

UNIWERSYTET ŁÓDZKI

SZKOŁA DOKTORSKA NAUK SPOŁECZNYCH

WYDZIAŁ EKONOMICZNO-SOCJOLOGICZNY

**DETERMINANTY ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW –
ANALIZA MIĘDZYNARODOWA NA PODSTAWIE
EUROPEJSKIEGO BADANIA WARUNKÓW PRACY
Z UWZGLĘDNIENIEM DANYCH PRZED I W TRAKCIE
PANDEMII**

Paulina Hojda

Praca doktorska napisana pod kierunkiem

dr hab. Sylwii Roszkowskiej, prof. UŁ

Promotor pomocniczy: dr Mariusz Trojak, UJ

Spis treści

WSTĘP.....	4

Rozdział 1.....	12

ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ – PRZEGLĄD FUNKCJONUJĄCYCH POJĘĆ I KONCEPCJI TEORETYCZNYCH	12

1.1. Wprowadzenie.....	12

1.2. Wyzwania badawcze	13

1.3. Definicje zaangażowania w pracę	19

1.4. Główne koncepcje teoretyczne.....	26

1.4.1. Teoria zaangażowania w pracę (<i>Work Engagement Theory</i>)	26

1.4.2. Model zasobów i wymagań pracy (<i>Job Demands – Resources model; JD-R model</i>).....	30

1.4.3. Teoria zachowania zasobów (<i>Conservation of Resources Theory; COR Theory</i>)	35

1.4.4. Inne koncepcje	37

1.5. Podsumowanie	41

Rozdział 2.....	48

ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ – PRZEGLĄD NARZĘDZI POMIARU, BADAŃ EMPIRYCZNYCH ORAZ DANYCH STATYSTYCZNYCH	48

2.1. Wprowadzenie.....	48

2.2. Najważniejsze badania empiryczne dotyczące zaangażowania w pracę	49

2.2.1. Narzędzia pomiaru	49

2.2.2. Wybrane badania dotyczące determinant oraz następstw stanu zaangażowania w pracę	65

2.2.3. Wybrane analizy wykorzystujące <i>Europejskie Badanie Warunków Pracy</i> na poziomie międzykrajowym	80

2.3. Opis danych wykorzystywanych w pracy	84

2.3.1. Europejskie Badanie Warunków Pracy – metodologia i wykorzystanie danych	85

2.3.2. Wskaźniki makroekonomiczne i inne makrospołeczne – metodologia i wykorzystanie danych	88

2.4. Podsumowanie	93

Rozdział 3.....	96

WSTĘPNA ANALIZA STATYSTYCZNA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ I JEGO DETERMINANT	96

3.1. Wprowadzenie.....	96

3.2.	Przygotowanie i wstępna analiza danych – zmienne objaśniające	97
3.2.1.	Formy organizacji czasu pracy	107
3.2.2.	Warunki pracy	108
3.2.3.	Charakterystyki zawodowe	113
3.2.4.	Dane demograficzne	116
3.2.5.	Kapitał ludzki	116
3.2.6.	Dobrostan pracowniczy	117
3.3.	Przygotowanie i wstępna analiza danych – zmienna objaśniana	124
3.4.	Zaangażowanie w pracę a wskaźniki makroekonomiczne – dobrobyt społeczeństwa i wskaźniki rynku pracy	130
3.5.	Zaangażowanie w pracę a inne wskaźniki makrospołeczne	136
3.6.	Podsumowanie	151

Rozdział 4..... 153

DETERMINANTY ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ W ŚWIETLE ANALIZ EKONOMETRYCZNYCH 153

4.1.	Wprowadzenie	153
4.2.	Opis wybranej metody statystyczno-ekonometrycznej	154
4.3.	Model determinant zaangażowania w pracę	157
4.3.1.	Zaangażowanie w pracę a formy organizacji czasu pracy	158
4.3.2.	Zaangażowanie w pracę a warunki pracy	163
4.3.3.	Zaangażowanie w pracę a charakterystyki zawodowe	175
4.3.4.	Zaangażowanie w pracę a kapitał ludzki i dane demograficzne	179
4.3.5.	Zaangażowanie w pracę a zmienne makroekonomiczne i inne makrospołeczne	183
4.3.6.	Zaangażowanie w pracę a dobrostan pracowniczy	188
4.4.	Weryfikacja hipotez i najważniejsze wnioski z badania	198
4.5.	Podsumowanie	204

ZAKOŃCZENIE..... 210

BIBLIOGRAFIA..... 215

ANEKS..... 228

Załącznik A. Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015 (polska wersja kwestionariusza wywiadu bezpośredniego)	228

Załącznik B. Siódme Europejskie Badanie Warunków Pracy 2021 – edycja nadzwyczajna (polska wersja kwestionariusza wywiadu telefonicznego)	259

Załącznik C. Tabele – wyniki analiz statystycznych i ekonometrycznych	268

WSTĘP

Niniejsza rozprawa podejmuje temat czynników wpływających bądź związanych ze zjawiskiem zaangażowania w pracę. Gdyby należało sformułować jedno proste, krótkie i intuicyjne dla każdego odbiorcy pytanie, na które możemy znaleźć odpowiedź w tej pracy brzmiałoby ono: „Co sprawia, że ludzie angażują się w swoją pracę zawodową?”. Pomimo tego, że badania na temat zaangażowania pracowników są prowadzone od kilkudziesięciu lat, wciąż niektórzy ludzie angażują się w pracę bardziej, inni mniej, a jeszcze inni – wcale. Według najnowszego raportu amerykańskiego Instytutu Gallupa *The State of Global Workplace*, obejmującego ponad 100 000 jednostek biznesowych, zaangażowanych pracowników jest najmniej: stanowią jedynie około jedną piątą wszystkich badanych, tj. 23%. Pozostali nie są zaangażowani lub aktywnie kontestują swoją pracę. Dodatkowo, odsetki te kształtują się różnie w zależności od regionu świata; jeden z najniższych regionalnych poziomów zaangażowania obserwowany jest w Europie Zachodniej – 13%, a najwyższy – w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie, tj. 33% (Gallup, 2024). Inna znana firma zajmująca się badaniami zaangażowania w pracę, w raporcie opublikowanym kilka lat wcześniej, podaje nieco większe odsetki zaangażowanych pracowników (około 60%), co wynika z różnic w metodologii badania. Podobnie jednak jak Gallup zwraca uwagę, że to właśnie Europejczycy angażują się najmniej i w kolejnych edycjach odnotowany jest trend spadkowy (Aon Hewitt, 2017, s. 7-11). Zatem odpowiedź na pytanie dlaczego ludzie angażują się w pracę jest aktualnym i wciąż nierozwiązanym problemem, zwłaszcza wśród pracowników europejskich, których dotyczy niniejsza rozprawa.

Motywacja autorki do zajęcia się tą problematyką jest wieloaspektowa. Najważniejszym i najbardziej oczywistym argumentem jest ten o charakterze naukowym. Pomimo tego, że obszar badawczy, którego dotyczy praca jest eksplorowany intensywnie od co najmniej dwudziestu lat, wciąż istnieją w nim luki konieczne do uzupełnienia. Wskazują na to nawet najbardziej zasłużeni dla naukowego dorobku w omawianym obszarze autorzy (Bakker & Albrecht, 2018; Bakker & Demerouti, 2007; Christian, Garza, Slaughter, 2011; Crawford, LePine, Rich, 2010; Hakanen, Ropponen, Schaufeli, de Witte, 2019; Hakanen, Bakker, Turunen, 2024; Lee, Rocco, Shuck, 2020; Schaufeli, 2018). Część z nich sygnalizuje potrzebę pogłębienia badań o charakterze międzynarodowym, ujawniających determinanty zaangażowania w pracę nie tylko na poziomie organizacji, grup zawodowych, zwykle realizowanych dla jednego kraju, ale także dla dużych, ponadnarodowych prób badawczych. Jeden ze wspomnianych autorów pisze wprost, że brakuje nie tylko aktualnych, ale także

wiarygodnych informacji dotyczących tematyki zaangażowania w pracę (Hakanen i in., 2019, s. 373), a drugi, że konieczne jest głębsze zrozumienie ponadnarodowych różnic w zaangażowaniu w pracę, chociażby ze względu na fakt, że tematyka ta jest ważna również dla firm działających na arenie międzynarodowej (Schaufeli, 2018, s. 99). Do podobnych wniosków dochodzi Hakanen i in. (2024) wskazując na konieczność podjęcia badania międzynarodowego, obejmującego reprezentantów różnych grup zawodowych posiadających najrozmaitsze zasoby pracy. Podobna potrzeba była już zauważana kilkanaście lat temu, głównie przez twórców modelu zasobów i wymagań pracy¹, którzy wiedzieli o konieczności jego testowania wśród różnych grup zawodowych i w różnych krajach (Bakker & Demerouti, 2007). Co prawda, testowanie teorii zasobów i wymagań pracy nie jest przedmiotem tej rozprawy, ale niewątpliwie w budowanym przez autorkę modelu takie zmienne są ujęte i w podobny sposób można je skategoryzować (zasoby, wymagania). Podejmując zatem analizę zjawiska zaangażowania w pracę z wykorzystaniem danych z badania o zasięgu ogólnoeuropejskim, tj. Europejskiego Badania Warunków Pracy (*European Working Conditions Survey, EWCS*) autorka wypełnia opisane powyżej potrzeby badawcze. Należy w tym miejscu podkreślić, że większość publikacji naukowych skupia się na badaniu zaangażowania w pracę dla określonej grupy zawodowej czy dla danej branży i zwykle w jednym kraju. W polskiej literaturze przedmiotu prace podejmujące temat zaangażowania z uwzględnieniem danych z badań międzynarodowych właściwie nie występują. Z kolei w literaturze zagranicznej jest ich bardzo niewiele, przykładem są trzy prace, również wykorzystujące dane z EWCS (Björk-Fant, Bolander, Forsman, 2023; Hakanen in. 2019; Schaufeli, 2018). Natomiast analizy przeprowadzone w tej rozprawie mają charakter międzynarodowy, a ich podstawą są dane z dwóch fal dużego ogólnoeuropejskiego badania. Tym samym modelowane są dane pochodzące od pracowników z różnych sektorów i branż gospodarki. Skądinąd, przedstawiony w tej rozprawie model nie wyklucza możliwości zastosowania go dla określonej branży czy grupy zawodowej w przyszłych badaniach czy dla kolejnych zrealizowanych fal Europejskiego Badania Warunków Pracy.

Część autorów zwraca uwagę, że wypełnienie luki badawczej może także polegać na dostarczaniu ciągłej i aktualnej wiedzy naukowej na temat zaangażowania w pracę, przede

¹ Model zasobów i wymagań pracy (*Job Demands – Resources model; JD-R model*) zostanie szczegółowo opisany w rozdziale pierwszym, poświęconym przedstawieniu najważniejszych koncepcji teoretycznych (punkt 1.4.2).

wszystkim użytecznej dla praktyków zarządzania zasobami ludzkimi. Według Christiana i in. (2011, s. 125) dalsze badania są bardzo potrzebne, w szczególności biorące pod uwagę kryteria związane z miejscem pracy, gdyż „zaangażowanie jest przydatnym konstruktem wymagającym ciągłej uwagi badaczy.” Dalej ci sami autorzy wskazują, że „zaangażowanie w pracę to konstrukt atrakcyjny poznawczo zarówno dla naukowców, jak i praktyków” (Christian i in., 2011, s. 89). Pomimo, że wspomniana praca została opublikowana ponad dziesięć lat temu, stwierdzenia te nie straciły na aktualności. Zaangażowanie w pracę wciąż wymaga uwagi badaczy ze względu na przeobrażenia gospodarcze, przede wszystkim dotyczące rynku pracy. Przykładem może być kryzys Covid-19 i związane z nim zmiany dotyczące warunków pracy. Wielu akademików zwraca też uwagę, że aktualne i przyszłe badania mają pokazać, które konkretne zasoby pracy prowadzą do większego zaangażowania, co następnie może pomóc liderom organizacji zwiększyć efektywność alokacji zasobów w drodze do poprawy zaangażowania pracowników (Lee i in., 2020). Bakker i Albrecht (2018) podnoszą, że ze względu na ciągle zmieniający się rynek pracy nieustannie istnieje potrzeba aktualizacji wiedzy naukowej na temat zaangażowania w pracę. Ponadto twierdzą, że zidentyfikowanie najistotniejszych wymagań dotyczących miejsc pracy i zasobów specyficznych dla poszczególnych grup demograficznych, zawodów i sektorów przemysłu umożliwi sformułowanie najbardziej uzasadnionych i mających największą szansę na skuteczność interwencji. Badacze podejmujący się metaanalizy ponad dwustu publikacji naukowych dotyczących znaczenia, determinant oraz następstw stanu zaangażowania w pracę konkludują, że „badania nad zaangażowaniem w pracę wkraczają w coraz to bardziej zaawansowaną, ale równocześnie niepewną fazę rozwoju teoretycznego i empirycznego.” (Bailey, Madden, Alfes, Fletcher, 2017, s. 48). Oznacza to, że ciągle istnieje potrzeba doskonalenia badań w tym obszarze.

Niewątpliwie rozważania i analiza podjęta w niniejszej rozprawie służy takiej właśnie aktualizacji wiedzy naukowej na temat zaangażowania w pracę. Co więcej, wypracowany model ma charakter uniwersalny i może być z powodzeniem stosowany do analiz na danych z kolejnych fal badania EWCS. W rozdziale pierwszym autorka opisuje, w jaki sposób tematyka zaangażowania w pracę w dość krótkim czasie stała się domeną nie tylko nauki, ale również biznesu i praktyków zarządzania. Wspomniani już badacze – Bakker i Albrecht (2018) konstatują, że popularność zjawiska zaangażowania w pracę, nie tylko w świecie akademickim, ale przede wszystkim biznesowo-komercyjnym wynika z faktu, że jest ono bardzo dobrym predyktorem wyników pracowników, zespołów oraz organizacji jako

całości. Obliczane są nawet konkretne straty finansowe wynikające z braku lub niskiego zaangażowania pracowników, co będzie szczegółowo opisane w pierwszym rozdziale pracy. Dodatkowo ekonomiści badający zjawisko twierdzą, że zaangażowanie pracowników przekłada się nie tylko na wyniki poszczególnych organizacji, ale również na wielkości zagregowane, dotyczące całej gospodarki na poziomie makroekonomicznym. Wyrazisty przykład podają także autorzy globalnego raportu firmy Aon Hewitt prezentującego trendy dotyczące zjawiska zaangażowania pracowników. Podkreślając, że „wartość biznesową tworzą ludzie”, podają przykład firmy programistycznej zatrudniającej 1000 pracowników, posiadającej małą liczbę aktywów fizycznych, a równocześnie wycenionej na miliardy dolarów. W ten oto sposób – jak słusznie podnoszą autorzy raportu – „zaangażowanie pracowników może być wielkim wyróżnikiem organizacji zarówno w czasach stabilności, jak i w czasach szybkich zmian” (Aon Hewitt, 2017, s. 15). Również polscy autorzy zajmujący się tą tematyką, zwracają uwagę, że „o sukcesie organizacji decydują ludzie i ich unikatowe cechy: wiedza, umiejętności, talenty, otwartość na zmiany, innowacyjność oraz posiadane pasje” (Wziątek-Staśko & Michalik, 2019). Podsumowując można przywołać dobrze znany truizm: „pracownicy stanowią największy kapitał firmy”, ale równocześnie stwierdzić, że jest on tylko po części prawdziwy. Znacznie bardziej zgodne z rzeczywistością są słowa amerykańskiego autora i konsultanta, zajmującego się badaniem sukcesu organizacji, Jima Collinsa: „To nie ludzie są największym kapitałem, są nim właściwi ludzie”. Podchodząc w ten sposób do tematyki, autorka niniejszej rozprawy wychodzi poza tradycyjną teorię kapitału ludzkiego, skupiającą się na wartości produkcyjnej pracowników przez pryzmat edukacji, szkoleń zawodowych czy doświadczenia zawodowego. Okazuje się, że badania nad zaangażowaniem w pracę reprezentują zdecydowanie szersze podejście do tematyki zasobów ludzkich, podkreślając znacznie czynników psychologicznych oraz motywacyjnych dla produktywności. Zresztą w pierwszym rozdziale rozprawy zostało podkreślone, że tematyka zaangażowania w pracę wpisuje się dodatkowo w nurt tzw. psychologii pozytywnej. Wysoki poziom zaangażowania w pracę nie przekłada się jedynie na zyski i sukces organizacji, ale także zapewnia dobrostan pracującym jednostkom. Motywacja autorki do zajęcia się tematem zaangażowania w pracę jest zatem także pozanaukowa. Oznacza to, że praca o charakterze akademickim, wykorzystująca metodę naukową ma dodatkowo dostarczyć praktycznych implikacji i wniosków użytecznych nie tylko dla badaczy rynku pracy, ale również dla jego uczestników. Autorka liczy, że przedstawione w ostatnim rozdziale wyniki modelowania czynników determinujących powstawanie zjawiska zaangażowania będą użyteczne również dla osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacjach.

Omawiając motywację do zajęcia się tematem w kontekście luki badawczej, należy jeszcze wspomnieć o jednym zaleceniu akademików zajmujących się tematyką zaangażowania w pracę. Otóż, niektórzy autorzy piszą, że potrzebne są badania, które włączają do analizy nie tylko subiektywne czynniki, takie jak postrzegane przez pracowników warunki pracy, ale także obiektywne charakterystyki pracy i ich wpływ na zaangażowanie. Badacze zbyt często koncentrują się na postrzeganych przez pracowników warunkach pracy, nie biorąc pod uwagę obiektywnych cech związanych ze stanowiskiem (Crawford i in., 2010). Autorka, obok opinii oraz subiektywnych czynników podawanych przez pracowników, bierze pod uwagę również obiektywne charakterystyki związane z pracą i uwzględnia je w budowanym modelu.

Pobudką do podjęcia omawianej tematyki jest również fakt, że praca wypełni lukę badawczą dotyczącą rodzaju zmiennych zastosowanych w modelu. Do budowanego modelu zostały dodatkowo włączone zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne, co między innymi stanowi o wkładzie autorki w dotychczasowe badania i uzupełnienie istniejącej luki. Otóż, do tej pory jedynie pojedynczy badacze interesowali się analizą zjawiska w kontekście zmiennych o charakterze makrospołecznym (w tym ekonomicznym, politycznym oraz kulturowym). Jediną pracą, do której dotarła autorka, a która uwzględnia tego rodzaju czynniki jest publikacja autorstwa Schaufeliego (2018). Wyniki tego badania i innych najważniejszych w zakresie zaangażowania w pracę są zaprezentowane w rozdziale drugim. Do tych wyników autorka odnosi się również w ostatnim rozdziale, przedstawiając własne analizy. Wreszcie, w związku z dostępem do danych zebranych w *EWCS* przed pandemią oraz w trakcie pandemii Covid-19 zostały wykonane analizy statystyczno-ekonometryczne mające na celu porównanie determinant zjawiska zaangażowania w pracę w dwóch odmiennych kontekstach funkcjonowania gospodarki i rynku pracy. Jest to również wkład w dotychczasowy dorobek naukowy w omawianym obszarze.

Podsumowując dyskusję dotyczącą zainteresowania autorki tematyką zaangażowania w pracę, należy podkreślić, że jedną z przyczyn był także niewielki dorobek polskiej literatury naukowej w zakresie tak sprecyzowanego tematu, tj. analizy czynników determinujących zaangażowanie w pracę w skali międzynarodowej.

Problem badawczy w niniejszej rozprawie można sprowadzić do dwóch głównych pytań badawczych:

1. W jaki sposób warunki pracy, charakterystyki zawodowe (m.in. grupa zawodowa, sektor, wielkość miejsca pracy, rodzaj pracy (tj. praca najemna vs. własna działalność

gospodarcza, klasyfikacja działalności gospodarczej NACE), formy organizacji czasu pracy, wybrane dane demograficzne oraz dotyczące kapitału ludzkiego, a także określone zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne są związane lub mają wpływ na poziom zaangażowania pracowników w krajach europejskich?

