

Tytuł wystąpienia: *Determinanty zaangażowania w pracę – analiza międzynarodowa na podstawie Europejskiego Badania Warunków Pracy z uwzględnieniem danych przed i w trakcie pandemii*

Promotor: dr hab. Sylwia Roszkowska, prof. UŁ

Doktorantka: Paulina Hojda, Szkoła Doktorska Nauk Społecznych UŁ, II rok

Słowa kluczowe: zaangażowanie w pracę, kapitał ludzki, warunki pracy, wzrost gospodarczy, pandemia COVID-19

Cel badawczy:

Zidentyfikowanie siły oddziaływania determinant zaangażowania w pracę poprzez określenie związków pomiędzy poziomem zaangażowania pracowników a warunkami i formami organizacji pracy, poziomem kapitału ludzkiego, ale również wskaźnikami makroekonomicznymi oraz makrospołecznymi (PKB per capita, poziom aktywności zawodowej, poziom/stopa bezrobocia, poziom zaufania społecznego, wskaźnik Doing Business, wskaźnik Jakości Rządzenia). Analiza statystyczno-ekonometryczna zjawiska zaangażowania w pracę uwzględni również charakterystyki zawodowe, tj. takie zmienne różnicujące pracowników jak grupa zawodowa, sektor, wskaźniki jakości pracy.

Dwa ogólne pytania badawcze:

- 1) W jaki sposób warunki i formy organizacji pracy, charakterystyki zawodowe, poziom kapitału ludzkiego oraz wybrane czynniki makroekonomiczne i makrospołeczne są związane z poziomem zaangażowania pracowników w różnych krajach europejskich?
- 2) Czy zaobserwowane zależności pomiędzy zaangażowaniem pracowników a wybranymi czynnikami ulegają zmianom na skutek przeobrażeń rynku pracy spowodowanych globalną pandemią?

Hipotezy badawcze:

Hipoteza główna: zaangażowanie pracowników jest istotnie powiązane z formami organizacji pracy, warunkami pracy, poziomem kapitału ludzkiego i wpływa na ogólną sytuację na rynku pracy (wydajność pracy, poziom aktywności zawodowej i bezrobocia) oraz na inne wybrane wskaźniki makroekonomiczne i społeczne, przy czym zmiany wywołane przez stan pandemii mają wpływ na te zależności.

Hipotezy szczegółowe (przykładowe):

Wyższe formy organizacji i warunków pracy powodują, że zaangażowanie pracowników wzrasta.

Zaangażowanie pracowników jest pozytywnie skorelowane ze wskaźnikami makrospołecznymi (np. zaufanie społeczne) i makroekonomicznymi (PKB per capita, poziom aktywności zawodowej), przy czym w największym stopniu ze wskaźnikami rynku pracy (poziom aktywności zawodowej/bezrobocia).

Im wyższy poziom zaufania społecznego, tym wyższe zaangażowanie pracowników.

W krajach o niższej stopie bezrobocia i wyższej aktywności zawodowej, poziom zaangażowania w pracę jest wyższy.

W krajach o wyższym PKB per capita, ludzie bardziej angażują się w pracę.

Poziom kapitału ludzkiego w różnym stopniu wpływa na zaangażowanie pracowników w zależności od sektora i branży gospodarki.

Globalna pandemia istotnie oddziałuje na zależności między zaangażowaniem w pracę, organizacją pracy oraz sytuacją na rynku pracy.

Zmiana form pracy z powodu pandemii zmniejszyła stopień zaangażowania w pracę.

Metody weryfikacji hipotez:

Analizy statystyczno-ekonometryczne danych ilościowych, których głównym źródłem jest Europejskie Badanie Warunków Pracy (EWCS), realizowane przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound). Dodatkowo, w związku z dostępem do danych zebranych w fali badania przed pandemią (2015) oraz w trakcie pandemii COVID-19 (2020-2021) zostaną wykonane analizy statystyczne mające na celu porównanie zjawiska zaangażowania w pracę w dwóch odmiennych kontekstach funkcjonowania pracowników na rynku pracy. Do bazy głównej zawierające dane z badania EWCS zostaną dołączone dane z innych ogólnoeuropejskich lub ogólnoswiatowych baz dotyczące wskaźników makroekonomicznych/makrospołecznych (World Bank, European Social Survey, Eurostat). W bazie danych znajdą się głównie zmienne jakościowe (binarne, nominalne, uporządkowane). W celu weryfikacji hipotez zostaną wykorzystane techniki analizy danych przekrojowych i wielowymiarowych (głównie metody regresji logistycznej).

