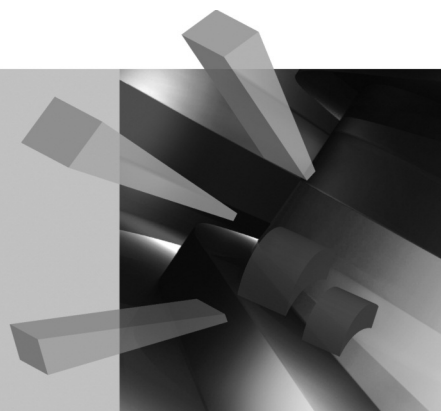


Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców



pod redakcją
Małgorzaty Gablety
Agaty Pietroń-Pyszczek



Recenzenci: Henryk Bieniok, Kazimierz Jaremczuk, Stefan Lachiewicz,
Zbigniew Malara, Aleksy Pochtowski, Anna Rakowska, Agnieszka Sitko-Lutek,
Agata Stachowicz-Stanusch, Lidia Zbiegień-Maciąg

Redaktor Wydawnictwa: Małgorzata Grzybowska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia publikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej
Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2011

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-155-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Część 1. Interesy pracobiorców – ich różnorodność i zmienność

Stefan Lachiewicz , Oddziaływanie zmian w polskim systemie gospodarczym na relacje: kadra kierownicza – pracownicy przedsiębiorstw	15
Adam Dzikowski , Podejście antropologiczne w rozpoznawaniu interesów pracobiorców	22
Małgorzata Striker , Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych.....	30
Magdalena Dunikowska , Pracownicy jako interesariusze w procesach fuzji i przejęć przedsiębiorstw	39
Bernadette Jonda , Sytuacja pracowników administracji gminnych wobec zmieniających się wymagań. Wybrane wyniki z badań porównawczych w polskich i niemieckich urzędach gminnych	48
Agnieszka Bera , Dysfunkcje partycypacji w środowisku <i>contact center</i>	58
Monika Król-Stępień , Wizerunek przedsiębiorców świadczących usługi publiczne – w świetle ustawy o przejrzystości.....	66
Danuta Kunecka , Interesy pracowników medycznych na tle restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze zdrowia.....	73

Część 2. Pracodawcy wobec respektowania interesów pracobiorców

Jacek Bendkowski , Przesłanki rozwoju zaufania w środowisku wirtualnym	83
Łukasz Skowron , Indeks ISMP jako nowoczesna metoda pomiaru poziomu satysfakcji i motywacji pracowników	90
Barbara Chomątowska , Promocja zdrowia w miejscu pracy	99
Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Szkolenie jako element wspierający pracowników w wieku powyżej 50 lat w świetle projektu <i>Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+</i>	107
Anna Lipka , Jakość działań stymulujących zaangażowanie pracobiorców....	117
Katarzyna Wojtaszczyk , Respektowanie interesów pracowników warunkiem budowania silnej marki pracodawcy	126
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Kontrakt psychologiczny w organizacji – w poszukiwaniu nowej równowagi	135
Joanna Cewińska , Pracodawcy wobec badań opinii zatrudnionych	147

Agata Borowska-Pietrzak , Rola motywacji niematerialnej w kształtowaniu zaangażowania pracowników	154
Michał Kapias , Odpowiedzialność społeczna jako sposób realizacji personalistycznej koncepcji pracy ludzkiej	163

Część 3. Równowaga praca – życie interesem współczesnego pracobiorcy

Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Praca zawodowa w systemie wartości jednostki w kontekście kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.....	173
Wanda Kopertyńska , Równowaga praca zawodowa a życie prywatne pracowników – doświadczenia badawcze z przedsiębiorstw	183
Alicja Smolbik-Jęczmień , Wpływ rozwoju kariery zawodowej pracownika na zachowanie równowagi między pracą a życiem.....	191
Grażyna Bartkowiak , Dobrostan pracowników, poziom „zdrowia organizacji” a ich zadowolenie z pracy i zaangażowanie w osiąganie celów organizacji	199
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Wybrane aspekty wypalenia zawodowego w pracy menedżera	211

Część 4. Harmonizowanie interesów pracodawcy i pracobiorców – aspekt narzędziowy i podmiotowy