2. Czy zaobserwowane zależności pomiędzy zaangażowaniem pracowników a wybranymi czynnikami ulegają zmianom na skutek przeobrażeń rynku pracy spowodowanych globalną pandemią?

Celem pracy jest zatem zidentyfikowanie siły oddziaływania determinant zaangażowania w pracę dla pracowników z krajów europejskich. Nastąpi to poprzez określenie związków między poziomem zaangażowania pracowników a warunkami i formami organizacji czasu pracy, poziomem kapitału ludzkiego, określonymi zmiennymi demograficznymi, charakterystykami zawodowymi, jak również wybranymi makrozmiennymi ekonomicznymi i społecznymi (takimi jak poziom rozwoju mierzony PKB per capita, stopa bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia, poziom zaufania społecznego, wskaźnik dobrego rządzenia oraz wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej) zebranymi dla poszczególnych krajów europejskich. Na podstawie tak postawionych celów badawczych sformułowana została teza główna, która brzmi: zaangażowanie pracowników jest istotnie powiązane z formami organizacji czasu pracy, warunkami pracy, charakterystykami zawodowymi, poziomem kapitału ludzkiego, wybranymi zmiennymi demograficznymi, ale także ze zmiennymi makroekonomicznymi i makrospołecznymi, przy czym zmiany wywołane przez stan pandemii mają wpływ na te zależności. Ze względu na dostęp do dużej i zróżnicowanej bazy danych, dodatkowo autorka podjęła osobną analizę zależności pomiędzy wybranymi elementami dobrostanu pracowniczego a zaangażowaniem w pracę. W przypadku tych zmiennych analiza ma charakter wstępny i jest przeprowadzona w osobnym modelu ze względu na różne ograniczenia metodologiczne (opisane w rozdziale czwartym).

Zgodnie z tezą główną skonkretyzowane zostały następujące hipotezy szczegółowe, które zostaną zweryfikowane w niniejszej pracy:

H1: Niekorzystne warunki pracy powodują, że zaangażowanie w pracę maleje, a lepsze warunki pracy sprawiają, że zaangażowanie wzrasta.

H2: Wysoki poziom kapitału ludzkiego pozytywnie oddziałuje na zaangażowanie w pracę.

H3: Zaangażowanie w pracę zmienia się na skutek różnych form organizacji czasu pracy.

H4: Osoby prowadzące własną działalność bardziej angażują się w pracę niż osoby pracujące najemnie.

H5: Osoby pracujące w sektorze prywatnym są bardziej zaangażowane w pracę.

H6: Mężczyźni i kobiety tak samo angażują się w pracę.

H7: W gospodarkach o wyższym poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego ludzie bardziej angażują w pracę.

H8: W krajach o lepszej sytuacji na rynku pracy (niższej stopie bezrobocia) ludzie bardziej angażują się w pracę.

H9: Globalna pandemia miała wpływ na czynniki determinujące zaangażowanie w pracę.

Praca składa się z czterech głównych rozdziałów. W pierwszym rozdziale autorka dokonuje przeglądu najważniejszych pojęć oraz koncepcji teoretycznych związanych z tematem, co naturalnie połączone jest z przeglądem literatury. Opisane są w nim również wyzwania badawcze, jakie stoją przed naukowcami przystępującymi do analizy zjawiska zaangażowania w pracę, między innymi problemy terminologiczne oraz związane z różnorodnością definicyjną. W rozdziale przedstawione są także najważniejsze funkcjonujące w literaturze definicje pojęcia wraz ze wskazaniem, która z nich będzie stosowana w pracy. W rozdziale drugim autorka bierze na warsztat najważniejsze metody, a szczególnie narzędzia pomiaru zjawiska zaangażowania w pracę, co ważne – stosowane nie tylko przez akademików, ale również wdrożone i używane przez firmy badawcze oraz podmioty komercyjne. W dalszej części rozdziału przedstawione zostały najważniejsze dotychczasowe badania empiryczne dotyczące zarówno determinant, jak i następstw stanu zaangażowania w pracę, co również oznacza uwzględnienie przeglądu literatury. Szczególnej uwadze zostają poddane publikacje naukowe wykorzystujące wyniki Europejskiego Badania Warunków Pracy w analizach międzynarodowych ze względu na fakt, że dane z tego badania są również podstawą analiz w tej pracy. W tym samym rozdziale opisane są wszelkie źródła danych wykorzystywanych w pracy, na podstawie których konstruowany jest model. Szczególny nacisk jest położony na scharakteryzowanie najważniejszego dla tej rozprawy badania *EWCS*, ale także krótkiego opisu innych wykorzystywanych źródeł danych, tj. wskaźników makroekonomicznych i innych makrospołecznych. Kolejny, trzeci rozdział pracy ma charakter stricte empiryczny. Opisany w nim jest proces przygotowania do analiz ostatecznej bazy danych. Najwięcej miejsca w tym

rozdziale autorka poświęca na opis i wstępną statystyczną analizę danych, w szczególności zmiennych objaśniających wybranych do modelowania. W osobnym podrozdziale opisano i przedstawiono podstawowe statystyki wraz z testami dla zmiennej objaśnianej, czyli zaangażowania w pracę. Ponadto w rozdziale trzecim wskazano zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę a zmiennymi makroekonomicznymi, takimi jak wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia oraz PKB per capita, ale także innymi zmiennymi makrospołecznymi jak wskaźnik zaufania społecznego, wskaźnik dobrego rządzenia i łatwości prowadzenia działalności gospodarczej, opisując stosowne korelacje w zależności od edycji badania (przed i w trakcie pandemii). Ostatni, czwarty rozdział pracy ma również charakter empiryczny: przedstawione są w nim wyniki modelowania danych oraz weryfikacja hipotez badawczych. Na początku rozdziału autorka opisuje również stosowaną w tej pracy metodę ekonometryczno-statystyczną, tj. regresję logistyczną.

Rozdział 1

ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ – PRZEGLĄD FUNKCJONUJĄCYCH POJĘĆ I KONCEPCJI TEORETYCZNYCH

1.1. Wprowadzenie

Dokonując gruntownego przeglądu literatury naukowej pod kątem badania zjawiska zaangażowania w pracę można zauważyć, że problem zaczął być intensywnie eksplorowany na początku XXI wieku. Od tego czasu publikowane są najważniejsze i najczęściej cytowane artykuły dotyczące rozwoju i kształtowania się zjawiska zaangażowania w pracę. Ze względu na swój uniwersalny charakter, zagadnienie jest analizowane przez przedstawicieli nauk z różnych dziedzin, choć głównie przez psychologów pracy i organizacji oraz badaczy z obszaru nauk o zarządzaniu. Naturalnie, część dorobku teoretycznego, która może być wykorzystana do interpretacji zjawiska zaangażowania w pracę, powstała przed tym okresem, uogólniając - w drugiej połowie XX wieku. Należy tu wymienić teorię zachowania zasobów – *Conservation of Resources Theory*, teorię wymiany społecznej – *Social Exchange Theory*, Model Charakterystyk Pracy – *Job Characteristic Model*, teorię samodeterminacji – *Self-determination Theory* i inne teorie motywacyjne, ale także model Williama Kahna. Jednak rozkwit badań bezpośrednio dotyczących zjawiska zaangażowania w pracę nastąpił dopiero w XXI wieku.

W pierwszej części tego rozdziału zostaną przedstawione główne wyzwania, które wyłaniają się przed badaczem już na etapie przeglądu literatury. Należą do nich niejednoznaczność pojęcia zaangażowania w pracę, różnorodność definicji, związany z nią chaos pojęciowy, a nawet błędy terminologiczne, przenikanie się badań naukowych i nienaukowych dotyczących zjawiska, ale również jego interdyscyplinarność. W kolejnej części rozdziału autorka dokonuje przeglądu głównych definicji zaangażowania w pracę wraz z uwzględnieniem toczących się sporów pojęciowych. Choć wydawałoby się, że omawiane zaangażowanie w pracę nie jest trudne do zdefiniowania, przynajmniej z powodu jego intuicyjnego znaczenia, nawet badacze akademicki mają z tym sporo problemów. Ostatecznie jednak, wskazana zostanie przyjęta na potrzeby tej rozprawy jedna definicja zaangażowania w pracę. Wreszcie, najobszerniejszą część rozdziału stanowić będzie opis i omówienie głównych koncepcji i modeli teoretycznych, na których opierają się badania nad zaangażowaniem w pracę. Modele i koncepcje te były budowane i testowane przede wszystkim przez psychologów pracy i organizacji, natomiast ich użyteczność jest

ponaddziedzinowa. Część z nich dotyczy stricte zaangażowania w pracę, podczas gdy inne tłumaczą w pośredni sposób powstawanie i rozwój zjawiska. Ten aspekt zostanie uwzględniony podczas porównania przedstawionych koncepcji w końcowej części rozdziału. Celem porównania będzie również krytyczne spojrzenie na opisywane koncepcje. Na tej podstawie zostanie podjęta decyzja, które z teorii zostaną uwzględnione podczas budowy modelu i analizy wyników badań. Chociaż trudno dyskutować z założeniami najczęściej wykorzystywanych teorii, część z nich będzie wykorzystana podczas interpretacji wyników, podczas gdy inne będą służyły jedynie do nadania teoretycznych ram badaniom przedstawionym w tej pracy. Z oczywistych względów, autorka ogranicza się do przedstawienia najważniejszych i najczęściej funkcjonujących w literaturze przedmiotu koncepcji teoretycznych.

1.2. Wyzwania badawcze

Badacz podejmujący temat zaangażowania w pracę, niezależnie od dziedziny nauki, którą reprezentuje, musi skonfrontować się z kilkoma problemami już na etapie przeglądu literatury. Po pierwsze, koncept zaangażowania w pracę jest jednym z tych, którym zainteresowani są zarówno naukowcy, jak i praktycy (głównie zarządzania i psychologii pracy). Akademicy zajmujący się zjawiskiem zauważają, że zaangażowanie w pracę należy do tych obszarów, które w dość krótkim czasie wzbudziły zainteresowanie zarówno praktyków, jak i badaczy. Znajduje to potwierdzenie w refleksjach autorów z okresu zintensyfikowania analiz dotyczących tej tematyki. „W ostatniej dekadzie nastąpiła eksplozja badań i wzmożone zainteresowanie praktyków i konsultantów tym tematem” (Saks & Gruman, 2014, s. 155). Ta uwaga była wzmiankowana w tekście, który powstał ponad piętnaście lat temu, ale od tamtego czasu trend nie uległ zmianie. W późniejszej pracy Bakker i Albrecht (2018) również podkreślają, że w ciągu ostatnich dwóch dekad liczba badań dotyczących zaangażowania w pracę gwałtownie wzrosła. Można więc stwierdzić, że od początku XXI wieku prace badawcze nad zjawiskiem zaangażowania w pracę nasiliły się; podejmujący je naukowcy mieli tego świadomość, więc wpływało to na konkurencyjność i wzajemną wymianę poglądów. Ze względu na obserwowany wzrost zainteresowania tematem, zaczęto również prowadzić metaanalizy (badania nad badaniami), których celem było uporządkowanie i synteza dotychczasowych wyników. Shuck i Wollard (2010a, s. 94) dokonali systematycznego przeglądu literatury dotyczącej zaangażowania w pracę, wskazując, że w okresie od 1990 do 2010 roku pojawiło się 159 artykułów zidentyfikowanych po frazie kluczowej „zaangażowanie pracowników”, występującej

w tytule lub/i w abstrakcie. Badacze uwzględnili nie tylko zasoby naukowe, ale również te, które zostały opublikowane przez praktyków, doskonale zdając sobie sprawę, że zjawisko zaangażowania w pracę nie jest jedynie domeną nauki. Oczywiście jest jednak, że te dwa podejścia (akademickie i pozaakademickie) różnią się. Stosując metodę naukową w identyfikacji przyczyn oraz skutków zaangażowania w pracę, badacze starają się w jak najbardziej rzetelny sposób wyjaśnić w jaki sposób dochodzi do kształtowania się zjawiska i jakie są jego skutki. Tworzone są rozbudowane modele, uwzględniające szereg zmiennych poprzedzających, objaśniających i mediatorów. Praktycy natomiast, chcąc jak najszybciej uzyskać odpowiedź na temat przyczyn zaangażowania w pracę i wdrożyć mechanizmy je optymalizujące, korzystają głównie z badań realizowanych przez firmy konsultingowe (Gallup², Aon Hewitt³) lub podejmują własne badania ankietowe. Zawrotna kariera pojęcia „zaangażowanie pracowników” rozwinęła się w biznesie właśnie wskutek publikacji pierwszych wyników badań firmy Gallup (2010a, s. 90): „przedstawiciele świata biznesu zgłaszali się po wiedzę ekspercką dotyczącą zjawiska”(2010a, s. 90). Badacze dowodzili, iż wraz ze wzrostem poziomu zaangażowania pracowników, organizacje osiągają lepsze wyniki biznesowe w zakresie satysfakcji klientów, wskaźników produktywności, wydajności pracy, zysków, innowacyjności oraz utrzymania pracowników w organizacji (Christian i in., 2011; Harter i in., 2002; Saks, 2006; Xanthopoulou, Bakker., Demerouti, Schaufeli, 2009b). Jak zauważają Bakker i Albrecht (2018, s. 5) popularność zjawiska, nie tylko w świecie akademickim, ale również biznesowo-komercyjnym, wynika z faktu, że jest ono bardzo dobrym predyktorem wyników pracowników, zespołów oraz organizacji jako całości. Obliczane są nawet konkretne straty finansowe (w liczbach) wynikające z braku lub niskiego zaangażowania pracowników. Według danych Instytutu Gallupa, w Stanach Zjednoczonych niezaangażowani pracownicy powodują roczne straty produktywności w przedziale od 483 miliardów do 605 miliardów dolarów (Nienaber & Martins, 2020, s. 478). Xanthopoulou i in. (2009b) przeprowadzili kilkudniowe badanie wśród pracowników kilku oddziałów firmy typu fast-food, potwierdzając hipotezę, że codziennie dostarczane zasoby pracy (np. coaching) mają pozytywny wpływ na zaangażowanie w pracę, co z kolei generuje wyższe dzienne zyski finansowe. Jedną z polskich badaczek, Dorota Łochnicka, w obszernym artykule przedstawia najważniejsze badania, które wskazują, że zaangażowanie pracownicze jest determinantą

² Instytut Galupa jako jeden z najstarszych ośrodków badania opinii społecznej na świecie, od lat prowadzi badanie zaangażowania pracowników. Badanie *State of the Global Workplace* jest prowadzone w ponad 140 krajach. Więcej na temat metodologii badania Gallupa: rozdział 2.

³ Aon Hewitt realizuje rokrocznie badanie *Trends in Global Employee Engagement* dla ponad 1000 organizacji i ponad 60 branż na świecie, dysponując bazami zawierającymi dane od kilku milionów respondentów. Więcej na temat metodologii badań Aon Hewitt: rozdział 2.

rozwoju organizacji. Wyniki przeglądu pozwalają jej sformułować wniosek, że te przedsiębiorstwa, które zatrudniają wysoce zaangażowanych pracowników osiągają lepsze wyniki ekonomiczne i tym samym zaangażowanie jest czynnikiem decydującym o przewadze konkurencyjnej firmy. Jak pisze autorka „zaangażowani pracownicy pracują bowiem wydajniej i z większym zapałem, co przynosi przedsiębiorstwu wymierne i niewymierne korzyści” (Łochnicka, 2015, s. 318). Co więcej, ekonomiści badający zjawisko twierdzą, że zaangażowanie pracowników przekłada się nie tylko na wyniki poszczególnych organizacji, ale również na wielkości zagregowane, dotyczące całej gospodarki na poziomie makroekonomicznym. W ten sposób inwestycja w taki element kapitału ludzkiego, jakim jest większy poziom zaangażowania pracowników stała się metodą podnoszenia poziomu wydajności pracy, konkurencyjności w gospodarce międzynarodowej i osiągnięcia celu organizacyjnego (Milhem, Muda, Ahmed, 2019, s. 33). Jakubik (2022) podkreśla z kolei znaczenie zaangażowania w pracę w trakcie pandemii Covid-19, a zwłaszcza takich kompetencji zaangażowanych pracowników, jakimi są innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów oraz kreatywność.

Kolejnym problemem, jaki pojawia się przed akademikami podejmującymi badania dotyczące zaangażowania w pracę jest fakt, że nie jest ono ściśle zdefiniowanym pojęciem, ale raczej zbiorem różnych, bardziej lub mniej powiązanych konstruktów. Zatem zarówno w badaniach akademickich, jak i w działaniach praktyków, całościowa eksploracja tematu staje się wyzwaniem. Problem ten jest mocno akcentowany przez badaczy chcących uporządkować podejścia do omawianego zjawiska. „Pojęcie zaangażowania pracowników jest niejednoznaczne, zarówno wśród badaczy akademickich, jak i praktyków posługujących się nim na co dzień w rozmowach z klientami. Myślenie obu stron jest obciążone konkurencyjnymi i niespójnymi interpretacjami” (Macey & Schneider, 2008, s. 3). Wśród badaczy są również i tacy, którzy wyraźnie oddzielają te dwie grupy odbiorców, formułując z jednej strony rekomendacje dla praktyków, a z drugiej – dla akademików (Nienaber & Martins, 2020). Takie podejście wydaje się uzasadnione, choć z drugiej strony sprawia, że wypracowanie jednolitej koncepcji lub definicji pojęcia jest prawie niemożliwe. Nieścisłości terminologiczne mają swoje negatywne skutki 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 wykonywania⁴. Zasygnalizowany problem braku jednolitej koncepcji implikuje, w opinii autorki, najtrudniejsze wyzwanie badawcze polegające na występowaniu różnorodności definicyjnej pojęcia i związanych z nią pomyłek terminologicznych. Uzasadnieniem takiego stwierdzenia są artykuły naukowe w całości poświęcone opisaniu tych problemów (Jakubik, 2022; Macey & Schneider, 2008; Schaufeli & Salanova, 2011; Shuck & Wollard, 2010). Już same tytuły tych prac są sugestywne (np. *Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct*, (Zamieszanie definicyjne i pojęciowe: identyfikacja pojęcia zaangażowanie pracowników i definiowanie konstruktu [tłum. własne]); *Work engagement: On how to better catch a slippery concept* (Zaangażowanie w pracę: o tym jak lepiej “ujarzmić” niejasną koncepcję [tłum. własne])). Trudno nie zgodzić się z autorami, którzy dochodzą do wniosku, że największe trudności związane z wieloznacznością pojęcia pojawiły się od momentu intensyfikacji badań. W tym okresie coraz więcej badaczy zaczęło podejmować próby budowania złożonych definicji, ram teoretycznych oraz sposobów pomiaru zjawiska w celu uchwycenia jego prawdziwego znaczenia (Shuck, Osam, Zigarmi, Nimon, 2017, s. 264). Wśród badaczy pojawiają się jeszcze dalej idące wątpliwości: czy zaangażowanie w pracę jest unikalnym, niezależnym konceptem, czy tylko „przepakowaniem” już istniejących konstruktów teoretycznych i nadaniem im nowej nazwy (Macey & Schneider, 2008, s. 3), co faktycznie może budzić metodologiczny niepokój. Wydaje się, że opisane trudności terminologiczne wiążą się również z cechą samej nazwy, która - zgodnie z zasadami logiki - ma charakter abstrakcyjny (jej desygnaty są konstrukcją myślową). W naukach społecznych istnieje wiele takich pojęć, ale tylko część z nich występuje w potocznym użyciu, jak omawiane zaangażowanie w pracę. Można wręcz stwierdzić, że pojęcie to „skażone” jest intuicyjnym, obiegowym użyciem. Wskazują na to również badacze, posługując się określeniem „folk term”, a nawet „folk theory” w odniesieniu do zaangażowania w pracę (Macey & Schneider, 2008; Shuck & Wollard, 2010). Fakt, że nazwa występuje zarówno w nauce, jak i w języku potocznym skutkuje uzyskaniem bardzo dużej ilości wyników po wpisaniu jej w wyszukiwarkę internetową i liczba ta ciągle wzrasta. Badacze odnotowali, że wpisanie terminu *employee engagement* w wyszukiwarkę prowadzi do uzyskania ponad 0,5 miliona wyników (Shuck & Wollard, 2010, s. 89). Obecnie, po ponad dziesięciu latach, liczba ta zwiększyła się do 633 milionów wyników⁵. Pomijając jednak fakt potocznego użycia

⁴ Dokładny opis zalet i wad narzędzi największych podmiotów podejmujących badania zjawiska zaangażowania w pracę zostanie przedstawiony w rozdziale drugim.