Związki ze światowymi nurtami badań:

W badaniach naukowych zjawisko zaangażowania w pracę jest domeną psychologii pracy i organizacji oraz nauk o zarządzaniu, dlatego jest głównie rozpatrywane w kontekście czynników związanych z kapitałem ludzkim, psychologicznym oraz organizacją pracy. Czołowi badacze zjawiska (m.in. W. Schaufeli, S. Albrecht, A. B. Bakker, E. Demerouti, J. Hakanen, M. Leiter, Ch. Maslach, M. Salanova, A. Saks) reprezentują przede wszystkim te dziedziny nauk. Przede wszystkim podejmowane są próby budowy modeli określających wpływ wybranych zmiennych na zjawisko zaangażowania w pracę. Akademicy starają się odpowiedzieć na pytanie w jaki sposób dochodzi do występowania i kształtowania się zjawiska zaangażowania w pracę i jakie są jego skutki. Budowane są rozbudowane schematy, uwzględniające szereg zmiennych objaśniających i mediatorów. Wyniki tych badań zostaną uwzględnione w doborze zmiennych w modelu. Najczęściej jednak, badania empiryczne dotyczące zaangażowania pracowników realizowane są w określonej branży lub/i grupie zawodowej, zwykle w jednym kraju. Badacze przedmiotu wskazują jednak, że ze względu na rosnące znaczenie zjawiska zaangażowania w pracę nie tylko dla pojedynczych przedsiębiorstw czy grup zawodowych, ale również dla krajowych i globalnej gospodarki należy poszerzyć kontekst dotychczasowych analiz. Pojawiają się pierwsze próby takich międzynarodowych analiz (np. Wilmar B. Schaufeli, *Work engagement in Europe: relations with national economy, governance and culture*, Journal: *Organizational Dynamics*, p. 99-106, 2018; J. Hakanen, A. Ropponen, W. Schaufeli, *Who is engaged at work. A large-scale study in 30 European Countries*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, p. 373-381, 2019).

W pracy doktorskiej zaproponowane zostało podobne podejście; mogące przyczynić się do uzupełnienia luki badawczej. Wykorzystane zostaną jednak bardziej zaawansowane metody badawcze. Poszerzenie kontekstu badania nad zaangażowaniem pracowników zostanie wdrożone poprzez:

1. włączenie analiz międzynarodowych (wykorzystanie danych z Europejskiego Badania Warunków Pracy obejmującego 27 państw członkowskich UE, Norwegię, Szwajcarię, Albanie, Macedonię, Czarnogórę, Serbię i Turcję);
2. włączenie analiz międzysektorowych oraz międzybranżowych (dane uwzględniają kod NACE – kod działalności gospodarczej UE oraz pochodzą z różnych sektorów gospodarki).
3. uwzględnienie wskaźników makrospołecznych i makroekonomicznych, co umożliwi zbudowanie kompleksowego modelu łączącego zaangażowanie pracowników z sytuacją na rynkach pracy i ogólną sytuacją społeczno-ekonomiczną w gospodarkach.

Nierozwiązane problemy badawcze:

Problemem, jaki stoi przed badaczami analizującymi zjawisko zaangażowania w pracę jest fakt, że nie jest ono ściśle zdefiniowanym pojęciem, ale raczej zbiorem różnych, bardziej lub mniej powiązanych konstruktów. Problem ten jest mocno akcentowany przez badaczy dążących do uporządkowania podejść do omawianego zjawiska. Nieścisłości terminologiczne uwidaczniają się również podczas realizacji pomiarów zaangażowania, zwłaszcza w badaniach wykonywanych na potrzeby firm. Macey i Schneider (2008), dokonując metaanalizy sposobów prowadzenia pomiarów zaangażowania przez praktyków zarządzania, dochodzą do wniosku, że w kwestionariuszach ankiet często mylone są pytania i wskaźniki mierzące tak dwa odrębne konstrukty, jakim jest zaangażowanie w pracę oraz satysfakcja z jej wykonywania. Problem niejednoznaczności pojęcia i braku jednolitej koncepcji implikuje zdecydowanie najtrudniejsze wyzwanie badawcze, polegające na występowaniu ogromnej różnorodności definicyjnej pojęcia i związanych z tym pomyłek terminologicznych. Uzasadnieniem takiego stwierdzenia są artykuły naukowe w całości poświęcone opisaniu tych problemów (por. np. Jakubik 2022; Macey, Schneider 2008; Schaufeli, Salanova 2011; Shuck, Wollard 2010), których tytuły są bardzo znaczące (np. *Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct*; *Work engagement: On how to better catch a slippery concept, What Do We Really Know About Employee Engagement*). Największe trudności związane z wieloznacznością pojęcia pojawiły się od momentu intensyfikacji badań (pocz. XXI). W tym okresie coraz więcej badaczy zaczęło podejmować próby budowania złożonych definicji, ram teoretycznych, modeli oraz sposobów pomiaru zjawiska w celu uchwycenia jego prawdziwego znaczenia (Shuck et al. 2017). Wśród badaczy pojawiają się nawet wątpliwości czy zaangażowanie w pracę jest unikalnym, niezależnym konceptem, czy tylko „przepakowaniem” już istniejących konstruktów teoretycznych i nadaniem im nowej nazwy (Macey, Schneider 2021). Wydaje się, że opisane trudności terminologiczne wiążą się z cechą samej nazwy, która - zgodnie z zasadami logiki - ma charakter abstrakcyjny. Można wręcz stwierdzić, że pojęcie to „skażone” jest intuicyjnym, potocznym użyciem. Wskazują na to również badacze, posługując się określeniem „folk term”, a nawet „folk theory” w odniesieniu do zaangażowania w pracę (por. np. Macey, Schneider 2021; Shuck, Wollard 2010). Występowanie pojęcia zarówno w nauce, jak i w języku potocznym skutkuje uzyskaniem bardzo dużej ilości wyników po wpisaniu w wyszukiwarkę internetową i ta liczba ciągle wzrasta. Shuck i Wollard (2010) odnotowali, że wpisanie terminu employee engagement w wyszukiwarkę prowadzi do uzyskania ponad 0,5 miliona wyników. Obecnie, po ponad 10 latach, liczba ta zwiększyła się do 633 milionów wyników. Pomijając jednak fakt potocznego użycia

terminu, okazuje się, że nawet zawężenie przeglądu do recenzowanej literatury naukowej nie eliminuje różnorodności definicyjnej pojęcia. Badacze nie kryją, że wskutek istnienia różnorodnych definicji i konstruktów pojęciowych dotyczących zaangażowania w pracę, ograniczone jest wyciąganie właściwych wniosków oraz budowanie dalszych teorii (Shuck et al. 2017). Z problemem różnorodności definicyjnej pojęcia związany jest chaos terminologiczny. Jako przykład można przywołać zamienne używanie pojęć zaangażowanie w pracę (WE - work engagement) i zaangażowanie pracowników (EE - employee engagement) przez niektórych autorów (Jakubik 2022). Schaufeli i Salanova (2011) wyjaśniają różnicę pomiędzy pojęciami. Zaangażowanie w pracę dotyczy relacji pracownika do wykonywanej pracy, a zaangażowanie pracowników jest pojęciem szerszym, które może również obejmować stosunek pracownika do stanowiska, funkcji oraz organizacji. Co więcej, autorzy proponują, aby wprowadzić dodatkowe pojęcie, tj. zaangażowanie w zadania (task engagement), biorąc pod uwagę zmienność poziomu zaangażowania w zależności od różnych, podejmowanych obowiązków przez tego samego pracownika (Schaufeli, Salanova 2011). Shuck i inni (2017) poszerzają listę pojęć, które według nich są mylone i traktowane wymiennie przez badaczy akademickich, co nie powinno mieć miejsca. Każdy z tych konstruktów posiada inną definicję, ramy teoretyczne i sposoby pomiaru. Wskazują tutaj pojęcie zaangażowania w pracę, zaangażowania pracowników, zaangażowanie zawodowe oraz zaangażowanie organizacyjne. Inne pomyłki terminologiczne wiążą się z nieuwzględnieniem typu motywacji, która towarzyszy danemu stanowi. Pojęciu zaangażowanie w pracę często nadaje się pejoratywny charakter, co w konsekwencji prowadzi do nieodróżniania go od takich zjawisk jak pracoholizm (workaholism) lub uzależnienie od pracy (work addiction). Na koniec rozważań o nieścisłościach terminologicznych, warto wspomnieć o kontekście językowym. Badacze polscy zajmujący się tematem zaangażowania w pracę słusznie podkreślają, że w języku angielskim istnieje kilka pojęć, które na język polski tłumaczone są jako zaangażowanie, np. job involvement, commitment to organisation, przy czym dla części badaczy są one tożsame, a inni je wyraźnie rozgraniczają (Mrówka 2010).