Janusz Strużyna , Miopia zarządzania zasobami ludzkimi na tle ewolucji polskich organizacji	221
Tomasz Kawka , Rola funkcji personalnej w kontekście zmieniającej się organizacji	234
Urszula Skurzyńska-Sikora , Kompetencje organizacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi	244
Agnieszka Izabela Baruk , Budowanie organizacji sprzyjającej ludziom w kontekście oczekiwań potencjalnych pracowników	252
Henryk Bieniok , Inteligencja emocjonalna menedżera	261
Anna Balcerek-Wieszala , Badanie opinii pracowników jako narzędzie doskonalenia zarządzania zasobami ludzkimi	271
Magdalena Czupryńska , Kultura organizacyjna i polityka personalna w kontekście realizacji interesów pracowników hotelu	282
Liliana Mierzwińska , Kształtowanie zaangażowania pracowników IT w strategii personalnej przedsiębiorstwa X.....	291
Stanisław Nowosielski , Orientacja na pracownika jako klienta wewnętrznego w organizacji	298

Część 5. W poszukiwaniu wspólnoty interesów w organizacji

Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna , Analiza i ocena wykorzystania technik manipulacji i indoktrynacji w szkoleniach wprowadzających do pracy.....	313
Dagmara Lewicka , Wkład funkcji personalnej we wspieranie innowacyjności przedsiębiorstwa – analiza czynnikowa.....	322
Anna Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek , Kultura organizacyjna przedsiębiorstw informatycznych w Polsce.....	334
Malorzata Król , Samoocena zaangażowania pracowników tymczasowych..	341
Anna Pietruszka-Ortyl , Dzielenie się wiedzą wśród profesjonalistów jako determinanta ich kreatywności	350
Małgorzata Trenkner , Kształtowanie środowiska sprzyjającego kreatywności pracowników w przedsiębiorstwach zorientowanych projąkociowo...	359

Summaries

Stefan Lachiewicz , Influence of changes in Polish economic system on relationships between managers and workers of enterprises	21
Adam Dzikowski , Anthropological approach in recognising the employers' interests	29
Małgorzata Striker , Modern labour market and expectations of Generation Y to employment – the results of research	38
Magdalena Dunikowska , Employees as stakeholders in mergers and acquisitions	47
Bernadette Jonda , The situation of administrative staff in communes in the light of changing terms and conditions: selected results of comparison studies in Polish and German communes.....	57
Agnieszka Bera , Dysfunction of participation in the Contact Center environment.....	65
Monika Król-Stępień , The image of public service companies – in view of the law on transparency	72
Danuta Kunecka , Medical professionals' interests in relation to structural changes in the health care sector	79
Jacek Bendkowski , Conditions for development of trust in virtual environment.....	89
Skowron Łukasz , ISMP index as the modern method of employee satisfaction and motivation measurement.....	98
Barbara Chomałowska , Health promotion in workplace.....	106

Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Training as a support for workers aged over 50 years in the light of the project <i>Equalising Opportunities on the Labour Market for People Aged 50+</i>	116
Anna Lipka , Quality of actions stimulating employees' commitment	125
Katarzyna Wojtaszczyk , Meeting the employees' needs in the process of strengthening employer brand image	134
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Psychological contract in the organization – to find a new balance	146
Joanna Cewińska , Employers towards employees' opinions – the results of empirical research	153
Agata Borowska-Pietrzak , Importance of nonmaterial motivation in creating employees commitment	162
Michał Kapias , Social responsibility as a way of realization of the personalistic conception of human work	170
Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Work in an individual system of values in organizational culture context	182
Wanda Kopertyńska , Employees' work-life balance – practice experiences.	190
Alicja Smolbik-Jęczmień , The impact of development of professional on the maintenance of work-life balance	198
Grażyna Bartkowiak , Employees well-being, job satisfaction, “organizational health” and workers' engagement in organizational goals	210
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Selected burnout aspects in manager's work	217
Janusz Strużyna , Myopia human resource management on the background of the evolution of polish organizations	233
Tomasz Kawka , Significance of HRM in a context of organizational changes	243
Urszula Skurzyńska-Sikora , Organization competences in the human resources management	251
Agnieszka Izabela Baruk , Building an organization favourable for people in the context of potential employees' expectations	260
Henryk Bieniok , Emotional intelligence of a manager	270
Anna Balcerek-Wieszala , Employees opinion survey as a tool of human resources management improvement	281
Magdalena Czupryńska , Organizational culture and personnel policy in the context of hotel employees' interests	290
Liliana Mierzwińska , Shaping the organizational commitment of the IT employees in the personnel strategy of “X” enterprise	297
Stanisław Nowosielski , Internal customer relationship in the company	309
Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna , Analysis and evaluation of manipulation and indoctrination processes during induction courses	321