⁵ Stan na dzień 20.11.2022 r.

terminu, okazuje się, że nawet zawężenie przeglądu do recenzowanej literatury naukowej nie eliminuje różnorodności definicyjnej pojęcia. Tak jak wspomniano wcześniej, problem ten jest zdecydowanie najbardziej uciążliwy, zwłaszcza w kontekście kumulacji wiedzy naukowej. 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 i in., 2017, s. 263)

Z opisanym powyżej problemem różnorodności definicyjnej wiąże się kolejny, który najwłaściwiej można określić chaosem terminologicznym. Przykładem może być zamienne używanie przez niektórych autorów takich pojęć jak zaangażowanie w pracę (*WE – work engagement*) oraz zaangażowanie pracowników (*EE – employee engagement*) (Jakubik, 2022). Tymczasem, doświadczeni badacze zjawiska zwracają uwagę na ich niejednoznaczność. Schaufeli i Salanova (2011) – jedni z czołowych badaczy zajmujących się zaangażowaniem w pracę – wyjaśniają różnicę pomiędzy tymi terminami. Zaangażowanie w pracę dotyczy relacji pracownika do wykonywanej pracy, podczas gdy zaangażowanie pracowników jest pojęciem szerszym, które może również obejmować stosunek pracownika do stanowiska, funkcji oraz organizacji (s. 40). Co więcej, autorzy proponują, aby wprowadzić dodatkowe pojęcie, tj. zaangażowanie w zadania (*task engagement*), biorąc pod uwagę, że poziom zaangażowania może się różnić, w zależności od obowiązków podejmowanych przez tego samego pracownika (Schaufeli & Salanova, 2011, s. 42). Shuck i in. (2017) poszerzają listę pojęć, które według nich są mylone i traktowane wymiennie przez badaczy, podczas gdy 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 (s. 282). Już w tym miejscu należy podkreślić, że przywiązanie do organizacji czy zaangażowanie organizacyjne (*organisational commitment*) jest zupełnie inną koncepcją teoretyczną, choć w badaniach naukowych równie popularną jak zaangażowanie w pracę. Najbardziej znaną koncepcją przywiązania do organizacji jest trójczynnikiowy model zaproponowany przez Meyera i Allena (1991) na który składa się przywiązanie afektywne, kontynuacyjne i normatywne. Przywiązanie afektywne to nic innego jak emocjonalne przywiązanie do organizacji, kontynuacyjne ma charakter instrumentalny i wiąże się z przekonaniem pracownika, że nie opłaca mu się rezygnować z pracy w danej organizacji, a normatywne jest związane z poczuciem moralnego obowiązku pracy w danym miejscu (Meyer & Allen, 1991).

Innego rodzaju 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*). Pomimo, że różnica wydaje się subtelna, gdyż jest związana z rodzajem motywacji, pojęcia te nie są tożsame, szczególnie uwzględniając konsekwencje dla jednostki. Jak tłumaczy Schaufeli (2021) pracoholikami oraz osobami uzależnionymi od pracy kieruje tzw. motywacja negatywna, a pracownikami zaangażowanymi w pracę – motywacja pozytywna, choć obydwie grupy pracują tak samo intensywnie. Osoby zaangażowane w pracę inwestują swój czas i energię w jej wykonywanie, ponieważ lubią swoje zajęcie. Pracoholicy i uzależnieni od pracy pracują, gdyż nie mają innego, psychologicznego wyboru. Kieruje nimi nieodparta, wewnętrzna potrzeba pracy, a kiedy nie pracują czują się bezużyteczni i winni (Schaufeli, 2021, s. 2-3). Kończąc rozważania dotyczące nieścisłości terminologicznych, warto także wspomnieć o tych, które wynikają z kontekstu tłumaczeniowego i pojawiają się w polskiej literaturze. Polscy badacze zajmujący się tematem zaangażowania w pracę słusznie podkreślają, że w języku angielskim istnieje kilka pojęć, które na język polski tłumaczone są tak samo, tj. jako „zaangażowanie”. Do tych pojęć można zaliczyć *job involvement*, *commitment to organisation*, *organisational commitment*, przy czym dla części badaczy są tożsame, a inni je wyraźnie rozgraniczają (Mrówka, 2010, s. 7). Dokładnej analizy problemów terminologicznych związanych z tematyką zaangażowania w pracę w ojczystym piśmiennictwie podjął się zespół polskich badaczy. Wskazują oni, że o ile w publikacjach angielskojęzycznych naukowcy mogą skupić się na analizie teoretycznej czy empirycznej, o tyle w polskich publikacjach wyzwaniem jest samo tłumaczenie terminów różnych koncepcji (Łaguna, Mielniczuk, Żaliński, Wałachowska, 2015). Udowadniają, że jednolita terminologia polska w obrębie dwóch podstawowych koncepcji teoretycznych (w tym wykorzystywanej w tej rozprawie) nie została do tej pory wypracowana i w związku z tym nawet w obrębie tylko polskiej literatury pojawia się chaos terminologiczny. Po dokonaniu dokładnej analizy językowej angielskich terminów i ich odpowiedników proponują jednolite rozwiązania w zakresie nomenklatury związanej z zaangażowaniem w pracę. I tak, przede wszystkim zwracają uwagę, że przywiązanie do organizacji to termin wywodzący się z innej koncepcji teoretycznej niż zaangażowanie w pracę i nie może stanowić jego synonimu (Łaguna i in., 2015). Autorzy Ci także dokładnie analizują tłumaczenie pojęć koncepcji i definicji zaangażowania w pracę autorstwa Schaufeliego, które są podstawą tej pracy. Odróżniają pojęcia zaangażowania w pracę od takich określeń jak zaangażowanie w określoną czynność

zawodową (*job involvement*) czy zaangażowanie w pracę w ogóle i traktowanie jej jako wartości życiowej (*work involvement*) (Łaguna i in., 2015). Przy okazji omawiania definicji i koncepcji Schaufeliego, na której opiera się ta praca, autorka powróci do wskazanego artykułu w aspekcie wyjaśnienia tłumaczenia pojęcia.

Wreszcie, ostatnim wyzwaniem dla badaczy mierzących się z pojęciem zaangażowania w pracę jest jego interdyscyplinarność. W porównaniu do wyżej opisanych, właściwość 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 najczęściej zainteresowani psychologowie pracy i organizacji, psychologowie zdrowia lub psychologowie społeczni. Należą oni do najwybitniejszych badaczy zaangażowania w pracę, m.in. Albrecht, Bakker, Demerouti, Hakanen, Leiter, Maslach, Saks, Schaufeli, Salanova. Badanie zaangażowania w pracę jest również domeną nauk o zarządzaniu i ekonomii, choć tej ostatniej w bardzo małym zakresie. W przypadku ekonomii zaangażowanie w pracę jest ściśle związane z kapitałem ludzkim, będąc jego elementem – cechą, która sprawia, że ludzie są bardziej produktywni. Każda z wymienionych nauk może oczywiście czerpać z dorobku innych, choć należy podkreślić, że zjawisko zaangażowania w pracę jest najprecyzyjniej opisane przez przedstawicieli psychologii. Zatem w następnej części pracy przedstawione zostaną najczęściej występujące w literaturze naukowej definicje zaangażowania w pracę proponowane właśnie przez psychologów. W celu zachowania dyscypliny metodologicznej do dalszych analiz zaproponowana zostanie tylko jedna z nich.

1.3. Definicje zaangażowania w pracę

Z opisaną w poprzednim podrozdziale wieloznacznością pojęcia zaangażowania w pracę wiąże się różnorodność jego definicji. Na potrzeby tej pracy dokonano dwóch zawężeń gwarantujących precyzję terminologiczną na późniejszych etapach analiz. Pierwsza redukcja polega na przyjęciu jednego terminu i posługiwaniu się nim w dalszej części rozprawy, tj. zaangażowanie w pracę (*work engagement*). W ten sposób nie jest on mylony z innymi pojęciami (np. zaangażowanie pracowników, zaangażowanie w zadania, zaangażowanie organizacyjne). Drugie zawężenie sprowadza się do wyboru tylko jednej, operacyjnej definicji terminu, która wynika wprost z danych wykorzystywanych w części empirycznej pracy.

Zanim przedstawione zostaną najbardziej rozpowszechnione definicje pojęcia, należy wymienić co najmniej dwie cechy, które są ich wspólnym mianownikiem. Po pierwsze, niezależnie od tego, jaka definicja zaangażowania w pracę zostanie przyjęta, pojęcie to zawsze reprezentuje nurt tzw. psychologii pozytywnej. Choć jest to stosunkowo nowy kierunek badawczy, dostarczane przez niego wyniki są nieocenione nie tylko na poziomie jednostkowym, ale również organizacyjnym, a nawet społeczno-ekonomicznym. Nurt ten koncentruje się zarówno na czynnikach indywidualnych, jak i społecznych oraz środowiskowych, które podtrzymują jednostkę w dobrej formie psychofizycznej, podnoszą motywację i ogólnie - poziom dobrostanu oraz poczucia szczęścia (Makowski, 2017, s. 90). Łącząc stan zaangażowania w pracę z badaniami psychologii pozytywnej można stwierdzić, że zaangażowanie w wykonywaną czynność nie tylko wpływa na jakość, wyniki pracy czy produktywność, ale równocześnie prowadzi do dobrostanu osobistego jednostki. Co więcej, zaangażowanie w wykonywaną czynność zawiera się w koncepcji stanu optymalnego doświadczenia (tzw. *flow*, tj. absorpcja, przepływ), charakteryzującego się m.in. całkowitym pochłonięciem daną czynnością, utratą poczucia czasu, ale również odczuwaniem siły i radości (Makowski, 2017, s. 91). Pozytywna motywacja, odróżniająca zaangażowanie w pracę od pracobolizmu lub uzależnienia od pracy jest cechą przesądzającą o zakwalifikowaniu zjawiska do nurtu psychologii pozytywnej. Niektórzy badacze kwalifikują zaangażowanie w pracę oraz inne pokrewne pojęcia, takie jak zaangażowanie pracowników czy zaangażowanie organizacyjne do tak zwanego dobrostanu pracowniczego (*wellbeing at work*), co w efekcie plasuje konstrukty w obszarze wspomnianej psychologii pozytywnej (Milhem i in., 2019, s. 33). Określenie *wellbeing* stało się modnym pojęciem, używanym przez firmy doradcze w obszarze HR, ale także te, które prowadzą badania zaangażowania w pracę, na przykład Instytut Gallupa czy Aon Hewitt⁶. Podsumowując, analiza zakresów różnych definicji zaangażowania w pracę wskazuje, że niemal wszystkie zawierają wskaźniki związane z pozytywnymi odczuciami pojawiającymi się podczas wykonywania czynności zawodowych.

Kolejną, wspólną cechą definicji zaangażowania w pracę jest jego nieobserwowalny charakter. Badacze są zgodni co do tego, że nie mamy do czynienia ze zjawiskiem fizycznym, ale utajonym konstruktem, charakterystyką, stanem, które są ostatecznie manifestowane przez określony zestaw zachowań pracownika. Tym samym, nie można na przykład twierdzić, że zaangażowanie polega tylko na określonym, zwiększonym wysiłku energetycznym podczas

⁶ Więcej na ten temat w rozdziale drugim, poświęconym m.in. narzędziom pomiaru zaangażowania w pracę.

wykonywania pracy. Shuck i Wollard (2010a, s. 103) akcentują, że zaangażowanie w pracę powstaje w psychice i w pierwszej kolejności związane jest z charakterystykami psychologicznymi pracownika, a następnie obserwowalne jest jako określone zachowanie lub określony zestaw zachowań. Trzeba jednak zaznaczyć, że badacze nie są zgodni co do składnika behawioralnego zaangażowania. O ile niektórzy mówią wprost o zaangażowaniu behawioralnym (Macey & Schneider, 2008; Saks & Gruman, 2014) pojawiają się głosy krytyczne, wskazujące, że zaangażowanie nie może być w żaden sposób obserwowalne, skoro jest stanem wewnętrznym. Badacze Ci podkreślają, że intencja i zachowanie nie mogą się współmaterializować i co z tym związane – współwystępować jednocześnie. „Zaangażowanie pracowników jest intencją, stanem wewnętrznym, a nie obserwowalnym zachowaniem” (Shuck i in., 2017, s. 268–269).

Jakie są zatem najważniejsze i najczęściej pojawiające się w literaturze przedmiotu definicje zaangażowania w pracę? Część badaczy, mierzących się z konceptualizacją pojęcia, w proponowanych przez siebie definicjach podkreśla relacyjność, czyli stosunek pomiędzy pracownikiem a jego pracą. Truss i inni twierdzą, że zaangażowanie w pracę jest wąską konceptualizacją relacji pomiędzy pracownikiem a pracą (za: Yalabik, Rayton, Rapti, 2017, s. 248). Na emocjonalną więź pomiędzy zaangażowanym pracownikiem a pracą zwraca uwagę (Anitha, 2014, s. 309) podkreślając dodatkowo pozytywny stosunek zaangażowanego pracownika do wartości związanych z miejscem pracy. W podobny sposób pojęcie definiowane jest przez badaczy reprezentujących brytyjski *Institute for Employment Studies*, podkreślających interakcyjność pomiędzy pracownikiem a firmą wynikającą z pozytywnej postawy pracownika wobec organizacji i jej wartości. Jak podkreślają autorzy związani z Instytutem, zaangażowanie w pracę wymaga dwukierunkowej relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (Robinson, Perryman, Hayday, 2004, s. 9). Część badaczy określa taki stosunek jako psychologiczny kontrakt zawierany pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, niezależnie od formalnej umowy o pracę. Ważne jest, aby oczekiwania obu stron kontraktu nie były sprzeczne, gdyż wpływa to na spadek zaangażowania (Borkowska, 2014, s. 22). W tej grupie definicji mieści się również ta zaproponowana przez firmę Aon Hewitt. Według Aon zaangażowanie pracowników jest psychologiczną inwestycją pracownika w organizację, a wśród jego wskaźników znajdują się pozytywny stosunek do organizacji, chęć pozostania w organizacji czy motywacja do współtworzenia sukcesu organizacji (Aon Hewitt, 2017, s. 2). Podobną definicję zaangażowanego pracownika podaje Robinson i współautorzy (2004). Otóż zaangażowany pracownik jest świadomy biznesowego kontekstu, współpracuje z innymi

członkami organizacji w celu optymalizacji wydajności pracy, z korzyścią dla organizacji (Robinson i in., 2004, s. 9).

Zdecydowanie najczęściej spotykane w literaturze naukowej definicje opisują zaangażowanie w pracę jako pewien stan (umysłu, motywacyjny, psychologiczny). Takie podejście zostało przedstawione przez psychologa Williama Kahna w jego prekursorskiej i pierwszej szczegółowo opisanej koncepcji zaangażowania w pracę. W przełomowym artykule dotyczącym czynników psychologicznych warunkujących stan zaangażowania i z drugiej strony – brak zaangażowania w czynności zawodowe – Kahn jako pierwszy badacz zajął się tym problemem (Kahn, 1990). Koncepcja Kahna stała się inspiracją i wytyczyła kierunek badań już ściśle koncentrujących się na zjawisku zaangażowania w pracę. Według Kahna zaangażowanie polega na byciu psychicznie obecnym podczas wykonywanych zajęć, „wkładaniu samych siebie” w pracę, angażowaniu swojej jaźni do wypełniania roli zawodowej (Kahn, 1990) ⁷.

Omawiając definicje zaangażowania w pracę, nie sposób pominąć pojęcia wypalenia zawodowego (*job burnout*), równolegle badanego przez wspomnianego Kahna. Okazuje się, że akademicy zaczęli interesować się wypaleniem zawodowym kilkadziesiąt lat wcześniej niż zjawiskiem zaangażowania w pracę. W 2001 roku grupa psychologów rozpoczęła prace nad konceptualizacją tego zjawiska i co ważne, równocześnie definiowała zaangażowanie w pracę jako pozytywną antytezę wypalenia (Maslach i in., 2001, s. 416). Tym samym, w części prac zaczęto określać zaangażowanie jako przeciwieństwo wypalenia zawodowego, jako jego „pozytywną antypodę” (Schaufeli & Bakker, 2004a, s. 294). Maslach i Leiter (2001) omawiają koncepcję wypalenia zawodowego w obszernym artykule, budują jego definicję, a także określają wymiary i czynniki, które prowadzą do takiego stanu. Przywołując jednak definicję zaangażowania w pracę jako przeciwieństwo wypalenia należy uwzględnić zastrzeżenia akademików, które pojawiły się w kolejnych latach, w miarę rozwoju badań. Dotyczą one wykorzystania narzędzi do pomiaru obu zjawisk, głównie *Maslach Burnout Inventory* (Wskaźnik/Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach). Schaufeli i Salanova (2011, s.41) podkreślają, że uzyskanie niskich wyników na skali wypalenia zawodowego nie przesądza o wysokim zaangażowaniu w pracę i odwrotnie. Wskazują, że współczynnik korelacji pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem w pracę wynosi od -0,24 do -0,65 w zależności od badanego wymiaru, zatem wynik ten jest różny

⁷ Szczegółowy opis koncepcji Kahna zostanie przedstawiony w trzeciej części tego rozdziału, poświęconej najważniejszym teoriom dotyczącym zjawiska zaangażowania w pracę

od -1. Z tego względu zaangażowanie i wypalenie należy traktować jako dwa niezależne stany psychologiczne, a założenie o ich idealnie odwrotnej relacji nie jest uzasadnione. Obydwa zjawiska powinny być mierzone z użyciem niezależnych narzędzi. Konieczność pomiaru zjawisk na niezależnych skalach podkreślają wybitni badacze zaangażowania w pracę (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Bakker, 2002, s. 75).

Wnioski opracowane przez Williama Kahna oraz Christinę Maslach i Michaela Leitnera wyznaczyły pewien kierunek w badaniach nad zaangażowaniem w pracę. Stało się oczywiste, że zaangażowanie ma swój początek w psychice i jest decyzją pracownika, podejmowaną na indywidualnym poziomie i z określonych dla danej jednostki powodów. Tak zwane zaangażowanie kognitywne rodzi się na jednostkowym poziomie, stając się katalizatorem dla kolejnych etapów tego stanu, między innymi zaangażowania behawioralnego. Shuck i Wollard (2010a) dokonując metaanalizy definicji zaangażowania w pracę zwracają uwagę na jeszcze jeden ważny etap w badaniach. Otóż, Harter i jego zespół, reprezentujący Instytut Gallupa, jako pierwsi wprowadzili do definicji pojęcia indywidualny wymiar zaangażowania, podkreślając, że kultura organizacji powinna być mierzona przede wszystkim na poziomie jednostek. Omawiając nurt badawczy będący dziedzictwem Kahna, należy również przywołać definicję Saks. Ten autor, z kolei, jako jeden z pierwszych, podjął próbę konceptualizacji, a następnie przetestowania czynników poprzedzających oraz następujących po wystąpieniu stanu zaangażowania w pracę. Jako pierwszy również wyraźnie odróżnił zaangażowanie w pracę od zaangażowania organizacyjnego, które, według niego, razem tworzą zaangażowanie pracowników (Saks, 2006). Nawiązując do koncepcji Kahna, podjął próbę uporządkowania naukowych definicji pojęcia i ostatecznie określił zaangażowanie w pracę jako „unikalny konstrukt składający się z elementów poznawczych, emocjonalnych i behawioralnych związanych z indywidualnym pełnieniem danej roli” (Saks, 2006, s. 602).

