

ABSTRAKT

mgr Aneta Waszkiewicz

„Budowanie zaangażowania pracowników w warunkach pełnej pracy zdalnej”

Rozprawa dotyczy problematyki budowania zaangażowania pracowników w warunkach pełnej pracy zdalnej, co nabrało szczególnego znaczenia w wyniku pandemii COVID-19. Sytuacja ta wymusiła szybkie i masowe przejście do pracy zdalnej, co stworzyło liczne wyzwania natury organizacyjnej, technicznej i psychospołecznej. Wymiar pracy zdalnej, jaki miał miejsce w pandemii nigdy wcześniej nie wystąpił w takiej skali, a po jej ustąpieniu nie nastąpił powrót do biur w wymiarze znanym sprzed COVID-19.

Przedstawiono psychospołeczne i organizacyjne aspekty pracy zdalnej, omawiając jej ewolucję oraz wpływ pandemii na rozwój tej formy pracy. W dalszej części rozprawy podjęto analizę zaangażowania pracowników, uwzględniając jego definicje i determinanty. Wskazano na wielowymiarowość tego zagadnienia, akcentując, że praca zdalna może w istotny sposób wpływać na zaangażowanie. Zwrócono uwagę na potrzebę dostosowania metod budowania zaangażowania do indywidualnych cech pracowników, takich jak wiek, doświadczenie, płeć czy poziom stanowiska. Podjęto dyskusję na temat potrzeby weryfikacji determinant zaangażowania w warunkach pracy zdalnej, ze szczególnym uwzględnieniem zaangażowania afektywnego.

Badania własne, przeprowadzone w formie jakościowej i ilościowej, wykazały, że praca zdalna nie tylko wpływa na zaangażowanie, ale także ujawnia różnice w postrzeganiu tej formy pracy w zależności od cech indywidualnych pracowników. W badaniach jakościowych zidentyfikowano kluczowe aspekty, które wpływają na poziom zaangażowania pracowników podczas pracy zdalnej. Respondenci zwracali uwagę na poczucie izolacji i osłabienie więzi z organizacją. Wskazywali również na znaczenie roli bezpośredniego przełożonego, który w warunkach pracy zdalnej staje się kluczowym źródłem informacji o firmie. W badaniach ilościowych, zweryfikowano hipotezy dotyczące wpływu pracy zdalnej na różne aspekty zaangażowania. Potwierdzono, że praca zdalna może prowadzić do osłabienia zaangażowania organizacyjnego, potwierdzono również występowanie różnic w ocenie i preferencjach dotyczących wymiaru pracy zdalnej w zależności od poziomu zajmowanego stanowiska i wieku.

Celem użytecznym rozprawy było zaproponowanie modelu budowania zaangażowania w warunkach pracy zdalnej. Model opiera się na kluczowych elementach, takich jak elastyczne podejście do wymiaru pracy, minimalizowanie dyskomfortu związanego z izolacją, a także angażujące przywództwo i efektywna komunikacja. Rozprawa kończy się rekomendacjami dotyczącymi wdrożenia modelu oraz wskazaniem barier, jakie mogą wystąpić w procesie implementacji pracy zdalnej jako pełnoprawnego modelu organizacji pracy. Zidentyfikowano również korzyści wynikające z takiego rozwiązania, podkreślając, że praca zdalna, jeśli prawidłowo zarządzana, może stać się trwałym elementem strategii organizacyjnych.