



SGH

Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie

Zaangażowanie jako warunek dobrostanu pracowników

dr Hanna Kinowska

28 września 2021, Lublin

Badania



CEL:

- Eksploracja wpływu komponentów zaangażowania na dobrostan pracowników.



METODY:

- Badania empiryczne (CAWI).
- Analiza regresji.



PRÓBA

- Reprezentatywna próba pracujących Polaków (N=1000).
- Badanie w ramach grantu „Sprawiedliwość wynagradzania” finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki.



CZAS

- Badanie ilościowe w styczniu 2021.

Dobrostan pracowników („Gallup i Sharecare Well-being Index”, 2018)



- Satysfakcja z pracy;
- Nadzieja na przyszłość;
- Możliwość robienia tego, co się potrafi;
- Adekwatność zarobków do wykonywanej pracy;
- Atmosfera w pracy;
- Partnerskie relacje z przełożonym;
- Zaufanie do współpracowników;
- Odpowiednie zdrowie do wykonywanej pracy;
- Równowaga praca-życie;

Komponenty zaangażowania (UWES, Schaufeli i in. 2002)

WIGOR

- Odczuwanie energii w pracy;
- Odczuwanie siły i zapału;
- Chodzenie do pracy z przyjemnością;

ODDANIE SIĘ
PRACY

- Deklaracja oddania się pracy;
- Duma z pracy;
- Przekonanie, że praca ma sens;

ZAABSORBO-
WANIE

- Wykonywanie pracy z pasją;

Hipotezy badawcze

H1

Wigor, stanowiący komponent zaangażowania obejmujący energię, zapał i przyjemność z pracy, **wpływa pozytywnie na dobrostan pracowników.**

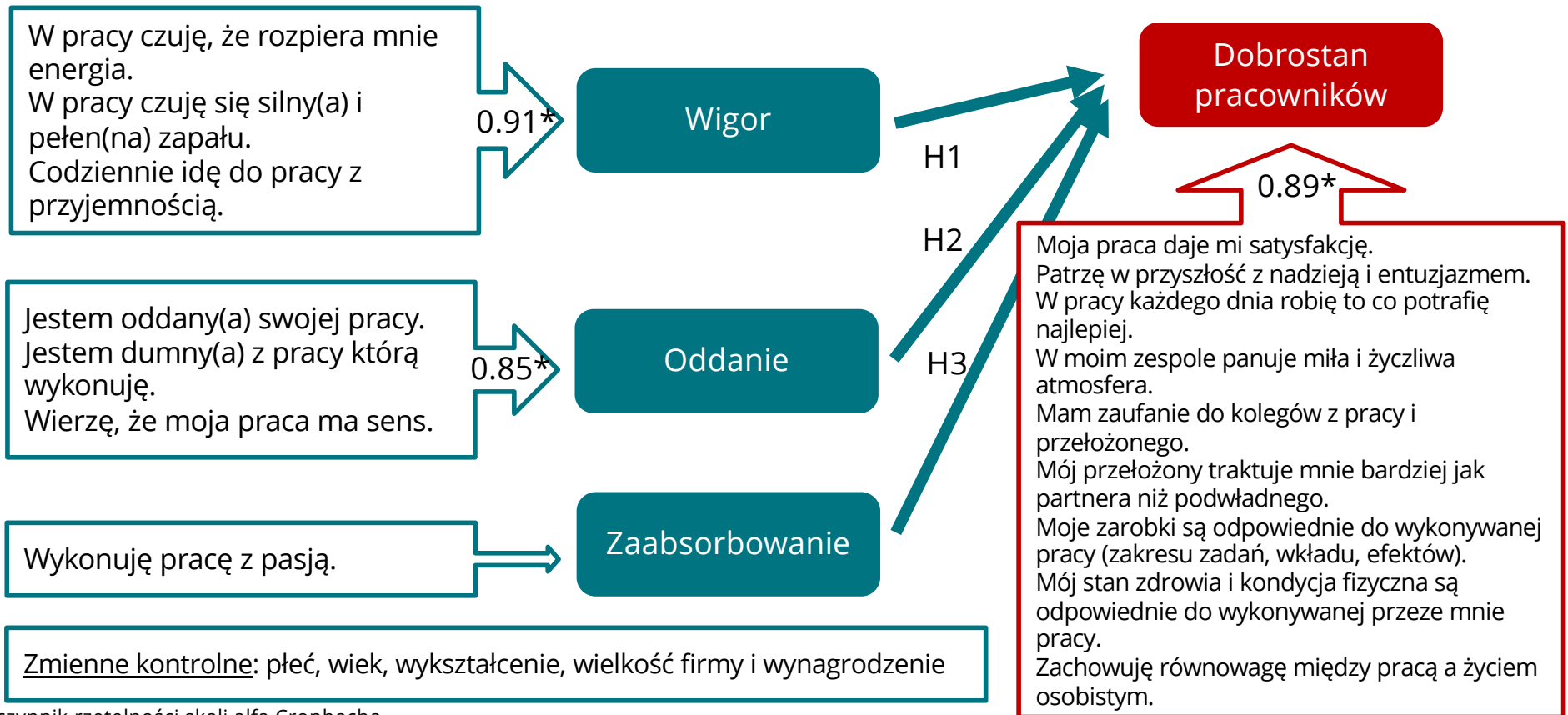
H2

Oddanie się pracy, stanowiące komponent zaangażowania obejmujący poczucie sensu i dumę z pracy, **wpływa pozytywnie na dobrostan pracowników.**

H3

Pochłonięcie pracą, stanowiące komponent zaangażowania obejmujący wykonywanie zadań z pasją, **wpływa pozytywnie na dobrostan pracowników.**

Model badanych zależności



* Współczynnik rzetelności skali alfa Cronbacha

Wyniki analizy regresji

	Beta	t	Istotność
Stała	-	13.043	.000
Wigor	.397*	13.755	.000
Oddanie się pracy	.532*	15.406	.000
Zaabsorbowanie pracą	-.026	-.790	.430
Płeć	.005	.287	.774
Wiek	-.043	-2.282	.023
Wykształcenie	-.013	-.710	.478
Wielkość firmy	-.001	-.049	.961
Wynagrodzenie	-.019	-.955	.340
$R^2=0,705$; $\Delta R^2=0,703$; $F(8, 991)=296,060^*$			

Podsumowanie

Hipotezy

Wskazówki dla
praktyki

- Pozytywnie zweryfikowane hipotezy dotyczące związku wigoru i oddania się pracy z dobrostanem pracowników;
- Kształtowanie środowiska w pracy w sposób, umożliwiający pracownikom czerpanie przyjemności z obowiązków oraz zapewnienie warunków do wykonywania pracy z energią;
- Dbanie o wskazywanie pracownikom szerszego kontekstu i znaczenia oraz uniwersalnej wartości wykonywanej przez nich pracy;
- Brak konieczności ograniczeń do zadań wykonywanych z pasją;

Ograniczenia metodyki

Statyczne ujęcie

- Komponenty zależne od czasu i mające zmienny charakter;
- Konieczne badania uwzględniające zmiany;

Jedna perspektywa

- Badanie na próbie pracowników;
- Konieczne uwzględnienie perspektywy pracodawców;

Związek dwukierunkowy

- Relacje między badanymi kategoriami są dwukierunkowe – wpływają na siebie wzajemnie;
- Mediatory i moderatory relacji w przyszłych badaniach;

SGH

Szkoła Główna
Handlowa
w Warszawie

Dziękuję!