Poruszając się w obszarze definicji określających zaangażowanie w pracę jako pewien stan psychologiczny należy przytoczyć jedną z najbardziej rozpowszechnionych koncepcji w literaturze przedmiotu, zaproponowaną przez Schaufeliego i współautorów. Badacze ci podkreślali, że zaangażowanie nie jest cechą czy pojawiającą się na chwilę emocją, ale ma charakter utrzymującego się stanu afektywno-poznawczego (Schaufeli i in., 2002). Według autorów, którzy analizowali definicje zaangażowania w pracę, między innymi ich cytowalność, ta właśnie należy do najczęściej przytaczanych w literaturze naukowej. Artykuł Schaufeliego i in. (2002) oraz Schaufeliego i Bakker (2004a) są najczęściej cytowanymi

źródłami, w których użyty jest termin zaangażowanie w pracę (Shuck i in., 2017, s. 275; Zeidan & Itani, 2020, s. 103). Wspomniana definicja określa zaangażowanie w pracę jako pozytywny stan umysłu związany z pracą, który charakteryzuje się wigorem (*vigor*) podczas wykonywania pracy, oddaniem się pracy (*dedication*) oraz zaabsorbowaniem pracą (*absorption*). Wigor oznacza doświadczanie wysokiego poziomu energii oraz odporności psychicznej podczas pracy, oddanie się pracy wiąże się z przekonaniem o znaczeniu własnej pracy i w związku z tym wyzwala poczucie sensu, dumy i ważności wykonywanych obowiązków, a zaabsorbowanie oznacza doświadczanie stanu pełnej koncentracji i skupienia na pracy. W przypadku tego ostatniego składnika można mówić o doświadczaniu uczucia nienaturalnie szybkiego upływu czasu, wyzwalaającego stan tzw. *flow* (poczucie przepływu), będący stanem „zatopienia się” w pracy, charakterystycznego dla czynności motywowanych wewnętrznie (Schaufeli i in., 2002). W podobny sposób zjawisko wigoru opisuje inny badacz choć nie nazywa go wprost zaangażowaniem w pracę: wigor w pracy składa się z uczucia siły fizycznej i energii psychicznej oraz stanu umysłowo-poznawczego zaktywizowania (ożywienia) (Shirom, 2003).

Interesującym podejściem w definiowaniu zaangażowania w pracę jest przedstawienie go jako procesu. Macey i Schneider (2008) jako pierwsi dokonują podziału zaangażowania na trzy powiązane ze sobą konstrukty: zaangażowanie jako cechę (*trait engagement*), zaangażowanie jako stan psychologiczny (*psychological engagement*) oraz zaangażowanie behawioralne (*behavioral engagement*). Zaangażowanie jako cecha to skłonność pracownika do doświadczania pracy w sposób pozytywny oraz do zachowań adaptacyjnych. Innymi słowy, możliwe jest wskazanie cech, które sprawiają, że pracownik angażuje się w pracę (np. sumienność, osobowość autoteliczna, proaktywność, motywacja). Zaangażowanie jako stan psychologiczny jest tożsame z wysokim poziomem energii, satysfakcji, entuzjazmu, oddania pracy i zaabsorbowania nią. Zaangażowanie behawioralne oznacza działania wychodzące poza pełnioną rolę zawodową (*extra-role behaviour*), co łączy się z organizacyjnymi aktywnościami obywatelskimi oraz inicjatywą. Według badaczy są to trzy odrębne, ale powiązane ze sobą konstrukty tworzące proces zaangażowania w pracę (Macey & Schneider, 2008).

Jeszcze inni autorzy wiążą zaangażowanie w pracę z entuzjazmem i satysfakcją. Badacze z Instytutu Gallupa definiują zaangażowanie jako przywiązanie, satysfakcję i entuzjazm osiągany z pracy (Harter, Schmidt, Hayes, 2002, s. 269). Jednak dla niektórych akademików

łączenie satysfakcji z zaangażowaniem jest błędne. Jak wskazują, satysfakcja określana jako nasycenie nie znajduje się w tej samej przestrzeni pojęciowej, co zaangażowanie. Satysfakcja rozumiana jako uczucie energii, entuzjazm i podobne pozytywne stany afektywne staje się aspektem zaangażowania (Macey & Schneider, 2008, s. 8). Takie podejście jest również reprezentowane w globalnym raporcie dotyczącym zaangażowania w pracę opracowanym przez jedną z największych firm konsultingowych zajmujących się tym tematem (Aon Hewitt, 2017). Autorzy raportu wskazują, że zaangażowanie w pracę jest często mylone ze satysfakcją z pracy, a jego rzeczywiste znaczenie odnosi się do znacznie głębszego poziomu (Aon Hewitt, 2017, s. 2).

W dalszej części pracy autorka będzie się posługiwała pojęciem zaangażowania w pracę w takiej formie, w jakiej zostało zdefiniowane przez Schaufeliego i in. (2002). Wynika to przede wszystkim z rodzaju danych, na podstawie których przeprowadzono analizy statystyczno-ekonometryczne w tej pracy, ale również z faktu, że jest to najczęściej stosowana definicja w badaniach naukowych. Otóż dane wykorzystywane w tej pracy zostały zebrane za pomocą kwestionariusza *Utrecht Work Engagement Scale*, którego autorem jest między innymi Schaufeli i który jest efektem operacjonalizacji wspomnianej definicji⁸. Jak wspomniano wcześniej, według tej definicji zaangażowanie w pracę jest pozytywnym stanem umysłu związanym z pracą, który charakteryzuje się wigorem (*vigor*), oddaniem (*dedication*) i zaabsorbowaniem pracą (*absorption*). Wybór takiej koncepcji zaangażowania w pracę nie jest ani uproszczeniem, ani ograniczeniem, ale konsekwencją w doborze narzędzia i stosowaniem jednolitego podejścia badawczego w zróżnicowanym terminowo obszarze. Takie wskazówki dają również autorzy dokonujący przeglądu definicji i koncepcji zaangażowania w pracę. Według nich badacze wykorzystujący określone narzędzia pomiaru zaangażowania w pracę, powinni równocześnie opierać się na jednej koncepcji, w której zakotwiczone jest owo narzędzie. Niestety często tak się nie dzieje, co wprowadza zamieszanie w naukowej debacie na temat zjawiska (Shuck i in., 2017, s. 277). Tym bardziej decyzja o wyborze jednej, określonej definicji na potrzeby pracy naukowej wydaje się być jedynym zasadnym podejściem. Dodatkowo należy podkreślić, że nawet ograniczenie się do jednej definicji pojęcia, nie oznacza problemów z tłumaczeniem jej elementów. Jak zostało zasygnalizowane już w tym rozdziale podczas omawiania wyzwań badawczych związanych z tematyką zaangażowania w pracę, tłumaczenie wielu terminów może przysparzać wielu trudności

⁸ Narzędzia służące do zbierania danych dotyczących zaangażowania pracowników (w tym również *Utrecht Work Engagement Scale*) zostaną szczegółowo opisane w rozdziale drugim.

polskim badaczom. W związku z tym autorka, kierując się wskazówkami polskich badaczy dokonujących analizy tłumaczeń w omawianym obszarze, będzie stosowała następujące tłumaczenia na język polski trzech wymiarów zaangażowania z koncepcji Schaufeliego: wigor, oddanie, zaabsorbowanie (pracą). Jak piszą badacze, o ile *vigor* nie przysparza trudności i jest najczęściej tłumaczony jako „wigor”, inne składowe zaangażowania (*dedication* oraz *absorption*) są tłumaczone w różny sposób (oddanie, dedykacja, oddanie się pracy lub absorpcja, pochłonięcie przez pracę, zaabsorbowanie) (Łaguna i in 2015, s. 281). W dalszej części pracy będą stosowane następujące terminy: zaangażowanie w pracę, wigor, oddanie i zaabsorbowanie.

1.4. Główne koncepcje teoretyczne

1.4.1. Teoria zaangażowania w pracę (*Work Engagement Theory*)

Najbardziej znaną teorią, która w znaczący sposób zmieniła sposób naukowego myślenia o stanie zaangażowania w pracę jest prekursorska koncepcja Williama Kahna. Wielu autorów zajmujących się zagadnieniem, chcąc podkreślić przełomowy charakter badań Kahna, a przede wszystkim fakt, że wyznaczył on nową ścieżkę w naukowym myśleniu o zjawisku, używa taki określeń jak „przed” i „po Kahnie”, „od czasów Kahna” itp. (Haffer & Haffer, 2018, s. 50; Lee i in., 2020, s. 5–9; Shuck & Wollard, 2010, s. 99). W artykułach przeglądowych dotyczących zjawiska, nowatorska jak na swoje czasy publikacja Kahna jest przedstawiana jako najbardziej wpływowa praca w zakresie zaangażowania w pracę. W 2020 r. ilość cytowań pracy Kahna przekroczyła 5000 (Lee i in., 2020, s. 9). Podkreśla się również, że „perspektywa Kahna dostarczyła konceptualnych ram dla dalszych badań nad zjawiskiem” (Rich, Lepine, Crawford, 2010, s. 631), co zresztą było widoczne w ilości prac powstających na podstawie teorii badacza. Podczas gdy poprzedzające koncepcje, powstające głównie w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku, skupiały się na działaniu jedynie części osobowości, koncepcja zaangażowania w pracę Kahna uwzględnia równoczesne działanie różnych czynników osobowościowych w pełnieniu roli zawodowej. W ten sposób pozwala zrozumieć stan zaangażowania, a zwłaszcza jego wpływ na wykonywanie i wydajność pracy w bardziej kompleksowy sposób (Rich i in., 2010, s. 631). Sam Kahn stwierdza, że wcześniej powstałe teorie motywacji traktują pracowników zbyt zerojedynkowo pod względem wykształcenia się w nich stanu zaangażowania w pracę. Tymczasem proces ten jest znacznie bardziej skomplikowany. Model teoretyczny Kahna był jedynym, który dotyczył wyłącznie zjawiska zaangażowania w pracę aż do 2001 r., kiedy

Maslach, Schaufeli i Leiter rozpoczęli prace nad koncepcją wypalenia zawodowego. W istocie, te dwie koncepcje stały się teoretycznymi podwalinami do budowania dalszych modeli i kontynuowania prac badawczych nad zaangażowaniem w pracę (Shuck & Wollard, 2010, s. 103).

Jakie są zatem główne założenia teorii Kahna? Jak już zostało podkreślone, Kahn jako pierwszy badacz skupił się wyłącznie na powstawaniu zjawiska osobistego (jednostkowego) zaangażowania w pracę. Warto zaznaczyć, że osobiste zaangażowanie w pracę, którym zajmuje się Kahn należy odróżnić od zaangażowania zespołowego. W 2014 r. został opisany osobny model powstawania zaangażowania na poziomie zespołowym autorstwa Bakker, Costy i Passosa (2014), w którym badacze identyfikują jego determinanty. Podkreślają odmiennność czynników poprzedzających taki stan od tych, które są identyfikowane w klasycznym modelu wymagań i zasobów pracy dotyczącym jednostkowego zaangażowania (Costa, Passos, Bakker, 2014). W polskiej literaturze Haffer i Haffer opisują różnice pomiędzy osobistym i zespołowym zaangażowaniem w pracę, a także dokonują porównania determinant obu tych stanów (Haffer & Haffer, 2018). To rozróżnienie wydaje się bardzo ciekawe nie tylko z naukowej, ale przede wszystkim praktycznej perspektywy, zwłaszcza biorąc pod uwagę współczesny rynek pracy, na którym umiejętność pracy zespołowej odgrywa bardzo ważną rolę. Niemniej jednak, oba konstrukty nie są całkiem niezależne, gdyż – jak dowodzą badacze – zaangażowanie zespołowe zwiększa poziom zaangażowania w pracę na poziomie jednostkowym (Acosta Antognoni, Salanova, Llorens Gumbau, 2012, s. 9). Wracając jednak do koncepcji osobistego zaangażowania w pracę Williama Kahna, w słynnym artykule *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work* (Psychologiczne uwarunkowania jednostkowego zaangażowania i braku zaangażowania w pracę [tłum. własne]) badacz identyfikuje czynniki psychologiczne warunkujące stan zaangażowania i z drugiej strony – brak zaangażowania w czynności zawodowe. Według Kahna zaangażowanie polega na byciu psychicznie obecnym podczas wykonywanych zajęć, „wkładaniu samych siebie” w pracę, angażowaniu swojej jaźni do wypełniania roli zawodowej. Słynna definicja Kahna przedstawiona w artykule stała się jedną z najczęściej cytowanych: *personal engagement as the harnessing of organization members' selves to their work roles* (osobiste zaangażowanie w pracę to zaprzęgnięcie członków organizacji do wypełniania ról zawodowych) (Kahn, 1990, s. 694). Inspiracją dla badacza stała się teoria Ervinga Goffmana dotycząca sposobu odgrywania ról przyjętych w życiu codziennym. Ludzie różnią się pod tym względem; jedni utożsamiają się w pełni ze swoją rolą, podczas

gdy inni zachowują wobec niej większy lub mniejszy dystans (Goffman, 1961). Kahn słusznie przenosi sposoby odgrywania roli na pojęcie zaangażowania w pracę, zakładając, że również pod tym względem mogą występować różnice między pracownikami. W swoich badaniach dowodzi, że niektórzy są bardziej, a inni mniej psychicznie obecni podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Nawiązując do Goffmanowskiego odgrywania ról, jedni w pełni utożsamiają się ze swoją rolą zawodową, a inni dystansują się od niej. Według Kahna zaangażowanie jest stanem psychologicznym, który umożliwia wyrażanie siebie podczas wykonywanej pracy. Ludzie, angażując się w pracę, wyrażają siebie fizycznie, emocjonalnie i poznawczo. Zaangażowanie w pracę polega na takim „zaprzęgnięciu” członków organizacji do wypełniania ról zawodowych, aby mogli wyrazić siebie fizycznie, poznawczo i emocjonalnie (Kahn, 1990, s. 694). Fizyczny aspekt zaangażowania to wkład energii wykorzystywanej przez pracowników do wypełniania swoich obowiązków, aspekt poznawczy odnosi się do wiary w organizację i jej liderów, natomiast element emocjonalny to stan uczuć, pozytywnych lub negatywnych wobec organizacji (Haffer & Haffer, 2018, s. 51). W książce, w której zgromadzono najważniejsze prace naukowe na temat zjawiska zaangażowania w pracę (między innymi Kahna), badacz krótko, ale esencjonalnie podsumowuje swoje dotychczasowe badania. Przedstawiając czym jest zaangażowanie w pracę, pisze, że „zaangażowanie to nie tylko ciężka praca, to nie tylko wysiłek i poświęcenie wkładane w zawodowe obowiązki, ale przede wszystkim „wkładanie” czy też angażowanie siebie”. Wszystko zaczyna się od wysiłku, ale na nim się nie kończy. Zaangażowani pracownicy wkładają samych siebie, są z zadaniami, pokazują, że zależy im na ich jak najlepszym wykonaniu. Wnoszą w wykonanie zadań wszelkie zasoby osobiste, takie jak uczucia, emocje, myśli, przecucia i doświadczenie (Kahn, 2010, s. 21-22). Kahn wyróżnił trzy uwarunkowania psychologiczne, których obecność prowadzi do stanu zaangażowania, a z drugiej strony ich brak powoduje wycofanie się (brak zaangażowania w pracę). Należą do nich: poczucie sensowności pracy (*meaningfulness of work*), bezpieczeństwo psychologiczne (*psychological safety*) oraz dostępność psychologiczna (*psychological availability*). Psychologiczne poczucie sensu wykonywanej pracy polega na przekonaniu o zwrocie z inwestycji związanej z wkładaniem samego siebie w pełnioną, zawodową rolę. Ludzie doznają poczucia sensu pracy, kiedy czują się wartościowi, przydatni i cenni w organizacji. Dodatkowo, aby pojawiło się takie poczucie sensowności, wykonywana praca i zadania muszą być ambitne, jasno określone, zróżnicowane, kreatywne oraz powinny umożliwiać autonomię w podejmowaniu decyzji (Kahn, 1990, s. 704). Psychologiczne bezpieczeństwo jest rozumiane przez Kahna jako poczucie, że można angażować się w pełni w rolę zawodową

bez obaw o negatywne konsekwencje dotyczące wizerunku zawodowego czy kariery. Ludzie czują się bezpiecznie w takim środowisku pracy, w którym panuje wzajemne zaufanie i zapewnione jest wsparcie. Ostatnie z psychologicznych uwarunkowań niezbędnych do wystąpienia zaangażowania – dostępność psychologiczna – jest zależna od zasobów fizycznych, emocjonalnych i kognitywnych danej jednostki. Pracownicy są mniej lub bardziej psychologicznie dostępni w zakresie zespolenia ze swoją rolą zawodową w zależności od tego, w jaki sposób radzą sobie z różnymi zawodowymi i osobistymi wyzwaniami (Kahn, 1990, s. 714). Równoczesne wystąpienie opisanych czynników kształtuje optymalny scenariusz do wykształcenia się zaangażowania w pracę. Jednym zdaniem i bardzo klarownie tłumaczą to polscy autorzy: „Ludzie są bardziej skłonni angażować się w swoją pracę, gdy czują, że to ma sens, jest dla nich bezpieczne oraz osiągalne” (Haffer & Haffer, 2018, s. 59). Kahn podkreśla, że stan zaangażowania nie jest czymś łatwo uchwytym i stabilnym. Ze względu na fakt, że stan ten jest bardzo wymagający psychologicznie, potrzebuje skupienia i dużej intensywności pracy; nie może też występować bez przerwy. Pracownicy potrzebują momentów oderwania się od pracy, przerw, bycia psychicznie nieobecnych, aby na nowo angażować się w pracę (Kahn, 2010, s. 22).

Po pierwszym, przełomowym artykule z 1990 r. Kahn nadal rozwijał swój model, badając kulturę różnych organizacji i optymalne warunki pojawienia się czynników ułatwiających wystąpienie stanu zaangażowania w pracę. W artykule *The essence of engagement: lessons from the field* (Istota zaangażowania w pracę: lekcja z badań terenowych [tłum. własne]) naukowiec dzieli się bardzo praktycznymi, aczkolwiek nadal ugruntowanymi w badaniach empirycznych wnioskami, które dotyczą warunków organizacyjnych sprzyjających zwiększaniu zaangażowania pracowników (Kahn, 2010). Kahn formułując trzy pytania, odnosi się do tego, jakie czynniki powodują taki stan:

1. Czy to ma znaczenie? (*Does it matter?*)
2. Czy to jest możliwe (*Is it possible?*)
3. Czy ktoś nas prowadzi? (*Are we led?*)

Pod tymi trzema prostymi pytaniami, kryją się szczegółowe zalecenia dotyczące zwiększania zaangażowania w pracę. Po pierwsze ludzie angażują się w swoją pracę, kiedy czują, że ma to dla nich znaczenie i jest w ich interesie. Wskaźnikami czy też uszczegółowieniem tego warunku są m.in.: przekonanie, że głos danego pracownika będzie wysłuchany, a jego pomysły docenione; wykonywana rola jest dopasowana do oczekiwań pracownika, wartość

pracy jest definiowana przez nagrody jakie się z nią wiążą (np. pieniądze, status, prestiż); istnieje korelacja pomiędzy wysiłkiem wkładanym w pracę a wynikami. Pozytywna odpowiedź na drugie pytanie również oznacza pojawienie się stanu zaangażowania w pracę. Uszczegółowieniem tego warunku są następujące okoliczności: poczucie istnienia przestrzeni, w której można bezpiecznie mówić o problemach oraz je rozwiązywać; możliwość wyrażania swoich poglądów w otwarty sposób, bez „szufladowania” i kategoryzowania poglądów danej jednostki. I wreszcie, warunkiem pozytywnej odpowiedzi na ostatnie pytanie jest posiadanie liderów, którzy z jednej strony oferują pomoc, kiedy jest ona oczekiwana, a z drugiej zachowują stosowny dystans (Kahn, 2010, s. 22–29). Kahn w swojej najważniejszej pracy wyjaśnia również czym jest brak zaangażowania w pracę. Według badacza, stan przeciwny do zaangażowania w pracę polega na wycofaniu się, wyłączeniu się z pełnienia roli zawodowej, braku emocjonalnego i poznawczego zaangażowania, pasywnym i niepełnym wykonywaniu swojej roli (*personal disengagement*). Brak zaangażowania polega na tylko fizycznej obecności w pracy i automatycznym wykonywaniu swoich zadań. Ludzie niezaangażowani w pracę nie włączają w nią swoich emocji, energii i pasji oraz nie są zaabsorbowani swoją pracą. Takie oderwanie się od pełnienia roli zawodowej prowadzi do automatyzmu w wykonywaniu swojej pracy, wypalenia oraz apatii (Kahn, 1990, s. 701).