Dagmara Lewicka , Influence of personnel function in supporting innovative enterprise – analysis of factors	333
Agnieszka Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek , Organizational culture of information technology companies in Poland.....	340
Małgorzata Król , Self-evaluation of the temporary workers' commitment...	349
Anna Pietruszka-Ortyl , Knowledge sharing among professionals as a determinant of their creativity	358
Małgorzata Trenkner , Developing an environment conducive to creativity of employees in quality-oriented enterprises.....	366

Małgorzata Król

Gliwicka Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości

SAMOCENA ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Streszczenie: W artykule zaprezentowano zagadnienia dotyczące zaangażowania pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Artykuł składa się z części teoretycznej, w której przybliżono pojęcie zaangażowania i pracy tymczasowej, oraz empirycznej, w której przedstawiono wyniki badań własnych. Badanie ankietowe zrealizowano w lipcu i sierpniu 2011 r. wśród 197 pracowników tymczasowych. Wyniki badań pokazały, że postawy pracowników tymczasowych nie są typowe dla zaangażowania pracowniczego. Równocześnie oni sami ocenili swoje zaangażowanie stosunkowo wysoko. Wskazali również dwa główne czynniki wspomagające zaangażowanie, tj. stabilność zatrudnienia oraz staż pracy w danej organizacji. Pracodawcy natomiast uznali pracowników tymczasowych za grupę przejawiającą najniższy poziom zaangażowania.

Słowa kluczowe: zaangażowanie pracowników, pracownicy tymczasowi, elastyczność zatrudnienia, elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia.

1. Wstęp

Zaangażowanie postrzegane jest współcześnie jako istotny atrybut pracownika. Wiąże się je zwykle ze stażem pracy w danej organizacji i dalszą perspektywą pracy. Z uwagi na to warte przeanalizowania są przejawy zaangażowania pracowników wykonujących pracę o charakterze krótkookresowym.

Celem artykułu jest diagnoza zaangażowania pracowników tymczasowych.

Przyjmując za literaturą przedmiotu występowanie dodatniego związku pomiędzy zaangażowaniem pracowniczym a stażem pracy na rzecz danej organizacji, sformułowano następujące hipotezy badawcze: (1) zaangażowanie pracowników tymczasowych jest niskie; (2) regulacje prawne dotyczące okresu świadczenia pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika nie sprzyjają wzrostowi zaangażowania; (3) czynnikami, które mogą pozytywnie wpłynąć na wzrost zaangażowania pracowników, są: stabilność zatrudnienia i długi czas pracy na rzecz danej organizacji; (4) pracodawcy postrzegają pracowników tymczasowych jako grupę cechującą się najniższym poziomem zaangażowania.

Powyższe hipotezy zweryfikowano na podstawie krytycznej analizy literatury przedmiotu oraz analizy i oceny wyników badań własnych.