Ostatnim wyzwaniem dla badaczy mierzących się z pojęciem zaangażowania w pracę jest jego interdyscyplinarność. W porównaniu do wyżej opisanych, cecha ta jest najmniej problematyczna, a raczej świadczy o zainteresowaniu fenomenem zaangażowania w pracę przedstawicieli wielu nauk. Z oczywistych względów (zaangażowanie najczęściej jest definiowane jako stan psychologiczny) zjawiskiem są przede wszystkim zainteresowani psychologowie pracy i organizacji, psychologowie zdrowia lub psychologowie społeczni. Należą oni do najwybitniejszych badaczy zaangażowania w pracę (por. np. Albrecht, Bakker, Demerouti, Hakanen, Leiter, Maslach, Saks, Schaufeli, Salanova). Badanie zaangażowania w pracę jest również domeną nauk o zarządzaniu i ekonomii. W przypadku tej ostatniej należy zaznaczyć, że pojęcie jest ściśle związane z teorią kapitału ludzkiego, będąc jego elementem – cechą, która sprawia, że ludzie są bardziej produktywni.

Obszary i możliwości zastosowań w praktyce gospodarczej:

Wszelkie wyniki badań dostarczające wiedzy na temat determinant zjawiska zaangażowania w pracę mogą przyczynić się w dalszej perspektywie do poprawy wskaźników związanych z funkcjonowaniem gospodarki. W dotychczasowych badaniach wskazuje się na korelację dodatnią pomiędzy zaangażowaniem w pracę, a takimi zmiennymi jak np. satysfakcja klientów, wydajność pracy, produktywność, wyniki biznesowe przedsiębiorstw, a nawet utrzymanie pracowników w organizacjach (np. Harter et al. 2002; Saks 2006; Christian et al. 2011; Bakker, Albrecht 2018 i wiele innych). Oprócz korzyści dla przedsiębiorstw, stan zaangażowania w pracę wpływa na tzw. dobrostan pracowników jako jednostek. W proponowanym badaniu, analizy międzysektorowe dostarczą informacji na temat zaangażowania pracowników w różnych sektorach gospodarki.

Analogicznie, analizy międzykrajowe pozwolą zidentyfikować czynniki, które w poszczególnych krajach mogą wpływać w różny sposób na poziom zaangażowania pracowników. Może to być podstawą do formułowania rekomendacji w zakresie polityk zatrudniania i zarządzania zasobami ludzkim w poszczególnych sektorach i grupach krajów UE. Porównanie modeli na danych zebranych przed pandemią i w jej trakcie pozwoli odpowiedzieć na pytanie w jaki sposób zmiany na rynku pracy spowodowane pandemią wpływają na poziom zaangażowania pracowników.

Literatura przywoływana w konspekcie:

- Bakker, A. B. and Albrecht, S. (2018) 'Work engagement: current trends', *Career Development International*, 23(1), pp. 4–11.
- Christian, M. S., Garza, A. S. and Slaughter, J. E. (2011) 'Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance', *Personnel Psychology*, 64(1), pp. 89–136.
- Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B. (2019) 'Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries', *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 61(5), pp. 373–381.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002) 'Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis', *Journal of Applied Psychology*, 87(2), pp. 268–279.
- Jakubik, M. (2022) 'Work Engagement - Gateway to Creativity', *Technology, Innovation and Creativity in Digital Society*, pp. 11-21.
- Macey, W. H. and Schneider, B. (2008) 'The meaning of employee engagement', *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (2008), pp.3–30.
- Saks, A. and Gruman, J. (2009) 'What Do We Really Know About Employee Engagement?', *Computational Complexity*, 2(1), pp. 1–9.
- Mrówka, R. (2010) 'Pojęcie zaangażowania pracowników we współczesnych naukach ekonomicznych i w praktyce gospodarczej', pp. 1–13.
- Saks, A. M. (2006) 'Antecedents and consequences of employee engagement', *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600–619.
- Saks, A. and Gruman, J. (2009) 'What Do We Really Know About Employee Engagement?', *Computational Complexity*, 2(1), pp. 1–9.
- Schaufeli, W. B. (2018) 'Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture', *Organizational Dynamics*, 47(2), pp. 99–106.
- Schaufeli, W. and Salanova, M. (2011) 'Work engagement: On how to better catch a slippery concept', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:1, pp. 39-46
- Shuck, B. et al. (2017) 'Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct', *Human Resource Development Review*, 16(3), pp. 263–293.