1.4.2. Model zasobów i wymagań pracy (*Job Demands – Resources model; JD-R model*)

Zapewne najdokładniej opisanym i najczęściej cytowanym w kontekście zjawiska zaangażowania w pracę jest teoretyczny model zasobów i wymagań pracy (*Job Demands – Resources Model*). Autorzy koncepcji zakładają, że niezależnie od rodzaju i charakteru wykonywanej pracy, w każdej zaobserwować można dwie grupy charakterystyk. Są to z jednej strony zasoby pracy (*job resources*), a z drugiej wymagania z nią związane (*job demands*), wzajemnie wchodzące ze sobą w interakcje (Demerouti, Nachreiner, Bakker, Schaufeli, 2001). Wymagania obejmują wszelkie fizyczne, społeczne oraz organizacyjne aspekty pracy, które są związane z ciągłym psychicznym i fizycznym wysiłkiem, co powoduje wysokie koszty (np. stan wyczerpania pracą). Przykładowo do wymagań należą: praca pod presją, przeciążenie obowiązkami, obciążenie emocjonalne związane z wykonywaną pracą, konflikty w pracy, a nawet niejednoznaczność związana ze stanowiskiem i przypisanymi mu zadaniami. Z kolei zasoby pracy to wszelkie psychologiczne, fizyczne, społeczne i organizacyjne czynniki, które służą osiągnięciu celów w pracy, redukują wspomniane wyżej koszty związane z wymaganiami oraz stymulują rozwój pracownika (Demerouti i in., 2001, s. 501). Do tej grupy czynników zaliczyć można na

przykład autonomię, wsparcie w pracy, otrzymywanie informacji zwrotnej związanej z wykonywaniem zadań, możliwości szkolenia. W pierwszej, najważniejszej pracy dotyczącej funkcjonowania modelu, autorzy stosują go do analizy wypalenia zawodowego, a przede wszystkim zmiennych poprzedzających ten stan (Demerouti i in., 2001, s. 501). Model zasobów i wymagań pracy jest modelem dość oszczędnym; zawiera tylko cztery komponenty czynników: zasoby, wymagania, wyczerpanie (*exhaustion*) i wycofanie się (*disengagement*). Najważniejsza konkluzja badawcza sprowadza się do opisu wypalenia zawodowego jako rezultatu specyficznego układu tych czterech grup czynników. Mianowicie wysokie wymagania prowadzą do wyczerpania. Natomiast kiedy nie ma wystarczającej ilości dostępnych zasobów pracy pojawia się wycofanie, stan odmienny od wyczerpania. W warunkach pracy, w których występują wysokie wymagania i równocześnie brakuje zasobów pojawiają się zarówno wycofanie, jak i wyczerpanie, co jest już określane syndromem wypalenia zawodowego (*burnout*). Oznacza to, że rozwój symptomów wypalenia zawodowego jest determinowany przez specyficzną konstelację warunków pracy (Demerouti i in., 2001). W omawianej pierwszej pracy przedstawiającej model zasobów i wymagań, właściwie nie pojawia się odniesienie do zjawiska zaangażowania w pracę. Jedynie, poprzez swoistą inwersję głównego wniosku badawczego, w ostatniej części artykułu pojawia się stwierdzenie, że zwiększenie zasobów pracy może wzmocnić zaangażowanie w miejscu pracy, określone jako *engagement* (Demerouti i in., 2001, s. 510). Dopiero w kolejnej pracy, opublikowanej kilka lat później, ta sama grupa badaczy skupia się na zastosowaniu modelu nie tylko w odniesieniu do stanu wypalenia, ale analizuje czynniki pod kątem osiągnięcia pozytywnego stanu psychologicznego związanego z pracą. Z jednej strony podstawowym procesem odgrywającym rolę w modelu jest ten związany z utratą zdrowia – osłabieniem psychicznych i fizycznych zasobów jednostki w związku ze stałym wzrostem wymagań. W efekcie, wymagania pracy prowadzą do wzrostu napięcia, wysiłku, wypalenia i problemów zdrowotnych pracowników. Jednak, z drugiej strony, istnieje związek pomiędzy zasobami pracy a motywacją i zaangażowaniem w pracę. Zasoby mają duży potencjał motywacyjny i ich wysoki poziom skutkuje również wysokim poziomem zaangażowania oraz dużą wydajnością w pracy. Natomiast ich brak prowadzi do wykształcenia postawy cynicznej wobec własnej pracy. Co więcej, odpowiednia ilość zasobów może łagodzić wpływ wysokich wymagań na stan napięcia związanego z pracą, a następnie - wypalenie zawodowe. Autorzy podkreślają, że ta łagodząca funkcja jest uwarunkowana dla różnych zasobów innymi czynnikami. Na przykład dobre stosunki z przełożonym zmniejszają wpływ wymagań na napięcie zawodowe, ponieważ otrzymywanie wsparcia czy docenienie przez kadrę

zarządzającą stawia pracownikowi wymagania w zupełnie innej perspektywie. Z kolei większa autonomia w pracy jest kluczowym czynnikiem dobrostanu psychicznego związanego z pracą, ponieważ zapewnia więcej przestrzeni do radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313–315). Wnioski dotyczące łagodzącej roli zasobów wydają się być szczególnie cenne, gdyż wymagania stanowią nieodłączny element każdego środowiska pracy i w związku z tym jedynie odpowiednia moderacja zasobami może doprowadzić do wykształcenia się takiego pozytywnego stanu związanego z pracą, jakim jest zaangażowanie. Podsumowując działanie czynników modelu *JD-R* można stwierdzić, że wzrost wymagań prowadzi do napięcia zawodowego (objawiającego się m.in. brakiem energii i problemami zdrowotnymi). Natomiast zasoby pracy są związane z procesami motywacyjnymi (m.in. prowadzącym do zwiększania się poziomu zaangażowania w pracę). Odpowiednio, kiedy mamy do czynienia z wysokimi wymaganiami i zasobami w pracy, model przewiduje wzrost zarówno napięcia, jak i motywacji (prowadzącej do zwiększania zaangażowania w pracę). W przypadku niskiego poziomu wymagań oraz zasobów, nie pojawia się ani napięcie, ani motywacja. Wysokie wymagania z jednej strony, a z drugiej niskie zasoby skutkują wysokim napięciem i niską motywacją, a odwrotna sytuacja – niskim napięciem i wysoką motywacją, czyli wyższym poziomem zaangażowania w pracę (Bakker & Demerouti, 2007, s. 317).

Rysunek 1

Model zasobów i wymagań pracy

Zasoby	Wysokie	Niskie napięcie Wysoka motywacja	Wysokie napięcie Wysoka motywacja
	Niskie	Niskie napięcie Niska motywacja	Wysokie napięcie Niska motywacja
		Niskie	Wysokie
		Wymagania	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

O ugruntowanej metodologicznie pozycji i skuteczności modelu zasobów i wymagań pracy w badaniach może świadczyć jego nieustanny rozwój, głównie poprzez włączanie nowych grup zmiennych. W 2007 roku model został rozszerzony o tzw. zasoby osobiste (*personal resources*), głównie w celu wyeksponowania psychologicznych mechanizmów leżących u podłoża związków zachodzących pomiędzy zasobami pracy a stanem zaangażowania w pracę. Badacze wzięli pod uwagę trzy rodzaje zasobów osobistych, tj. poczucie własnej skuteczności, poczucie własnej wartości w kontekście organizacji oraz optymizm. Te indywidualne uwarunkowania zostały wybrane do modelu jako kluczowe w kształtowaniu dobrostanu psychologicznego jednostki, w szczególności tego związanego z wykonywaną rolą zawodową. W trakcie badań empirycznych udowodnili, że zasoby osobiste pełnią funkcję mediatorów pomiędzy zasobami pracy, takimi jak autonomia, wsparcie, coaching i możliwości rozwoju a stanem zaangażowania w pracę (Xanthopoulou i in., 2009b, s. 196–198). Schaufeli i Bakker, czerpiąc z założeń modelu zasobów i wymagań, a równocześnie wiedząc, że stan zaangażowania w pracę jest ważnym predyktorem wyników pracowników, podkreślali jego funkcję jako zmiennej mediującej pomiędzy zasobami a wynikami organizacyjnymi (za: Costa i in., 2014). Kolejnym przykładem rozbudowy modelu *JD-R*, która przede wszystkim dostarcza praktycznych wskazówek w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu, jest badanie włączające perspektywę samoregulacji oraz perspektywę czasu. Badacze wskazują, że „krótkoterminowe napięcie w pracy i ostatecznie trwałe wypalenie jest wynikiem konsekwentnie wysokich wymagań i niskich zasobów, ale w połączeniu z nieudaną samoregulacją, tj. stosowaniem nieadaptacyjnych metod samoregulacji” (Bakker & de Vries, 2021, s. 1). W przeciwieństwie do adaptacyjnych metod samoregulacji, takich jak na przykład modelowanie pracy czy przekształcanie pracy (*job crafting*), czyli dokonywanie przez pracownika zmian w zadaniach, nieadaptacyjne metody to na przykład tzw. „podkopywanie siebie” (*self-undermining*) oznaczające niepożądane zachowania reaktywne bez celu funkcjonalnego dla wykonywanej pracy. Do takich zachowań można zaliczyć nieodpowiedni sposób komunikacji, popełnianie błędów czy wywoływanie konfliktów (Bakker & Wang, 2020). Autorzy tego wielowymiarowego modelu podkreślają, że odpowiednie zasoby organizacyjne (np. efektywne przywództwo) oraz osobiste (np. inteligencja emocjonalna, proaktywna osobowość) mogą pomóc pracownikom regulować zmęczenie i uniknąć długotrwałego wypalenia (Bakker & de Vries, 2021).

Niewątpliwie zaletą modelu zasobów i wymagań pracy, stanowiącą pewien przełom w myśleniu o wypaleniu zawodowym w tamtym okresie, jest fakt, że może on być z

powodzeniem zastosowany w każdej branży i w odniesieniu do różnych grup zawodowych. Otóż wypalenie zawodowe nie występuje (jak do tamtej pory sądzono) tylko w branżach nastawionych na kontakt z klientem, ale może pojawić się w każdym sektorze. Według autorów, niewielka liczba głównych grup czynników w modelu pozwala je sprofilować i dopasować do określonej grupy zawodowej. W ten sposób, niezależnie od poszczególnych wymagań i zasobów, jakie są charakterystyczne dla danego zawodu, model może mieć uniwersalne zastosowanie (Bakker & Demerouti, 2007, s. 323; Demerouti i in., 2001, s. 501). W konsekwencji, choć jest to znacznie bardziej wyeksponowane w artykule opublikowanym kilka lat później, autorzy krytykują dwa podobne modele, opracowane w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku, tj. model wymagań – kontroli (*Job Demand – Control Model, DCM*) autorstwa Roberta Karaska z 1979 r. oraz model nierównowagi wysiłków – nagród Johanna Siegrista (*Effort – Rewards Imbalance Model, ERI*) z 1996 r. Według twórców modelu *JD-R* wspomniane wyżej koncepcje są zbyt statyczne i ograniczają się do kilku określonych zasobów oraz wymagań jako potencjalnych predyktorów negatywnych stanów psychologicznych związanych z pracą, podczas gdy rzeczywistość zawodowa jest znacznie bardziej skomplikowana. Innymi słowy, wcześniej powstałe modele nie mogą być zaaplikowane do różnych grup zawodowych ze względu na ograniczoną ilość ujętych zmiennych niezależnych (Bakker & Demerouti, 2007, s. 311–312).

Model zasobów i wymagań pracy był również poddawany krytyce, głównie w kontekście ograniczonej liczby grup predyktorów. Niektórzy badacze ocenili, że choć zasoby i wymagania są bardzo ważnymi czynnikami kształtującymi pozytywny stan zaangażowania, ujęcie tylko ich w modelu jest ograniczonym podejściem w przewidywaniu zaangażowania w pracę. Ponadto, koncepcja nie dostarcza informacji jakie zasoby są najważniejsze i dlaczego niektóre są bardziej istotne, a inne mniej w kształtowaniu stanu zaangażowania w pracę. Co więcej, autorzy krytykujący model twierdzą, że bardziej wartościowych odpowiedzi na te pytania dostarcza starsza koncepcja Kahna, dokładnie określająca psychologiczne uwarunkowania wraz z czynnikami je kształtującymi, prowadzące do wytworzenia się stanu zaangażowania w pracę (Saks & Gruman, 2014).

Pomimo różnych opinii na temat modelu zasobów i wymagań pracy, tak naturalnych w środowisku naukowym, z całą pewnością należy stwierdzić, że jest to jedna z koncepcji najlepiej opisanych i najbardziej zakotwiczonych w badaniach empirycznych (Baka, 2015; Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti, Verbeke, 2004). Koncepcja ta jest jedną z podstawowych w tej pracy, służącą do interpretacji przedstawionych wyników.

1.4.3. Teoria zachowania zasobów (*Conservation of Resources Theory; COR Theory*)

Teoria zachowania zasobów Stevana E. Hobfolla jest jedną z najbardziej znanych koncepcji dotyczących stresu we współczesnej psychologii. Spośród wszystkich przedstawionych w tej części pracy, w największym stopniu skupia się na pojęciu zasobów. Została tutaj przywołana jako teoria wielokrotnie wykorzystywana do badania stresu zawodowego, wypalenia zawodowego, ale także zaangażowania w pracę. Ponadto jest jedną z teorii bezpośrednio odnoszących się do pojęcia zasobów, które są jednym z kluczowych grup zmiennych w budowanym modelu. Autorzy dokonujący przeglądu artykułów, których tematyka odnosi się do zaangażowania w pracę, wymieniają pracę Hobfolla (1989), obok przedstawionego wcześniej artykułu Kahna, jako przełomową w tłumaczeniu i zrozumieniu kształtowania się tego zjawiska wśród pracowników (Lee i in., 2020, s. 9). Hobfoll zakłada, że celem człowieka w jego różnych jego obszarach działania (m.in. w pracy) jest uzyskiwanie, ochrona i utrzymanie dostępnych mu zasobów. W teorii Hobfolla zasoby są definiowane jako przedmioty, zasoby osobiste, warunki i zasoby energetyczne, które są cenne dla człowieka lub służą zdobywaniu kolejnych zasobów (Hobfoll, 1989, s. 516). Teoria zachowania zasobów wzoruje się na wcześniejszych teoriach stresu i motywacji, ale wychodzi poza nie, dowodząc, że stres powstaje na bazie połączonego efektu: z jednej strony subiektywnego postrzegania utraty zasobów, a z drugiej ich obiektywnej straty (Alvaro i in., 2010, s. 2). Według Hobfolla utrata zasobów jest bardziej odczuwalna przez jednostki niż ich uzyskanie. W celu ochrony zasobów ludzie muszą ciągle zyskiwać nowe. W ten sposób następuje rekompensata dotychczasowych strat. Posiadanie ograniczonych zasobów zwiększa ryzyko ich utraty. Co ważne, jednostki zostały obdarzone zasobami w nierówny sposób z powodów społecznych, ekonomicznych, jak i biologicznych. Takie właśnie indywidualne różnice w posiadaniu zasobów determinują różnice w radzeniu sobie ze stresem. Osoby posiadające więcej zasobów i dzięki temu mające możliwości uzyskania nowych są znacznie lepiej zabezpieczone przed negatywnymi skutkami stresu. Zasoby w tym znaczeniu stają się buforem przed wystąpieniem stresu (Hobfoll, 1989, s. 513–524). Fakt, że zasoby są powiązane powoduje, że posiadanie jednego „napędza” do osiągnięcia kolejnych. Tym samym zasoby i ich straty agregują się w spirale zasobów i cykle strat (Demerouti, Hakanen, Seppälä, Tolvanen, 2018, s. 1422). Teoria zachowania zasobów została wykorzystana między innymi do wyjaśnienia stresu organizacyjnego związanego z pracą. Jednostki, które posiadają więcej zasobów mogą w bardziej skuteczny sposób je ochronić w sytuacji zagrożenia czynnikami zewnętrznymi (np. zmiany organizacyjne). Jest również bardziej prawdopodobne,

że uzyskają dodatkowe zasoby w przyszłości. Z kolei, jednostki posiadające mniej zasobów są bardziej narażone na ich utratę w przypadku wystąpienia niekorzystnych zmian, a tym samym pojawienia się dodatkowych wymagań w organizacji. Podsumowując, podobnie jak w przypadku teorii wymagań i zasobów, według koncepcji zachowania zasobów, kluczem do efektywnego podnoszenia zaangażowania pracowników jest zwiększanie i wzmacnianie ich puli zasobów. Jest to szczególnie istotne w sytuacjach związanych ze stresem (np. zmiany organizacyjne), kiedy pojawiają się dodatkowe wymagania. Jednostki inwestują w zasoby, aby skutecznie walczyć ze stresującymi sytuacjami (m.in. w środowisku pracy) i chronić siebie przed ich negatywnymi konsekwencjami. Przykładowo, posiadanie wsparcia od współpracowników jest przydatne w sytuacji nadmiernego obciążenia pracą (Bakker, 2010).