2. Zaangażowanie jako atrybut pracobiorcy

We współczesnych organizacjach ścierają się dwie tendencje. Z jednej strony wiele organizacji dąży do rozluźnienia więzi z osobami świadczącymi na ich rzecz usługi pracy poprzez stosowanie różnych elastycznych form zatrudnienia, z drugiej – oczekują one od pracowników takich postaw, jak identyfikacja z organizacją, lojalność czy zaangażowanie w pracę. Zaangażowanie traktowane jest jako pozytywny wymiar funkcjonowania pracownika w organizacji [Wojtczuk-Turek 2009, s. 94]. W najszerszym ujęciu zaangażowanie można zdefiniować jako „stopień, w jakim pracownicy identyfikują się oraz włączają w życie organizacji, wykorzystując swoje kompetencje dla osiągnięcia jej celów” [Pocztowski 2003, s. 451]. W praktyce zaangażowanie pracownika może przejawiać się w różnych formach, m.in. jako zaangażowanie: w organizację, w pracę, w zawód, w środowisko społeczne [Juchnowicz 2010, s. 37], a także w pracę zespołu czy w karierę zawodową [Pocztowski 2003, s. 451]. Jest to zatem kategoria heterogeniczna, na którą w istocie składa się szereg różnych rodzajów zaangażowania. W literaturze wyróżnia się trzy niezależne składniki zaangażowania: zaangażowanie afektywne – będące wyrazem emocjonalnego przywiązania pracownika do organizacji, zaangażowanie trwania – które kształtuje się w konsekwencji świadomości kosztów, jakie powstałyby w sytuacji odejścia pracownika z organizacji, oraz zaangażowanie normatywne – wynikające z poczucia obowiązku pozostania w danej organizacji [Kozuch, Jończyk 2011, s. 90-94]. Można wskazać również trzy podstawowe wymiary zaangażowania, mianowicie: uczestnictwo – oznaczające skłonność pracownika do podejmowania działań na rzecz organizacji, identyfikację – wyrażającą się w akceptacji celów i wartości organizacji, oraz lojalność – będącą wyrazem pragnienia pozostania członkiem organizacji [Wojtczuk-Turek 2009, s. 96-97]. Z ostatnim z wymienionych wymiarów wiążą się istotne determinanty zaangażowania pracowników – wzrostowi jego poziomowi sprzyja dłuższy staż pracy w danej organizacji oraz stabilność zatrudnienia [Griffin 2004, s. 492]. Może to sugerować, że zaangażowanie jest przede wszystkim atrybutem pracowników stałych i świadczących pracę w ramach długookresowych kontraktów. Czy zatem można rozpatrywać zagadnienie zaangażowania w odniesieniu do pracowników świadczących pracę w ramach krótkoterminowych elastycznych form zatrudnienia (np. pracowników tymczasowych)?

3. Istota pracy tymczasowej

Praca tymczasowa jest trójpodmiotową formą elastycznego zatrudnienia [Makowski 2006, s. 34], której ramy prawne określa ustawa o zatrudnianiu pracowników tym-

czasowych. Jej specyfika polega przede wszystkim na tym, że pracownik tymczasowy świadczy usługi pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który go zatrudnia. Pracownik tymczasowy zatrudniany jest przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 ustawy). Natomiast pracę świadczy na rzecz pracodawcy użytkownika, z którym nie wiąże go żadna umowa [Król 2007, s. 90-91]. Współpraca pracownika tymczasowego z pracodawcą użytkownikiem ma z założenia charakter krótkotrwały. Ustawa ogranicza czas takiej współpracy do 18 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy (art. 20). Specyfika pracy tymczasowej przejawia się przede wszystkim w: szczególnym celu zatrudnienia tymczasowego, specyficznej konfiguracji podmiotów i szczególnej relacji pomiędzy nimi, krótkookresowości zatrudnienia, rozdzieleniu miejsca świadczenia pracy od siedziby podmiotu zatrudniającego oraz niestabilności zatrudnienia i braku bezpieczeństwa socjalnego pracownika tymczasowego [Spytek-Bandurska, Szylo-Skoczny 2008, s. 42-43]. Z uwagi na zagadnienia będące przedmiotem niniejszego artykułu szczególnie istotna jest relacja zachodząca między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem.

4. Zaangażowanie pracowników tymczasowych w świetle badań

Celem prezentowanego badania była diagnoza poziomu zaangażowania pracowników tymczasowych dokonana na podstawie informacji uzyskanych od osób świadczących pracę w ramach tej formy zatrudnienia.

Badanie o charakterze ankietowym zrealizowano w miesiącach lipiec – sierpień 2011 r. wśród 197 osób świadczących pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej działających na terenie województwa śląskiego. Wśród badanych 101 osób stanowiły kobiety, natomiast 96 – mężczyźni. Struktura badanych ze względu na wiek była zróżnicowana, choć liczebnie dominowały osoby do 25. roku życia. Ogółem w badaniu wzięło udział 101 takich osób. Natomiast najmniej licznie reprezentowane były osoby w wieku 56 lat i więcej – przebadano zaledwie 6 osób w tej grupie wiekowej (tab. 1).

