektywnością naukową. Dodatkowo zbadamy, w jaki sposób adekwatność wynagrodzenia i zaangażowane przywództwo kształtują motywację nauczycieli akademickich, a przez to działają na efektywnością naukową.

W jaki sposób chcemy to zrobić? Zastosujemy plan badań mieszanych. Wykonamy **badania jakościowe**, pogłębione wywiady z przedstawicielami władz uczelni technicznych. Również przeprowadzimy **badania ilościowe** wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach technicznych. Zaprosimy akademików z trzech dziedzin nauki: technicznych (np. inżynieria lądowa), ścisłych (np. fizyka) i społecznych (np. ekonomia i zarządzanie). Nasze analizy statystyczne przeprowadzimy na kilku poziomach, czyli tak, aby przybliżyć **perspektywę pracowników**, oraz uwzględnić perspektywę **dziedzin nauki**.

Co chcemy osiągnąć? Po pierwsze, opracujemy i zweryfikujemy nowy model motywacji nauczycieli akademickich w kontekście zarządzania uczelniami technicznymi. Po drugie, chcemy dokonać integracji wyników z perspektywy instytucji i perspektywy pracowników. Po trzecie, chcemy sprawdzić zróżnicowanie motywacji z uwagi na dziedziny nauki. Podjęty przez nas problem naukowy **nowego modelu motywacji** w zarządzaniu uczelniami wyższymi poszerzy wiedzę w **naukach o zarządzaniu** w obszarze **badania nad szkolnictwem wyższym**.