Okazuje się również, że zgodnie ze „spiralą zasobów” w przypadku pracowników od początku zaangażowanych w swoją pracę prawdopodobieństwo ochrony i zwiększania zasobów jest większe (Demerouti i in., 2018). Dynamika modeli zasobów i wymagań pracy oraz modelu zachowania zasobów została potwierdzona w badaniach empirycznych. Pozytywna spirala zysków – gdyż tak również zjawisko zostało nazwane przez badaczy – polega na tym, że początkowe zaangażowanie w pracę prowadzi do zwiększania zasobów, które w efekcie powodują dalszy wzrost zaangażowania. W ten sposób zasoby i zaangażowanie wzmacniają się nawzajem w kolejnych cyklach (Schaufeli, Bakker, Willem, 1998). Wielu badaczy podjęło się testowania hipotez o wzajemnej zależności pomiędzy zasobami i zaangażowaniem w pracę. Wyniki różnych badań wskazują, że taka zależność ma miejsce (Hakanen, Perhoniemi, Toppinen-Tanner, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2009a). Podsumowując, różne rodzaje posiadanych przez jednostkę zasobów i zaangażowanie w pracę rozwijają się czy też ewoluują w cyklu, który determinuje pozytywne dostosowanie się jednostki do środowiska pracy. Jeszcze ciekawszym określeniem jest „karawana zasobów” oznaczająca zgromadzone i połączone zasoby, które wzmacniają się nawzajem i powodują zdobywanie kolejnych. W dłuższej perspektywie, tak zagregowane i oddziałujące na siebie zasoby przyczyniają się do lepszych wyników jednostki w pracy, między innymi wzrostu zaangażowania (Bakker, 2010, s. 236)

Niektórzy badacze skupiają się na określonym rodzaju zasobów, traktując zaangażowanie w pracę jako zmienną mediującą i wykorzystując teorię zachowania zasobów. Przykładem mogą być badania Allesandri, Consiglio, Luthansa oraz Borgogni (2018), w których taki zasób osobisty jakim jest *PsyCap* (tj. pozytywny kapitał psychologiczny jednostki charakteryzujący się poczuciem własnej skuteczności, optymizmem, nadzieją i odpornością) został poddany

modelowaniu wraz z poziomem zaangażowania oraz wydajnością pracy. Zaangażowanie w pracę zostało uwzględnione jako zmienna mediująca pomiędzy *PsyCap* a wydajnością (*work performance*). Wyniki analiz jednoznacznie wskazują, że im większy zasób pozytywnego kapitału psychologicznego, tym większe zaangażowanie w pracę danej jednostki, którego wzrost prowadzi następnie do zwiększenia wydajności pracy (Alessandri i in., 2018). Wynik badania jest zgodny z założeniem teorii COR, która mówi, że jednostki są wyposażone w określony poziom zasobów osobistych, równocześnie chcąc je zachować i powiększać (Hobfoll, 1989). Według badaczy, osoby z wysokim poziomem pozytywnego kapitału psychologicznego intensyfikują inwestowanie energii w aktywność zawodową i zwiększają wysiłki, aby bardziej zaangażować się w swoją pracę. Z drugiej strony, spadek poziomu tego kapitału sygnalizuje stan względnego wyczerpania zasobów, co w efekcie prowadzi do postawy wycofania się z pracy. Zatem *PsyCap* wydaje się ważnym predyktorem zmian w poziomie zaangażowania w pracę. Z tej perspektywy bezwzględny poziom *PsyCap* można postrzegać jako „potencjał motywacyjny, który pomaga w ustaleniu zmian w zaangażowaniu w pracę” (Alessandri i in., 2018, s. 37).

Podsumowując opis teorii zachowania zasobów można stwierdzić, że gromadzenie, ochrona i powiększanie zasobów są kluczową siłą napędową ludzkich zachowań, również w środowisku pracy. Wzajemne oddziaływanie zaangażowania i zasobów jednostki prowadzi do powstania specyficznego cyklu, dzięki któremu pozytywny stan umysłu związany z pracą jest osiągany i podtrzymywany w dłuższym okresie.

1.4.4. Inne koncepcje

Poza trzema najważniejszymi koncepcjami teoretycznymi, które zostały dotychczas omówione, warto przytoczyć jeszcze trzy teorie wykorzystywane w badaniach zaangażowania w pracę. Pierwszą z nich jest teoria wymiany społecznej (*Social Exchange Theory, SET Theory*). Jednym z głównych przedstawicieli, a właściwie prekursorów teorii wymiany społecznej był George Homans. Doszedł do wniosku, że życie społeczne opiera się na nieustannej wymianie nagród, nie tylko materialnych, ale również pozamaterialnych, takich jak uznanie czy prestiż. Osoby, które dają wiele innym, również starają się tyle samo od nich pozyskać, a osoby, które dostają wiele od innych, czują, że muszą im tyle samo oddać. „Jednostki pożądamy takich interakcji, w których pozyskiwane nagrody są co najmniej równe poniesionym kosztom” (Homans, 1958, s. 597–606). Badacze, którzy dokonali przeglądu zastosowania teorii wymiany w różnych dyscyplinach wraz z analizą jej niejednoznacznych elementów, również nie mają wątpliwości, że jest ona jednym z „najbardziej kluczowych

paradygmatów koncepcyjnych w obszarze zachowań organizacyjnych, między innymi w środowisku pracy” (Cropanzano & Mitchell, 2005, s. 874). Jednym z podstawowych założeń tej teorii jest fakt, że obie strony interakcji muszą przestrzegać pewnych zasad wymiany, a najważniejszą i najbardziej kojarzoną jest zasada wzajemności (Cropanzano & Mitchell, 2005, s. 875–877). Należy podkreślić, że współcześni badacze skupiają się głównie na wymianie wartości niematerialnych, mającej znaczenie symboliczne, a nie ekonomiczne. Modele wymiany społecznej zastosowane do miejsca pracy zakładają, że takie relacje wymiany są zmienną mediującą pomiędzy korzystnymi transakcjami a pozytywnym nastawieniem pracownika do organizacji i jego wydajną pracą (Cropanzano & Mitchell, 2005, s. 880). Wśród wyników różnych badań organizacji, wykorzystujących założenia teorii wymiany można wskazać te, które dotyczą wpływu postrzeganego wsparcia organizacyjnego (*perceived organisational support*; POS) na zaangażowanie w pracę i zaangażowanie organizacyjne (*organizational commitment*). Pracownicy, którzy postrzegają organizację jako wspierającą, zgodnie z regułą wzajemności będą bardziej zaangażowani i przywiązani do miejsca pracy (Ahmed, Nawaz, Ali, Islam, 2015). Na teorii wymiany społecznej opierają się również badania dotyczące związku pomiędzy satysfakcją z pracy (w różnych obszarach) a zaangażowaniem w pracę. Jednostki odczuwające większą satysfakcję z pracy, wykazują się wyższym poziomem zaangażowania (tj. większym wigorem, oddaniem i absorpcją). Organizacje, które dbają o odpowiedni poziom satysfakcji pracowników, o ich dobrostan, biorą pod uwagę ich opinie oraz wartości czy pomagają im rozwiązywać problemy mają większą szansę, że pracownicy odpłacą się zaangażowaniem w pracę (Yalabik i in., 2017, s. 259).

Jeszcze innym przykładem badania, które można uznać za interesujące w kontekście omawianej teorii, jest badanie dotyczące zaangażowania pielęgniarek i pielęgniarzy podczas pandemii Covid-19 dokonane przez naukowców indonezyjskich. Dochodzą oni do wniosku, że im więcej społecznego wsparcia otrzymywały pielęgniarki pracujące na tzw. pierwszej linii frontu, tym były bardziej zaangażowane, niezależnie od przeciążenia pracą. Co ciekawe, nie chodziło tutaj tylko o wsparcie ze strony organizacji, ale również wsparcie rodziny oraz mediów, tak istotne na początku pandemii (Miawati, Tukiran, Anggordi, 2021). Jak podsumowują autorzy artykułu, organizacje mają szeroki wachlarz możliwości, aby wzmacniać potencjał pracowników i ich zaangażowanie w pracę. Pracownicy natomiast regulują niejako poziom zaangażowania, obserwując co im się opłaca w wymianie społecznej (Miawati i in., 2021, s. 132)

Kolejną koncepcją, która jest czasem przywoływana w kontekście analizy zjawiska zaangażowania w pracę jest teoria samodeterminacji w działaniu lub teoria samostanowienia (*self-determination theory; SDT*) opracowana przez Edwarda Deci i Richarda Ryana, i po raz pierwszy opisana w książce *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour* (Deci & Ryan, 2013). *SDT* to jedna z najbardziej znanych teorii motywacji, która również może być zastosowana do środowiska pracy. Jak zauważają badacze, choć na początku była rozwijana jako ogólny model motywacji, bardzo szybko wyznaczyła teoretyczne ramy badania motywacji pracowniczej. Twórcy teorii, w pierwszej ważnej publikacji, poświęcają temu tematowi osobny rozdział (Deci & Ryan, 2013, s. 294–310). Według teorii *SDT* motywacja wewnętrzna (*intrinsic motivation*) jest najważniejszym impulsem do działania w przeciwieństwie do motywacji zewnętrznej (*extrinsic motivation*). Motywacja wewnętrzna polega na podejmowaniu działania dla samego działania, a nie, na przykład, dla nagrody za to działanie. Co więcej, wprowadzenie nagród może zaburzyć motywację wewnętrzną, znacznie obniżając jej jakość (Deci & Ryan, 2013, s. 120 i dalsze). Z wewnętrzną motywacją związane jest nierozdzielnie pojęcie autonomicznej (samodzielnej) regulacji, które z kolei jest powiązane z głównym założeniem teorii Kahna, tj. „wkładaniu swojej jaźni” w wykonywaną pracę (Meyer, Gagne, Parfyonova, 2010, s. 64). Jak trafnie podsumowują badacze stosujący teorię samodeterminacji do badania zjawiska zaangażowania w pracę, jest to jedna z pierwszych teorii motywacji, która stawia nie tylko na intensywność, co przede wszystkim na jakość motywacji jednostki (Schaufeli, 2021, s. 3). Jednym z głównych pojęć teorii są potrzeby psychologiczne, które autorzy zaliczają do koniecznych oraz uniwersalnych i które warunkują postawienie procesu motywacyjnego wysokiej jakości. Należą do nich: potrzeba autonomii, potrzeba kompetencji i potrzeba relacji z innymi, a zaspokojenie tych potrzeb prowadzi do efektywnego działania jednostki, umocowanego w motywacji wewnętrznej (Deci & Ryan, 2013). Potrzeba autonomii zostaje spełniona, kiedy jednostki kreują samodzielnie swoje działania i wierzą, że to co robią jest głównie ich decyzją i jest zgodne z ich wartościami. Potrzeba kompetencji polega na przekonaniu jednostki, że posiada umiejętności i zasoby niezbędne do wykonania danej czynności i osiągnięcia postawionego celu. I wreszcie, potrzeba relacji z innymi zostaje spełniona, kiedy jednostka czuje, że posiada wsparcie oraz jest bezwarunkowo doceniana przez innych (Meyer i in., 2010, s. 65). Jak wskazują autorzy teorii, spełnienie tych podstawowych psychologicznych potrzeb jest skorelowane z większym poziomem autonomicznej regulacji, co w następstwie skutkuje większą wydajnością pracy. Jak zauważają Deci i Ryan, niektóre osoby są bardziej predysponowane do odnajdywania się w takich sytuacjach, w których ich podstawowe

potrzeby psychologiczne są spełnione, a inne – mniej (Deci & Ryan, 2013). Natomiast nawet w przypadku tych, którzy mają predyspozycje do poszukiwania prawdziwie angażujących warunków pracy, dużą rolę odgrywają czynniki środowiskowe (otoczenie), systemy motywacyjne (nagrody) i w ogóle sposób zarządzania (Meyer i in., 2010, s. 65). W ten sposób teoria samodeterminacji w działaniu przybliża mechanizmy leżące u podstaw kształtowania się zjawiska zaangażowania w pracę. Wskazuje na związki pomiędzy stanem zaangażowania a zmiennymi poprzedzającymi (np. autonomia w pracy, wsparcie współpracowników, postawa liderów), ale również pomiędzy stanem zaangażowania a zmiennymi wynikowymi (zachowania wskazujące na stan zaangażowania oraz dobrostan pracowniczy) (Meyer i in., 2010, s. 65). Innymi słowy, kiedy liderzy umożliwiają autonomię pracowniczą, dbają o wzmocnienie relacji zespołowych oraz zapewniają wzrost kompetencji poprzez szkolenia i informację zwrotną, pracownicy będą bardziej angażować się w swoją pracę (Decuyper & Schaufeli, 2021, s. 5). Można zatem stwierdzić, że zaspokojenie wymienionych wyżej psychologicznych potrzeb jest podstawowym mechanizmem, poprzez który pozytywne przywództwo wpływa na zaangażowanie pracownicze. Co więcej, Ryan i Deci udowadniają w swoich badaniach, że zaspokojenie tych potrzeb nie tylko prowadzi do zwiększenia zaangażowania w pracę, ale również ogólnego dobrostanu psychologicznego jednostki i utrzymania zdrowia psychicznego (Ryan & Deci, 2000). Z drugiej strony zauważono, że niespełnienie tych potrzeb może prowadzić do wypalenia, braku zaangażowania i znużenia pracą, ale też pracobolizmu (Schaufeli, 2021, s. 3).

Ostatnim modelem, który warto przedstawić w kontekście analizy zjawiska zaangażowania w pracę jest Model Charakterystyk Pracy lub Model Cech Pracy (*Job Characteristics Model* lub *Job Characteristic Theory, JCM*), opracowany przez Richarda Hackmana i Grega Oldhama pod koniec lat siedemdziesiątych XX wieku. Co prawda, zjawisko zaangażowania w pracę nie jest bezpośrednio ujęte w modelu, ale wyjaśnia on powstawanie satysfakcji z pracy, która – jak wynika z wielu późniejszych badań – jest skorelowana z zaangażowaniem (Yalabik i in., 2017). Koncepcja wpisuje się w szerszą grupę tzw. *job design theories* (koncepcje projektowania pracy) i jest jedną z najbardziej popularnych modeli satysfakcji z pracy. Warto podkreślić, że model ten stał się jednym z najbardziej użytecznych w projektowaniu zmian organizacyjnych. Mocną stroną modelu jest fakt, że autorzy przetestowali go na zróżnicowanej grupie niemal 700 pracowników, zatrudnionych na różnych stanowiskach i wykonujących różne zawody w siedmiu organizacjach, zlokalizowanych zarówno na terenach wiejskich, jak i w miastach (Hackman & Oldham, 1976, s. 259–260). Badacze

jednak nie poprzestali na testowaniu modelu, ale również opracowali testy badające tzw. motywacyjny potencjał pracy w organizacjach. Model Charakterystyk Pracy jest dość rozbudowany, ale równocześnie w bardzo klarowny sposób pokazuje relacje między trzema grupami zmiennych: charakterystykami pracy, stanem psychologicznym pracownika oraz satysfakcją. Autorzy najpierw wskazują główne założenie modelu polegające na tym, że ludzie różnią się pod względem reakcji na wyzwania i złożoność swojej pracy. Ogólnie mówiąc, model zakłada, że pięć głównych cech (charakterystyk) pracy wywołuje trzy kluczowe stany psychologiczne, które z kolei, będąc zmiennymi mediującymi, prowadzą do pojawienia się satysfakcji z pracy. Do pięciu charakterystyk pracy badacze zaliczają: różnorodność umiejętności (wykorzystywana do różnorodnych zadań), samoistność zadań (wykonywanie zadania w całości), znaczenie (wpływ pracy na życie lub pracę innych osób, a nawet społeczeństwa), autonomia (pewien stopień samodzielności decyzji i działań pracownika) oraz informacja zwrotna (ocena pracy przez innych). Trzy pierwsze wymienione czynniki decydują o takim stanie psychologicznym, jakim jest poczucie sensowności pracy, autonomia wywołuje poczucie odpowiedzialności, natomiast informacja zwrotna zwiększa świadomość odnośnie jakości i wyników pracy. W następstwie pojawienia się tych stanów, pojawia się zawodowa satysfakcja, wewnętrzna motywacja i wydajność pracy (Hackman & Oldham, 1976, s. 255). Jak jednak podkreślają badacze, motywacja będzie najwyższa, kiedy wszystkie trzy stany psychologiczne będą obecne. Na podstawie danych uzyskanych podczas badania pracowników, autorzy proponują sposób obliczania tzw. wskaźnika potencjału motywacyjnego pracy (*Motivating Potential Score*) (Hackman & Oldham, 1976, s. 257–258). Warto również dodać, że w tej koncepcji dostrzeżone zostają różnice między ludźmi; odpowiednia motywacja bowiem zależy od indywidualnych predyspozycji pracownika. Jak piszą badacze „osoby, które charakteryzują się wysoką potrzebą rozwoju, będą reagować bardziej pozytywnie na pracę, w której wskaźnik potencjału motywacyjnego jest wysoki” (Hackman & Oldham, 1976, s. 258).

1.5. Podsumowanie

Przegląd pojęć i koncepcji teoretycznych bezpośrednio lub pośrednio dotyczących zjawiska zaangażowania w pracę pozwala na wyciągnięcie co najmniej kilku istotnych wniosków. Po pierwsze, co dobrze rokuje dla dalszych badań w tej dziedzinie, pomimo opisanych problemów (różnorodność definicyjna, nieścisłości terminologiczne), poziom rozwoju modeli, które wyjaśniają kształtowanie zjawiska jest wysoki. Badacze wzajemnie korzystają ze swoich koncepcji, aby tworzyć coraz bardziej zaawansowane modele. W publikacjach

uwidacznia się wiele krytycznych dyskusji dotyczących wyników badań, jednak równocześnie zaobserwować można coraz większą kumulację wiedzy naukowej w omawianym zakresie, która nabrała tempa od początku XXI wieku.

Spory terminologiczne i definicyjne, choć są pewnego rodzaju utrudnieniem, zwłaszcza dla początkujących badaczy, skłaniają do spojrzenia na problem z kilku perspektyw. Tytuł przywołanego w tej części pracy artykułu: *Sources of confusion: State, trait or behaviour?* (Macey & Schneider, 2008) poddający w wątpliwość przekonanie, że zaangażowanie w pracę może występować tylko jako stan jest jednym z najbardziej wartościowych pytań badawczych. Świadomość takiego nieoczywistego stanu rzeczy w danej dziedzinie zwiększa czujność badawczą, na przykład podczas porównywania narzędzi mierzących zjawisko, formułowaniu hipotez, interpretacji danych i ukierunkowaniu analiz. Ogólnie mówiąc, uświadomienie sobie faktu, że nawet dość intuicyjne zjawisko, jakim jest zaangażowanie w pracę może być naukowo definiowane na kilka sposobów, skłania do koncepcyjnych refleksji. W ocenie autorki pracy różnorodność definicyjna pojęcia z uprzywilejowaną pozycją jednej, wykorzystywanej w analizach przez większość badaczy jest lepszym stanem od tego, w którym większość lub wszystkie definicje byłyby akceptowane i wykorzystywane w badaniach w tym samym stopniu. Zatem, przyjęcie definicji zaangażowania w pracę zaproponowanej przez Wilmara Schaufeliego, opartej o przełomową koncepcję Kahna jest dołączeniem do większości badaczy zajmujących się zjawiskiem.

Wzmiankowana na początku tego rozdziału interdyscyplinarność pojęcia nie wydaje się być nadużyciem i podobnie jak w przypadku różnorodności definicyjnej kształtuje się w określony sposób. Otóż, w ocenie autorki pracy, choć zjawiskiem z oczywistych względów interesują się przedstawiciele wielu dziedzin nauki oraz wielokrotnie wspomniani w tym rozdziale praktycy, największy wkład w analizę naukową zjawiska mają psychologowie (głównie pracy i organizacji). Okazuje się, że zaangażowanie w pracę kształtuje się na poziomie jednostki i jest przede wszystkim stanem psychologicznym związanym z pracą. Dane, na których bazuje model przedstawiony w części empirycznej tej pracy są zebrane właśnie na poziomie jednostkowym, od pojedynczych pracowników i pracowników. Warto jednak wspomnieć, choć nie było to przywoływane w tym rozdziale, że istnieją badania, w których budowane są modele uwzględniające zespołowe zaangażowanie w pracę (*team work engagement*), równie ważne z punktu widzenia działania organizacji (Acosta, Salanova, Llorens Gumbau, 2012; Costa i in., 2014).

Odnosząc się do kwestii definicyjnych rozwiniętych na początku tego rozdziału, przy interpretacji wyników należy również pamiętać o pewnego rodzaju „nierozzerwalności” czy też „współwystępowaniu” w literaturze przedmiotu dwóch pojęć: zaangażowania w pracę i wypalenia zawodowego. Można wręcz stwierdzić, że dzięki zainteresowaniu tym drugim zjawiskiem, w ogóle pojawiła się, a następnie została rozwinięta koncepcja zaangażowania w pracę. Nie jest to jednak jego antypoda jak udowadniają badacze i zwłaszcza o tym założeniu należy pamiętać podczas interpretacji wyników. W bazie danych przygotowanej na potrzeby tej pracy zawarte są również zmienne dotyczące wypalenia zawodowego, ale nie będą one wykorzystywane w analizach. Mogą one jednak zostać włączone do modelu w przyszłych badaniach.

Modele teoretyczne przedstawione w tym rozdziale zostały wybrane jako najczęściej wykorzystywane w badaniach zaangażowania w pracę. W celu usystematyzowania informacji, w tabeli 1 zebrane zostały najważniejsze koncepcje, które będą wykorzystywane podczas interpretacji wyników. Teorie zostały przedstawione w takiej kolejności jak je opisano w rozdziale; a ich tabelaryczne przedstawienie jest podsumowaniem tej części pracy.