Tabela 1. Struktura respondentów według płci i wieku

Liczba respondentów	Ogółem	W tym	
		kobiety	mężczyźni
Do 25 lat	101	57	44
26-35 lat	46	21	25
36-45 lat	19	11	8
45-55 lat	25	9	16
56 lat i więcej	6	3	3
Ogółem	197	101	96

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondentów charakteryzowało zróżnicowanie wcześniejszego doświadczenia zawodowego. W grupie do 25. roku życia dominowały osoby, których wcześniejsze doświadczenia zawodowe sprowadzały się do pracy tymczasowej lub w ramach umowy-zlecenia bądź nie posiadały go wcale. Natomiast w starszych grupach wiekowych większość respondentów była wcześniej zatrudniona w ramach umów o pracę na czas określony bądź nieokreślony. Średni staż pracy badanych ogółem (bez względu na formę zatrudnienia) wynosił 11 lat, choć w najliczniejszej, najmłodszej grupie nie przekraczał 3 lat. W momencie badania wszyscy respondenci wykonywali pracę u pracodawców użytkowników. Okres, na jaki zostali skierowani do pracy, był zróżnicowany, choć dominowały umowy do 3 miesięcy, w ramach których pracę u pracodawców użytkowników wykonywało 124 respondentów, a tylko 2 świadczyło pracę tymczasową dłużej niż 12 miesięcy (tab. 2).

Tabela 2. Struktura respondentów według czasu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika i ewentualnej wcześniejszej pracy u danego pracodawcy użytkownika

	Okres świadczenia pracy na rzecz pracodawcy użytkownika				
	do 3 miesięcy	3-6 miesięcy	7-12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy	Ogółem
Pracownik tymczasowy pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	87	18	5	0	110
Pracownik tymczasowy nie pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	37	24	24	2	87
Ogółem	124	42	29	2	197

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Większość badanych pracowników tymczasowych (110 osób) świadczyło pracę na rzecz danego pracodawcy użytkownika nie po raz pierwszy. W tej grupie dominowały przede wszystkim osoby skierowane do pracy na okres nie dłuższy niż miesiące (87 osób).

Respondenci kierowani byli przede wszystkim do prac nie wymagających wysokich kwalifikacji zawodowych. W badanej grupie liczebnie dominowali: sprzedawcy sklepów, pracownicy przy pracach prostych, robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, magazynierzy, pakowacze, operatorzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy obsługi biurowej.

Pierwsza grupa pytań skierowanych do pracowników tymczasowych miała na celu w sposób pośredni zdiagnozować, czy wykazują się oni cechami/postawami charakterystycznymi dla zaangażowania.

Na wstępie respondenci zostali poproszeni o wskazanie, w jakiej formie wypowiadają się o organizacji, w której obecnie świadczą pracę. Do wyboru respondenci mieli dwie odpowiedzi mające zobrazować ich stosunek wobec organizacji użytkownika. Pierwsza z nich: „U nas w firmie...” może świadczyć o tym, że pracownik tymczasowy identyfikuje się z organizacją, natomiast druga: „U nich w firmie...” (bądź: „W tej firmie...”) wskazuje na dystansowanie się pracownika wobec orga-

nizacji. 2/3 badanych zadeklarowało, że mówiąc o organizacji użytkownika, używa sformułowania drugiego, czyli o charakterze dystansującym. W tej grupie znaleźli się przede wszystkim pracujący w ramach umów do 3 miesięcy i osoby, które wcześniej nie pracowały na rzecz danego pracodawcy. Wydłużanie czasu trwania umowy oraz fakt wcześniejszej współpracy z danym pracodawcą użytkownikiem powodował, że respondenci bardziej byli skłonni utożsamiać się z organizacją, czyli odpowiadali: „U nas w firmie...” (tab. 3).

Tabela 3. Forma, w jakiej pracownicy tymczasowi wypowiadają się o organizacji użytkownika a długość umowy i wcześniejsza z nim współpraca

	Długość umowy	„U nas w firmie...”	„U nich w firmie...”
Pracownik tymczasowy pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	do 3 miesięcy	21	66
	3-6 miesięcy	10	8
	7-12 miesięcy	4	1
	powyżej 12 miesięcy	0	0
Pracownik tymczasowy nie pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	do 3 miesięcy	3	34
	3-6 miesięcy	12	12
	7-12 miesięcy	14	10
	powyżej 12 miesięcy	2	0
Ogółem	197	66	131

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z przeprowadzonych badań wynika, że większość respondentów (124 osoby, czyli 63%) często bądź bardzo często wyrażała swoje niezadowolenie z organizacji, w której wykonuje pracę tymczasową (tab. 4).

Tabela 4. Częstotliwość wyrażania niezadowolenia z organizacji użytkownika przez pracowników tymczasowych a ich płeć i wcześniejsza z nim współpraca

		Częstotliwość wyrażania niezadowolenia z organizacji użytkownika									
		kobiety			mężczyźni						
		bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	nigdy	bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	nigdy
Pracownik tymczasowy pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	do 25 lat	5	9	7	4	1	9	5	5	1	0
	26-35 lat	3	3	5	1	0	3	4	5	1	1
	36-45 lat	3	1	2	1	0	1	2	1	1	0
	46-55 lat	1	2	2	3	0	1	5	7	1	0
	56 lat i więcej	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0
Pracownik tymczasowy nie pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	do 25 lat	8	14	6	3	0	16	5	1	2	0
	26-35 lat	1	6	1	1	0	5	3	2	1	0
	36-45 lat	0	1	2	1	0	2	1	0	0	0
	46-55 lat	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0
	56 lat i więcej	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Natomiast 36% respondentów (71 osób) deklarowało, że niezadowolenie wyraża rzadko lub bardzo rzadko. Tylko 2 osoby (1% badanych) nigdy nie wyrażały niezadowolenia z organizacji użytkownika. Ponadto osoby, które pracowały wcześniej u danego pracodawcy użytkownika, rzadziej wyrażały swoje niezadowolenie niż osoby wcześniej z organizacją nie współpracujące.

Na dwa kolejne pytania uzyskano wysoce jednoznaczne odpowiedzi. Pytania te dotyczyły skłonności pracowników tymczasowych do podejmowania działań wykraczających poza formalne obowiązki oraz do poświęcania czasu prywatnego na wykonywanie dodatkowych prac na rzecz organizacji użytkownika. Odpowiadając na te pytania, 173 osoby zadeklarowały, że nie są skłonne podejmować działań wykraczających poza ich formalne obowiązki, a 195 – że nie poświęciłyby dobrowolnie prywatnego czasu na wykonywanie dodatkowych obowiązków zawodowych. Struktura odpowiedzi na oba pytania wyraźnie wskazuje na brak zaangażowania pracowników tymczasowych.

Tabela 5. Odczucia pracownika tymczasowego co do przynależności do organizacji użytkownika a długość umowy i wcześniejsza z nim współpraca

	Długość umowy	Pracownik tymczasowy czuje się członkiem organizacji, w której wykonuje pracę	Pracownik tymczasowy nie czuje się członkiem organizacji, w której wykonuje pracę
Pracownik tymczasowy pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	do 3 miesięcy	31	56
	3-6 miesięcy	11	7
	7-12 miesięcy	4	1
	powyżej 12 miesięcy	0	0
Pracownik tymczasowy nie pracował wcześniej u danego pracodawcy użytkownika	do 3 miesięcy	0	37
	3-6 miesięcy	8	16
	7-12 miesięcy	10	14
	powyżej 12 miesięcy	2	0
Ogółem	197	66	131

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Spośród badanych aż $\frac{2}{3}$ (131 osób) nie czuło się członkiem organizacji, w której świadczyło usługę pracy tymczasowej. Nie powinno to dziwić z uwagi na krótki kontakt pracownika tymczasowego z pracodawcą użytkownikiem. W grupie badanych można zauważyć, że poczucie przynależności do organizacji częściej deklarowały osoby, które wcześniej współpracowały z daną organizacją. Pewne pozytywne znaczenie miała również długość umowy (tab. 5). Zestawiając odpowiedzi na omawiane pytanie z wcześniejszym, dotyczącym formy wypowiedzienia się o organizacji, można zauważyć wyraźną konsekwencję respondentów. Znaczna większość pracowników tymczasowych, którzy deklarowali, że używają zwrotu: „U nas w firmie...”, równocześnie stwierdziła, że czuje się członkiem organizacji użytkownika.