Tabela 1

Najczęściej występujące modele i koncepcje teoretyczne w badaniach zaangażowania w pracę

Nazwa teorii/modelu/ autorzy/rok	Główne zmienne/pojęcia	Pojęcie zaangażowania w pracę w teorii/modelu	Główne założenia	Uwagi
<i>Work Engagement Theory</i> (Kahn, 1990)	rola zawodowa, jaźń, poczucie sensowności pracy, bezpieczeństwo psychologiczne, dostępność psychologiczna	Jednostkowe zaangażowanie w pracę to stan psychologiczny umożliwiający wyrażenie siebie podczas pracy fizycznie, emocjonalnie i poznawczo, angażowanie jaźni do pełnienia roli zawodowej, wkładanie samego siebie w pracę.	Zaangażowanie w pracę, czyli stan psychicznej obecności w pracy jest skutkiem wystąpienia trzech uwarunkowań psychologicznych jednostki: 1. poczucie sensowności pracy 2. bezpieczeństwo psychologiczne 3. dostępność psychologiczna	pierwsza koncepcja dotycząca ściśle zaangażowania w pracę

Nazwa teorii/modelu/autorzy/rok	Główne zmienne/pojęcia	Pojęcie zaangażowania w pracę w teorii/modelu	Główne założenia	Uwagi
<i>Model zasobów i wymagań pracy</i> (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti i in., 2001)	zasoby pracy, wymagania pracy, wyczerpanie, wycofanie się, wypalenie	W pierwszej publikacji nie ma odniesienia do zaangażowania w pracę, w drugiej uwzględnione pojęcie w modelu.	Wzrost wymagań prowadzi do napięcia zawodowego, zasoby są związane z procesami motywacyjnymi (zwiększaniem się poziomu zaangażowania w pracę). Odpowiednia ilość zasobów może łagodzić wpływ wysokich wymagań na stan napięcia związanego z pracą, w dalszej kolejności - wypalenia zawodowego.	jeden z najlepiej przebadanych modeli, stosowany do różnych grup zawodowych (profilowanie zasobów i wymagań). Krytyka modelu: ograniczona liczba predyktorów
<i>Teoria zachowania zasobów</i> (Hobfoll, 1989)	zasoby stresu zawodowego, wypalenie zawodowe, zaangażowanie w pracę, wydajność pracy	W teorii nie ma bezpośredniego odniesienia do środowiska pracy i zaangażowania w pracę, dopiero w późniejszych zastosowaniach. W dłuższej perspektywie zagregowane i oddziałujące na siebie zasoby przyczyniają się do lepszych wyników jednostki w pracy, między innymi wzrostu zaangażowania.	Stres (w tym zawodowy) jest efektem równoczesnego subiektywnego postrzegania utraty zasobów oraz ich obiektywnej straty. Indywidualne różnice w posiadaniu zasobów determinują różnice w radzeniu sobie ze stresem. Kluczem do podnoszenia zaangażowania pracowników jest zwiększanie i wzmacnianie ich puli zasobów.	jedna z ważniejszych teorii objaśniających pojęcie zasobów

Nazwa teorii/modelu/autorzy/rok	Główne zmienne/pojęcia	Pojęcie zaangażowania w pracę w teorii/modelu	Główne założenia	Uwagi
<i>Teoria wymiany społecznej</i> (Homans, 1958)	wymiana nagród, koszty, nagrody, interakcje, zasada wzajemności, postrzegane wsparcie organizacyjne	W teorii nie ma bezpośredniego odniesienia do środowiska pracy i zaangażowania w pracę, dopiero w późniejszych zastosowaniach. Pracownicy, postrzegający organizację jako wspierającą, zgodnie z regułą wzajemności będą bardziej zaangażowani i przywiązani do miejsca pracy.	Życie społeczne opiera się na wymianie nagród, Osoby, które dają wiele innym, starają się tyle samo od nich pozyskać, osoby, które dostają wiele od innych, czują, że muszą im tyle samo oddać (zasada wzajemności). Jednostki pożąдают interakcji, w których nagrody są co najmniej równe poniesionym kosztom.	
<i>Teoria samodeterminacji w działaniu</i> (Deci & Ryan, 2013)	motywacja wewnętrzna, motywacja zewnętrzna, nagrody, autonomiczna regulacja, potrzeba autonomii, potrzeba kompetencji, potrzeba relacji z innymi	W teorii nie ma bezpośredniego odniesienia do środowiska pracy i zaangażowania w pracę, dopiero w późniejszych zastosowaniach. Poprzez mechanizm spełnienia psychologicznych potrzeb i kształtowania motywacji następuje m.in. wzrost zaangażowania w pracę.	Motywacja wewnętrzna, regulowana samodzielnie, powstała wskutek spełnienia potrzeb: autonomii, kompetencji i relacji z innymi prowadzi do efektywnego działania jednostki. Różnice między jednostkami do odnajdywania angażujących warunków pracy (spełnienia psychologicznych potrzeb).	jedna z najbardziej znanych teorii motywacji; odnoszona do budowania motywacji pracowni- czej

Nazwa teorii/modelu/autorzy/rok	Główne zmienne/pojęcia	Pojęcie zaangażowania w pracę w teorii/modelu	Główne założenia	Uwagi
<i>Model Charakterystyk Pracy</i> (Hackman & Oldham, 1976)	charakterystyki pracy (różnorodność umiejętności, samoistość zadań, znaczenie pracy, autonomia zadań); satysfakcja; wskaźnik potencjału motywacyjnego	Zaangażowanie w pracę nie jest bezpośrednio ujęte w modelu, ale wyjaśnia on powstawanie satysfakcji z pracy, która jest skorelowana z zaangażowaniem	Główne charakterystyki pracy wywołują trzy stany psychologiczne, które z kolei, będąc zmiennymi mediującymi, prowadzą do pojawienia się satysfakcji z pracy.	koncepcja z grupy <i>job-design theories</i> . Jeden z najbardziej użytecznych modeli w projektowaniu zmian organizacji

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie przeglądu literatury dotyczącej koncepcji teoretycznych przywołanych w rozdziale.

Przedstawione w rozdziale koncepcje i modele teoretyczne, choć posługujące się różnymi pojęciami i często innymi nazwami zmiennymi, posiadają wspólny mianownik. Mianowicie w każdej pojawia się podobny schemat, który można sprowadzić do następującego, ogólnego pytania: jakie warunki muszą zaistnieć, aby pojawił się pewien pożądany stan związany z optymalnym funkcjonowaniem pracownika. W dwóch teoriach warunki te nazwane są wprost zasobami, a w innych, choć inaczej nazwane (np. charakterystyki pracy, stany psychologiczne) de facto zawierają się w pojęciu zasobów. Natomiast ten pożądany stan, którego kształtowanie teorie chcą wyjaśnić, również nie zawsze nazwany zaangażowaniem, jest z nim skorelowany, bądź po nim następuje (motywacja, satysfakcja, wydajność pracy). Trudno się również nie zgodzić z niektórymi badaczami, że termin „zasoby” używany w badaniach i modelach ma ogólne znaczenie i wszystko właściwie może być zasobem. Zasoby są w niewielkim stopniu skontekstualizowane. W artykule, którego celem było zidentyfikowanie, w jaki sposób pojęcie zasobów jest używane i definiowane w kontekście zjawiska zaangażowania w pracę, badacze przeanalizowali 137 publikacji i obliczyli, że w literaturze funkcjonuje 216 różnych rodzajów zasobów (Lee i in., 2020). Jest to zatem pojęcie bardzo „pojemne” badawczo, co uwidacznia się w kilku przedstawionych teoriach. W tej pracy, na podstawie wykorzystywanych danych, zasoby będą jedną z podstawowych zmiennych, ale zostaną pogrupowane w kilka kategorii.

Kolejna kwestia dotycząca przedstawionych teorii dotyczy zakresu ich wykorzystania w budowie modelu i interpretacji wyników. Podstawowym modelem, do którego będzie

odnosić się autorka pracy będzie teoria wymagań i zasobów, aczkolwiek wyniki zostaną zinterpretowane w odniesieniu do większości koncepcji przedstawionych w tym rozdziale. Autorka ma również świadomość, że przedstawione koncepcje zostały opracowane w dziedzinie psychologii pracy, a będą odnoszone do modelu obejmującego wskaźniki makroekonomiczne i makrospołeczne. Nie ma jednak lepiej opracowanych analiz dotyczących zaangażowania w pracę niż te, które przedstawiają psychologowie. Uwzględniając dodatkowo fakt, który został podkreślony na początku tego rozdziału, a dotyczący uplasowania zjawiska zaangażowania w pracę w nurcie psychologii pozytywnej można powiedzieć, że będą badane związki swoistego dobrostanu psychologicznego jednostek związanego z pracą a poziomem stanu makroekonomicznego i makrospołecznego.

Objęcie modelem nie tylko jednostkowych determinant „pozytywnego stanu umysłu związanego z pracą”, ale również czynników makroekonomicznych i makrospołecznych pozwoli na wyciągnięcie wniosków, czy pracowniczy dobrostan jednostek współwystępuje lub ma wpływ na dobrostan społeczno-ekonomiczny. Czy pracownicy angażujący się w pracę żyją w społeczeństwie dobrobytu, w którym panują zasady zaufania społecznego, funkcjonuje stabilny rynek pracy i realizowane są dobre rządy? Wydaje się, że wyjście poza jednostkowe charakterystyki związane z pracą, z daną grupą zawodową czy też z branżą na poziom makroekonomiczny i szerzej - makrospołeczny jest z jednej strony wyzwaniem badawczym, ale przede wszystkim – jeżeli odpowiedź na wyżej postawione pytanie okaże się pozytywna – nada jeszcze większy sens dążeniom do wzmacniania zaangażowania w pracę

Rozdział 2

ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ – PRZEGLĄD NARZĘDZI POMIARU, BADAŃ EMPIRYCZNYCH ORAZ DANYCH STATYSTYCZNYCH

2.1. Wprowadzenie

Niniejszy rozdział pracy ma charakter opisowy, a jego głównym celem jest przedstawienie metod, a zwłaszcza narzędzi pomiaru zjawiska zaangażowania w pracę. Podobnie jak w przypadku różnorodności definicji, dostępnych jest również wiele takich narzędzi. Już na początku XX wieku, kiedy nastąpił rozkwit badań nad zaangażowaniem, naukowcy dostrzegali, że wiele sposobów definiowania zjawiska implikuje różnorodność narzędzi pomiarowych. Jedni z czołowych badaczy zjawiska pisali wówczas, że „nie powinno zaskakiwać, że brak zgody w obszarze definicji prowadzi do nieporozumień co do sposobów pomiaru zaangażowania w pracę”, wymieniając siedem różnych metod pomiaru zjawiska (Saks & Gruman, 2014, s. 163). Niemniej jednak, podobnie jak w przypadku definicji zaangażowania, tylko kilka narzędzi zyskało popularność i jest stosowane w badaniach naukowych. W tym rozdziale zostanie omówiona większość z nich, choć z oczywistych względów najwięcej miejsca będzie poświęcone opisowi narzędzia, na podstawie którego zostały zebrane dane wykorzystywane w tej pracy. W trakcie omawiania poszczególnych kwestionariuszy, autorka zwróci uwagę na różne podejścia do sposobów operacjonalizacji zjawiska zaangażowania w pracę oraz na słabe i na mocne strony pomiaru. Co wydaje się istotne, narzędzia zostaną podzielone na dwie grupy: stosowane przez firmy komercyjne lub instytuty badania opinii publicznej oraz te, które zostały rozwinięte przez akademików i są stosowane głównie w badaniach naukowych.

W dalszej części rozdziału przedstawione zostaną wybrane badania empiryczne dotyczące determinant oraz następstw zaangażowania w pracę. Autorka, dokonując przeglądu literatury uwzględniła nie tylko najbardziej zasłużonych dla tematu, zagranicznych badaczy, ale także polskich autorów, celowo dokonując takiego podziału. Już w tym miejscu warto zwrócić uwagę, że są to badania obejmujące zazwyczaj jedną lub kilka podobnych branż, prowadzone najczęściej w jednym, rzadziej w kilku zbliżonych kulturowo krajach. Badań o zasięgu międzynarodowym czy uwzględniających wskaźniki makroekonomiczne lub inne makrospołeczne jest znacznie mniej, ale ze względu na fakt, że są one najbliższe zakresowi tematycznemu tej pracy, zostaną dokładnie opisane i wyeksponowane w osobnym podrozdziale.

Wreszcie, w części końcowej rozdziału zaprezentowane zostanie źródło danych wykorzystywanych w pracy, na podstawie których będzie konstruowany model. Dane te są gromadzone w systematycznie realizowanym, międzynarodowym badaniu o ugruntowanej metodologii, której najważniejsze aspekty zostaną również dokładnie opisane. Oprócz podstawowego źródła danych, jakim jest Europejskie Badanie Warunków Pracy (*European Working Conditions Survey, EWCS*), w tym rozdziale przedstawione zostaną również dodatkowe źródła zmiennych – wskaźników makroekonomicznych i innych makrospołecznych – wraz z ich krótką charakterystyką.

Celem tego rozdziału jest zatem opis narzędzi wykorzystywanych w badaniu zjawiska zaangażowania w pracę ze szczególnym naciskiem na narzędzie dotyczące danych wykorzystywanych w pracy, a także źródeł wszelkich danych wykorzystywanych w modelu. Ponadto przedstawione zostaną najważniejsze badania empiryczne, które mają znaczenie dla realizowanego badania i które będą przytaczane podczas interpretacji wyników oraz weryfikacji hipotez.

2.2. Najważniejsze badania empiryczne dotyczące zaangażowania w pracę

2.2.1. Narzędzia pomiaru

W poprzednim rozdziale podkreślono, że pomiarem zaangażowania w pracę zajmują się nie tylko akademicy, ale również firmy badawczo-konsultingowe. Oczywiście należy mieć na względzie, że te dwa światy nie są całkowicie rozłączne i wzajemnie korzystają ze swoich osiągnięć. Niemniej jednak, pewna granica może zostać wytyczona, co uwidacznia się w literaturze. W tej części pracy w pierwszej kolejności przedstawione zostaną narzędzia pomiaru wdrożone i stosowane przez najbardziej znaczące podmioty komercyjne, a następnie opisane będą metody stosowane przez badaczy akademickich. Jak zwracają uwagę badacze (Havenga, Brand, Visagie, 2013) od początku XXI wieku zauważalna jest swoista reorientacja w badaniach prowadzonych w firmach. Mianowicie zaczęto rezygnować z tradycyjnych badań satysfakcji pracowniczej na rzecz badania zaangażowania pracowników (Havenga i in., 2013). Tym samym można stwierdzić, że nie tylko naukowcy budujący zaawansowane modele objaśniające zaangażowanie, ale również firmy uświadamiały sobie, że zjawisko to jest czymś więcej niż tylko satysfakcją z pracy. Bazując na globalnym raporcie *Employee Engagement Report* opracowanym na podstawie badań korporacji BlessingWhite (BlessingWhite, 2011), badacze stwierdzają kilka ciekawych faktów związanych z pomiarem zaangażowania w firmach. Otóż organizacje, w których proces budowania zaangażowania

w pracę nie jest traktowany jako jedynie ogólna filozofia w zarządzaniu, ale jako dedykowany program, częściej wdrażają „szyte na miarę” badania ankietowe mierzące zaangażowanie pracowników. Ponadto większe organizacje (zatrudniające powyżej 10 000 osób) częściej przeprowadzają tego rodzaju akcje ankietowe wśród pracowników (Havenga i in., 2013, s. 4). Interesujące jest, że już samo przeprowadzenie badania przyczynia się do wzrostu poziomu zaangażowania w pracę w porównaniu do firm, które nie podejmują takich działań. Musi jednak być spełniony jeden, ważny warunek. Samo ankietowanie nie wystarczy. Zaangażowanie pracowników jest największe, kiedy dostrzegają oni, że równolegle z realizacją badań wdrażane są odpowiednie działania. Natomiast podejmowanie badań bez dalszych, widocznych dla pracowników działań jest skorelowane z ich mniejszym poziomem zaangażowania. (BlessingWhite, 2011, s. 21). Na podstawie tych informacji można wysnuć wniosek, że sam pomiar zaangażowania pracowników jest istotnym aspektem dbania o utrzymanie lub też podnoszenie ich poziomu zaangażowania w pracę.

Przypuszczalnie najbardziej rozpoznawalną, a z pewnością najstarszą agencją badawczą, która podjęła się badania zaangażowania pracowników jest amerykański Instytut Gallupa (*Gallup Institute*). Instytut ten w połowie lat osiemdziesiątych XX wieku opracował koncepcję i metodę pomiaru zjawiska. Zanim jednak mógł się pochwalić gotową koncepcją pomiaru, już w latach pięćdziesiątych XX wieku George Gallup i psycholog Donald O. Clifton rozpoczęli badania dotyczące różnic w odnoszeniu sukcesów przez organizacje, identyfikując główne przyczyny na poziomie jednostek (pracowników). W latach osiemdziesiątych badacze zaczęli prowadzić wspólne badania pracowników (Harter, Schmidt, Killham, Asplund, 2006). Celem zespołu Gallupa był pomiar tych elementów zaangażowania jednostek, które są w największym stopniu skorelowane z wynikami biznesowymi organizacji m.in. wyniki sprzedaży, wzrost, dochodowość, produktywność, lojalność i satysfakcja klientów. Wyodrębniono kluczowe czynniki, które kształtują zaangażowanie i wpływają na główne wskaźniki świadczące o efektywności organizacji. Zanim jednak powstało ostateczne narzędzie do badania ilościowego, badacze Gallupa przeprowadzili setki wywiadów fokusowych oraz wywiadów pogłębionych z pracownikami reprezentującymi różne branże gospodarki (Harter i in., 2002; Havenga i in., 2013). Do każdej grupy fokusowej zapraszano pracowników z najbardziej produktywnych działów firm (Havenga i in., 2013). Przedstawiciele organizacji odnoszących biznesowe sukcesy byli pytani o warunki i środowisko pracy, zachowania, ale również uczucia, które przyczyniły się do osiągnięcia wysokich wyników organizacyjnych (Harter i in., 2006, s. 5–6). Na tej podstawie badacze

Instytutu Gallupa wyodrębnili pytania do badań ilościowych, dotyczące różnych aspektów doświadczeń pracowników. Jak pisze Harter i in. (2006) przedstawiający historię powstania narzędzia Q12, był to proces iteracyjny, polegający na powtarzalnych etapach: konstruowanie pytania, analiza, pilotaż i ewentualne przeformułowanie pytania. W wyniku wieloletnich badań, wyłoniono pięć grup czynników związanych z różnymi charakterystykami pracy. Następnie, w wyniku analizy czynnikowej i analizy regresji powstały ostateczne pytania składające się na narzędzie *The Gallup Q12 Workplace Audit*, służące do pomiaru zaangażowania pracowników. Badanie Gallupa jest realizowane według wystandaryzowanej metodologii, na losowej próbie, techniką wywiadu bezpośredniego lub ankiety telefonicznej. Badanie obejmuje pracowników powyżej 15 r.ż. z różnych branż i sektorów gospodarki w ponad 160 krajach świata (Gallup, 2021, s. 184-186). Kwestionariusz Q12, opatentowany w latach osiemdziesiątych, składa się z dwunastu pytań, na które respondenci udzielają odpowiedzi na pięciostopniowej skali Likerta (Havenga i in., 2013):

Q1. Wiem, czego oczekuje się ode mnie w pracy.

Q2. Mam odpowiednie narzędzia i wyposażenie, których potrzebuję, aby wykonywać dobrze swoją pracę.

Q3. W pracy każdego dnia mam okazję, aby robić to, co potrafię najlepiej.