Natomiast większość osób używających formy: „U nich w firmie...” nie czuła przynależności do organizacji, w której świadczyła pracę tymczasową.

Ostatnie pytanie w tej grupie miało na celu stwierdzenie, czy respondenci chcieliby związać swoją przyszłość zawodową z organizacją użytkownika. W tym przypadku znaczna większość, tj. 169 osób, udzieliła odpowiedzi przeczącej.

W dalszej części poproszono respondentów o ocenę ich własnego zaangażowania. Uzyskane odpowiedzi mogą wydać się zaskakujące, gdyż większość uważa się za osoby zaangażowane w pracę. Aż 156 badanych zadeklarowało zaangażowanie w pracę. Przeciwnego zdania było 41 osób (tab. 6). Ta bezpośrednia ocena zaangażowania nie w pełni pokrywa się z wcześniejszymi deklaracjami, mającymi na celu diagnozę postaw pracowniczych, które mogą świadczyć o zaangażowaniu lub jego braku.

Tabela 6. Struktura respondentów według czasu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika i oceny własnego zaangażowania

	Okres świadczenia pracy na rzecz pracodawcy użytkownika				Ogółem
	do 3 miesięcy	3-6 miesięcy	7-12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy	
Zaangażowanie w pracę	98	37	19	2	156
Brak zaangażowania	26	5	10	0	41
Ogółem	124	42	29	2	197

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na zakończenie poproszono respondentów o wskazanie czynnika, który ich zdaniem najbardziej sprzyja wzrostowi zaangażowania, oraz takiego, który w największym stopniu je osłabia. Pracownicy tymczasowi mieli do wyboru osiem czynników, które mogą mieć charakter wspierający, oraz osiem mogących osłabiać zaangażowanie pracowników. Wśród czynników, zdaniem respondentów, najsilniej pozytywnie oddziałujących na zaangażowanie – dwa wskazywano najczęściej. Należały do nich: „stabilność zatrudnienia” (78 wskazań) oraz „długi staż pracy u danego pracodawcy” (73 wskazania). Jako trzeci najistotniejszy czynnik respondenci wskazali „wysokie wynagrodzenie” (37 wskazań). Pozostałe z sugerowanych czynników, zdaniem respondentów, nie mają charakteru wspierającego („możliwość rozwoju zawodowego” – 4 wskazania, „ciekawa praca” – 3 wskazania, „praca zgodna z kwalifikacjami” – 2 wskazania, „dobra atmosfera w pracy” i „współuczestnictwo w podejmowaniu decyzji” – zero wskazań). Jeżeli natomiast chodzi o czynniki osłabiające zaangażowanie, to ich ocena nie była już tak jednoznaczna. Najczęściej respondenci wskazywali „brak stabilności zatrudnienia” (51 wskazań), następnie „krótki staż pracy w danej organizacji” (36 wskazań) i „niskie wynagrodzenie” (34 wskazania), a także „nieciekawą pracę” (28 wskazań), „złą atmosferę w pracy” (25 wskazań) oraz „pracę poniżej kwalifikacji” (21 wskazań).

Na zakończenie warto przywołać wyniki innych badań realizowanych przez autorkę na początku 2011 r. wśród 36 pracodawców użytkowników. W ich opinii pracownicy tymczasowi stanowią grupę pracobiorców cechującą się najniższym poziomem zaangażowania. Ich zdaniem, wyższy poziom zaangażowania przejawiają nie tylko osoby zatrudnione w ramach formy typowej, ale i w ramach takich form elastycznych, jak: umowa o pracę na czas określony, umowa na zastępstwo, umowa na czas wykonania określonej pracy, umowa o dzieło, zlecenie i agencyjna, umowa o pracę nakładczą oraz samozatrudnienie. Na podstawie ocen pracodawców użytkowników trudno natomiast było stwierdzić, czy w ich opinii zaangażowanie pracowników tymczasowych jest wystarczające, czy też nie, gdyż 13 pracodawców uznało, że jest wystarczające, 14 – że nie jest, a 9 nie potrafiło dokonać takiej oceny.

5. Podsumowanie

Zaprezentowane wyniki badań z uwagi na niedużą liczebność próby nie uprawniają do dokonywania uogólnień, dają jednak pewien obraz samooceny zaangażowania w badanej grupie pracowników tymczasowych.

Odnosząc się do sformułowanych we wstępie hipotez badawczych, należy stwierdzić, że wszystkie one zostały zweryfikowane pozytywnie. Z przeprowadzonego badania wynika, że zaangażowanie pracowników tymczasowych jest niskie. Potwierdziły to postawy deklarowane przez samych pracowników tymczasowych (np. używanie wobec pracodawcy użytkownika określenia „oni”, częste wyrażanie niezadowolenia z pracy oraz brak skłonności do podejmowania działań wykraczających poza formalne obowiązki i do dobrowolnego poświęcania czasu prywatnego na rzecz organizacji). Równocześnie większość osób uznała, że wykazuje zaangażowanie pracownicze, co nie jest spójne z wcześniejszymi deklaracjami. Obowiązujące regulacje prawne dotyczące pracy tymczasowej nie sprzyjają budowaniu zaangażowania, gdyż pracodawca użytkownik może zatrudnić pracownika tymczasowego nie dłużej niż przez 18 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy. Ponadto, jak wynika z przeprowadzonych badań, jak również z danych ogólnopolskich [*Agencja zatrudnienia 2010*, s. 21], pracownicy tymczasowi zatrudniani są najczęściej na krótko. Według danych agencji zatrudnienia dominują umowy do 3 miesięcy, w ramach których pracę tymczasową w 2010 r. wykonywało 58% pracowników tymczasowych. Wyniki badań potwierdziły, że czynnikami wspierającymi zaangażowanie pracowników są stabilność zatrudnienia i długi czas pracy na rzecz danej organizacji. Niskie zaangażowanie pracowników tymczasowych potwierdzili też pracodawcy, którzy uznali, że jest to grupa o najniższym poziomie zaangażowania w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w ramach innych form.

Literatura

- Agencje zatrudnienia 2010 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2011.
- Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, wydanie 2 zm., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Juchnowicz M., *Zarządzanie przez zaangażowanie. Koncepcje, kontrowersje, aplikacje*, PWE, Warszawa 2010.
- Kożuch B., Jończyk J., *Zaangażowanie organizacyjne a efektywność zasobów ludzkich*, [w:] *Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim*, red. P. Bohdziewicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Król M., *Ekonomiczne ujęcie zatrudnienia tymczasowego*, [w:] *Być albo nie być czasownikiem. Analiza funkcjonowania pracownika w warunkach zatrudnienia tymczasowego*, red. M. Dobrowolska, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2007.
- Makowski D., *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Difin, Warszawa 2006.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa 2003.
- Spytek-Bandurska G., Szyłko-Skoczny M., *Praca tymczasowa. Szanse i zagrożenia*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2008.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, DzU 2003 nr 166, poz. 1608 z późn. zm.
- Wojtczuk-Turek A., *Organizacyjne uwarunkowania zaangażowania*, [w:] *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, red. M. Juchnowicz, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2009.

SELF-EVALUATION OF THE TEMPORARY WORKERS' COMMITMENT

Summary: The subject of the article is employees' commitment. It deals with the commitment of employees who work as temporary workers. The article contains theoretical and research parts. The research took place in July and August 2011. It was based on the author's own survey. It was carried out among 197 temporary workers. The results showed that temporary workers attitudes were not typical for general employee commitment. Temporary workers evaluated their own commitment quite well. They also showed two main factors which support workers' commitment, i.e.: stability of the employment and the period of employment in the organization. On the contrary employers evaluated temporary workers as the group with the lowest level of commitment.

Keywords: employee commitment, agency workers, employment flexibility, flexible (atypical) forms of employment.