Q4. W ciągu ostatnich siedmiu dni zostałem pochwalony za dobrą pracę.

Q5. Mój przełożony albo ktoś w pracy, troszczy się o mnie jako osobę.

Q6. W pracy jest ktoś, kto wzmacnia mój rozwój.

Q7. Inni w pracy liczą się z moją opinią.

Q8. Misja/ cel firmy sprawia, że czuję, że moja praca jest ważna.

Q9. Moi współpracownicy są zaangażowani w wykonywanie pracy wysokiej jakości.

Q10. Mam najlepszego przyjaciela w pracy.

Q11. W ciągu ostatnich sześciu miesięcy ktoś z pracy rozmawiał ze mną na temat mojego rozwoju.

Q12. W ostatnim roku miałem w pracy możliwość nauki i rozwoju.

Przyglądając się wyżej wymienionym pytaniom, będącym wskaźnikami zaangażowania pracowników, można stwierdzić, że pojęcie to definiowane jest przez Instytut Gallupa odmiennie niż przez przedstawicieli świata nauki, a tym samym inaczej niż w definicji przyjętej na potrzeby tej pracy. Według Gallupa (2021) zaangażowanie w pracę oznacza przywiązanie, satysfakcję i entuzjazm z pracy. W tym miejscu można przytoczyć uwagi innych badaczy, z którymi trudno się nie zgodzić, a które krytycznie podchodzą do określania przez Gallupa swojej metody pomiarem zaangażowania w pracę. Słusznie zauważają, że

owszem, nie ma jednej metody pomiaru zjawiska, ale pomimo tego narzędzie Gallupa nie powinno zawierać się tej grupie, gdyż de facto jest narzędziem pomiaru sposobów czy praktyk zarządzania (Saks, Gruman, 2014). Niektórzy badacze używają „kompromisowego” określenia w odniesieniu do pomiaru zjawiska zaangażowania przez Instytut Gallupa: *satisfaction-engagement approach* (Bailey, Soane, Delbridge, Alfes, Shantz, Petrov, 2011). Z pewnym zaskoczeniem można przeczytać, że nawet autorzy związani z badaniem Gallupa podkreślają, że jest to jedynie kwestia nazewnictwa. Otwarcie stwierdzają, że pytania w narzędziu Q12 są skorelowane głównie z satysfakcją z pracy i wyjaśniają dużą część wariancji właśnie tego zjawiska. Aczkolwiek nazywane są miarami zaangażowania pracowników, aby je odróżnić (jako praktyczne aspekty pracy) od ogólnego, teoretycznego konstruktu, jakim jest satysfakcja z pracy (Harter i in., 2002, s. 269). Przeglądając publikacje, których celem jest przegląd i metaanaliza metod pomiaru w interesującym autorkę obszarze, warto przytoczyć jeszcze inne uwagi badaczy na temat narzędzia Gallupa. Jak słusznie zauważają, narzędzie to składa się z miar percepcji wybranych charakterystyk pracy, z których każda jest czynnikiem wywołującym zaangażowanie, ale nie jest ani jego miarą, ani wskaźnikiem (Rich i in., 2010, s. 838). Dla innych autorów poszczególne pozycje w narzędziu Gallupa są niczym innym jak pomiarem satysfakcji z niektórych aspektów pracy (Macey & Schneider, 2008, s. 7). Analizując wyniki badań Gallupa należy mieć na uwadze powyższe zastrzeżenia, zwłaszcza, że stan zaangażowania w pracę to coś znacznie więcej niż satysfakcja z pracy lub lojalność wobec pracodawcy.

Wyniki badania Instytutu Gallupa, obejmującego ponad 100 000 jednostek biznesowych, wskazują, że wysokie zaangażowanie pracowników danej organizacji jest skorelowane z jej wyższą produktywnością i rentownością pracowników, wyższą lojalnością klientów, oraz niższą rotacją pracowników (Harter, Schmidt, Agrawal, Plowman, Blue, 2016). W ocenie autorki Instytut Gallupa dość zasadniczo podchodzi do segmentacji respondentów pod względem zaangażowania w pracę. Otóż wyróżnia tylko trzy grupy pracowników: zaangażowanych, niezaangażowanych oraz aktywnie kontestujących pracę. Tych zaangażowanych jest najmniej; według ostatniego raportu stanowią jedynie około jedną piątą wszystkich badanych, tj. 23% (Gallup, 2024). W pełni zaangażowany pracownik to ten, który udzielił odpowiedzi twierdzących na wszystkie dwanaście pytań, ale według metodologii nie trzeba odpowiedzieć na wszystkie pytania „tak”, aby zostać zakwalifikowanym do zaangażowanych pracowników. Jak wynika z raportów Gallupa, w trakcie ostatniej dekady poziom zaangażowania pracowników podnosił się, od 12% w 2009 do 22% w 2019, następnie

20% w 2020 i do 23% w 2023 r., przy czym odsetki te inaczej kształtują się w różnych regionach świata (Gallup, 2021, 2024). Stosunkowo niski poziom zaangażowania jest obserwowany w Europie Zachodniej (13%) (Gallup, 2024). Pomimo, że zaangażowanie w pracę rosło w ostatnich latach, wydaje się, że poziom 23% jest wciąż mało zadowalający. Według badań Gallupa około 80% pracowników nie jest zaangażowana lub kontestuje swoją pracę, szkodząc innowacyjności, produktywności i wynikom biznesowym organizacji. Autorzy raportu obliczają wyliczają, że niezaangażowani pracownicy powodują straty produktywności w globalnej gospodarce wyliczone na 8,9 tryliona dolarów lub 9% globalnego PKB (Gallup, 2024, s. 2).

W 1999 badacze Gallupa wydali książkę *First, break all the rule: What's the World's Greatest Managers Do Differently*, która zrobiła furorę wśród firm konsultingowych oraz menedżerów odpowiedzialnych za politykę HR, szybko stając się światowym bestsellerem biznesowym. Książka oparta jest na danych zebranych między innymi w badaniu Q12 i prezentuje w przystępny sposób praktyczne przykłady rozwiązań w miejscu pracy, których celem jest podnoszenie satysfakcji pracowników i zwiększanie poziomu zaangażowania w pracę (Buckingham & Coffman, 2014). W książce i raportach z badań w kolejnych latach pojawia się jeden kluczowy wniosek: sposób zarządzania jest zasadniczą zmienną wpływającą na zaangażowanie pracowników; wyjaśniając 70% wariancji zmiennej „zaangażowanie zespołowe” (Gallup, 2021, s. 17).

Kończąc opis narzędzia gallupowskiego warto wspomnieć, że zaangażowanie w pracę to tylko jeden z aspektów badanych przez Instytut i opisywanych w raporcie *State of the Global Workforce*. Badacze Instytutu używają również holistycznego określenia (*workplace wellbeing*), którego jednym z elementów jest zaangażowanie pracowników. O dobrym samopoczuciu czy dobrostanie pracowniczym nie stanowi tylko przyjazne miejsce pracy, ale również inne obszary funkcjonowania jednostek, takie jak życie społeczne, zdrowie i energia fizyczna czy finanse (Gallup, 2021, s. 17). W publikacji poświęconej fenomenowi *wellbeing* badacze reprezentujący Instytut Gallupa określają go jako szeroką kategorię, obejmującą różne czynniki, między innymi te, związane z pracą (nie tylko fizyczne, ale również związane z uczuciami i emocjami w pracy). Taki dobrostan jest nie tylko w interesie samych pracowników, ale również organizacji i pracodawców ich zatrudniających. Główne przesłanie Gallupa dotyczy faktu, że praca jest wszechobecną i jedną z najważniejszych części życia jednostki. Dobrostan związany z miejscem pracy wpływa pozytywnie na ogólny dobrostan jednostek, ale również całych społeczności, między innymi zwiększając ich produktywność

(Harter, Schmidt, Keyes, 2003). Ten wniosek Gallupa, wypracowany przez kilkadziesiąt lat eksplorowania zjawiska satysfakcji, zaangażowania i dobrostanu pracowniczego wiąże się z ogólnym przesłaniem tej pracy, na podstawie którego sformułowano część hipotez. Począwszy od jednostek i ich indywidualnego zaangażowania, poprzez wyniki organizacji, skończywszy na dobrobycie społeczeństw, możemy mówić o pewnym procesie, który – przynajmniej częściowo – ma wyjaśnić ta praca.

Drugą firmą, która wdrożyła model badania zaangażowania w pracę na światową skalę jest Aon Hewitt – amerykańska korporacja świadcząca usługi w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim. Badanie *Trends in Global Employee Engagement* jeszcze do niedawna było realizowane rokrocznie w ponad 1000 organizacjach różnej wielkości na całym świecie i w ponad sześćdziesięciu branżach. Raport z ostatniego dostępnego badania powstał na podstawie danych zebranych od kilku milionów respondentów (Aon Hewitt, 2017). Narzędzie wykorzystywane do badania zaangażowania jest nieco prostsze od kwestionariusza Q12 Instytutu Gallupa, gdyż zawiera tylko sześć stwierdzeń przypisanych do tzw. modelu *Say-Stay-Strive*. Ankieta ma zbadać trzy kwestie dotyczące postawy pracownika wobec organizacji, tj. czy wypowiada się pozytywnie o firmie, współpracownikach i pracodawcy; czy chce pozostać w organizacji i czy dokłada starań i dodatkowego wysiłku, przyczyniając się do sukcesu organizacji. Te trzy problemy badane są za pomocą następujących stwierdzeń zawartych w kwestionariuszu:

Given the opportunity, I tell others great things about working here.

I would not hesitate to recommend this organisation to a friend seeking employment.

I rarely think about leaving this organisation to work somewhere else.

It would take a lot to get me to leave this organisation.

This organisation inspires me to do my best work every day.

This organisation motivates me to contribute more than is normally required to complete my work (Aon Hewitt, 2017).

O ile w przypadku badania Gallupa, można zaobserwować powiązanie zaangażowania z satysfakcją, o tyle autorzy raportu Aon Hewitt mocno podkreślają, że utożsamianie zjawiska zaangażowania ze stanem satysfakcji lub poczucia zadowolenia z pracy jest błędem. Według nich stan zaangażowania w pracę jest czymś więcej, będąc „psychologiczną inwestycją pracownika w organizację” (Aon Hewitt, 2017). Zaangażowanie jest niczym innym jak behawioralnym i psychologicznym skutkiem doświadczeń związanych z pracą, prowadzącymi do lepszych wyników pracowników. W prostym modelu Aona najpierw mamy

do czynienia z motywatorami czy też czynnikami pobudzającymi zaangażowanie (*engagement drivers*), następnie z efektami na poziomie pracowników (*engagement outcomes: say-stay-strive*) oraz wynikami organizacyjnymi (*business outcomes*). Pomiar zaangażowania jest możliwy w drugim stadium – efektów na poziomie pracowników (Aon Hewitt, 2017, s. 1–2). Jak zauważają inni badacze, w koncepcji i jej pomiarze przedstawionym przez firmę Aon Hewitt na pierwszy plan wysuwa się czynnik emocjonalnego i intelektualnego oddania się pracownika organizacji. Hawenga i współautorzy (2013, s. 3) dość obrazowo określili stan zaangażowania w pracę w ujęciu Aon Hewitt: jako „filozofię serca i umysłu”.

Organizacja Aon Hewitt w przeciwieństwie do Instytutu Gallupa wyróżnia więcej grup respondentów według ich poziomu zaangażowania. Według wyników przedstawionych w ostatnim raporcie, 24% respondentów można uznać za „wysoce zaangażowanych w pracę”, 39% za „umiarkowanie zaangażowanych”, co w sumie oznacza, że 63% pracowników na świecie angażuje się w swoje zawodowe obowiązki (Aon Hewitt, 2017, s. 7). Podobnie jak Instytut Gallupa, Aon dokonuje pomiaru zjawiska w podziale na kontynenty. Okazuje się, że Europejczycy odznaczają się najniższym poziomem zaangażowania w pracę na świecie, co jest zbieżne z wynikami badań Gallupa. W porównaniu do poprzedniej edycji, w dwa razy większej liczbie krajów europejskich odnotowano spadek poziomu zaangażowania (Aon Hewitt, 2017, s. 11). Tak samo jak Instytut Gallupa, firma Aon posługuje się określeniem *wellbeing* w odniesieniu do dobrostanu pracowniczego i również prowadzi odrębne badania na ten temat, tzw. *Global Wellbeing Survey* (Aon Hewitt, 2023). Jest to kolejny dowód na to, że pracowniczy dobrostan zaczyna być ważnym aspektem funkcjonowania organizacji, wpisując się w nurt tzw. psychologii pozytywnej. Natomiast zjawisko zaangażowania w pracę jest powiązane z tzw. *wellbeing*, co zostało udowodnione w pracach naukowych (Björk-Fant i in., 2023) i potwierdza, że określanie go jako pozytywny stan umysłu związanego z pracą jest właściwym podejściem.

Na przykładzie wyżej przedstawionych narzędzi pomiaru opracowanych i stosowanych przez podmioty pozaakademickie można dostrzec wiele różnic w metodach i narzędziach badania zaangażowania w pracę. Począwszy od sposobu definiowania zjawiska, które bezpośrednio przekłada się na jego operacjonalizację w kwestionariuszach ankiet, a skończywszy na wynikach, uwidacznia się wiele rozbieżności. Dość restrykcyjny sposób kwalifikowania respondentów na podstawie wyników badań przez firmę Gallup powoduje, że wskaźniki zaangażowania przedstawiane w raportach tej organizacji są dużo niższe niż te pokazywane

w raportach firmy Aon Hewitt (23% vs. 63%). Tym samym, wyniki są całkowicie nieporównywalne. Będąc jednak świadomym skąd wynikają te różnice, można odwoływać się do raportów z wymienionych badań w trakcie analizowania wyników badań własnych.

Powyżej opisane podmioty realizujące ogólnoświatowe badania zaangażowania w pracę są zdecydowanie najczęściej cytowane w literaturze jako komercyjne organizacje zajmujące się tym problemem. Dodatkowo warto wymienić jeszcze dwie firmy doradcze podejmujące tego rodzaju sondaże. Pierwszą, wspomnianą już na początku tego rozdziału, jest globalna firma doradcza *BlessingWhite* założona w Stanach Zjednoczonych w latach siedemdziesiątych XX wieku przez Bucka Blessinga i Toda White'a z misją tworzenia programów, modeli i narzędzi ugruntowanych w badaniach, a dotyczących znaczenia i jakości pracy (HRAnexi, b.d.). Głównym celem firmy jest doradzanie organizacjom na całym świecie w dążeniu do bycia wysoce wydajnymi, zrównoważonymi i odnoszącymi sukcesy podmiotami. Metodologia badania zakłada, że pełne zaangażowanie w pracę pojawia się wtedy, kiedy występują maksymalny poziom satysfakcji i wkładu, zarówno na poziomie jednostek, jak i organizacji (Fernandez, 2007). Maksymalny poziom satysfakcji oznacza wybór przez respondenta najwyższego punktu skali przy pytaniu: *I like my job and do it well*. Natomiast najwyższy poziom wkładu w sukces organizacji oznacza wybór najwyższego punktu skali przypisanej do pytania: *I help achieve the goals of my organization* (BlessingWhite, 2011). Tym samym, w ujęciu *BlessingWhite* elementami zaangażowania są satysfakcja oraz wkład w sukces organizacji.

W metodologii badania wyróżnia się pięć poziomów zaangażowania pracowników:

1. *zaangażowany*,
2. *niemal zaangażowany*,
3. *usatysfakcjonowany, ale nie uczestniczący (nie wnoszący wkładu)*,
4. *uczestniczący, ale nieusatysfakcjonowany*,
5. *niezaangażowany*.

Pełne narzędzie zawiera kilkadziesiąt pytań, a krótki, regularnie wysyłany do pracowników kwestionariusz – *Engagement Survey* – składa się z kilku lub kilkunastu stwierdzeń. Co ważne, kwestionariusze są dostosowywane do potrzeb firm. Dane są zbierane za pomocą techniki ankiety online; zindywidualizowane link są wysyłane na adresy mailowe respondentów. Baza, którą dysponuje firma liczy ponad milion odpowiedzi zebranych z kilkuset organizacji świata. *BlessingWhite* przygotowuje kilka różnych raportów dla klientów, w których zawarte są wyniki badań, rekomendacje dotyczące działań oraz tzw.

insights. Bardzo ważnym założeniem wdrażanym w życie przez firmę jest komunikowanie wyników badania pracownikom wraz z propozycją działań, które muszą zostać podjęte, aby optymalizować zaangażowanie w pracę. Oprócz raportów, firma proponuje specjalne programy i szkolenia, oparte na wynikach badań, aby zapewnić holistyczne podejście do polityki zwiększania zaangażowania pracowników (Fernandez, 2007). Według danych prezentowanych w raporcie, około jedna trzecia pracowników angażuje się w swoją pracę (*engaged*), a 17% pozostaje niezaangażowanych. Podobnie jak Aon Hewitt, i ta firma przedstawia poziom zaangażowania w podziale na regiony, a dokładnie kraje; najwyższy obserwuje się w Indiach, a najniższy w Chinach (Fernandez, 2007, s. 3). Wyniki te są nieco niższe od wskaźnika zaangażowania Aon Hewitt, ale wciąż lepsze od prezentowanych w raportach Instytutu Gallupa. To co odróżnia metodologię *BlessingWhite* od metodologii Instytutu Gallupa, ale również Aon Hewitt to większa ilość kategorii, na które dzieli się pracowników pod względem stopnia zaangażowania w pracę.

Towers Watson jest jedną z większych firm doradczych, zajmujących się, między innymi, badaniem zaangażowania w pracę (Willis Towers Watson, b.d.). Jak pisze jeden z polskich badaczy dokonujący przeglądu narzędzi i metod pomiaru zaangażowania, w narzędziu Towers Watson występuje aspekt racjonalny (rozumienie celów organizacji), emocjonalny (emocjonalny związek z celami organizacji) i motywacyjny (chęć wkładania dodatkowego wysiłku niż wymagany w swoje zawodowe obowiązki) (Mrówka, 2010, s. 4–5). Na tej podstawie tworzony jest zmienny zestaw pytań do kwestionariuszy mierzących zaangażowanie. Przykładowe pytania są następujące:

Polecil(a)bym moją firmę jako dobre miejsce pracy.

Często biorę na siebie dodatkowy zakres odpowiedzialności.

Dobrze dopasowuję się do stylu pracy i postępowania przyjętego w mojej firmie.

Podsumowując opisane powyżej badania zaangażowania w pracę podejmowane przez komercyjne podmioty można dostrzec kilka podobieństw, pomimo, że definiują one stan zaangażowania w odmienny sposób. Po pierwsze, wszystkie firmy wiążą zaangażowanie w pracę z pozytywną cechą, często uznając ją za podstawowy element tzw. *wellbeing* pracowników. Po drugie, ten pozytywny stan czy też dobrostan na poziomie jednostkowym prowadzi do sukcesów i dobrych wyników organizacji jako całości. Wydaje się, że jest to jeden z głównych powodów podejmowania i eksplorowania zjawiska zaangażowania w pracę przez różne podmioty, nie tylko przez akademików. Wiedza na temat zaangażowania w pracę,

znajomość jego mechanizmów, dostarczanie coraz to lepszych narzędzi pomiaru zjawiska są bezcenne, gdyż przekładają się bezpośrednio na sukces organizacji.

Przechodząc do opisu pomiaru zaangażowania w pracę stosowanego w świecie naukowym, nie można pominąć narzędzia służącego do pomiaru wypalenia zawodowego – *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Pomimo, że temat wypalenia nie jest związany z tematyką tej pracy, jak już zostało zasygnalizowane wcześniej, zjawisko to było, a czasem nadal jest definiowane przez niektórych akademików jako pozytywna antypoda wypalenia zawodowego. Badania nad wypaleniem zawodowym bezsprzecznie rozwinęły się dużo wcześniej i dopiero po kilkudziesięciu latach akademicy zainteresowali się pozytywnym stanem związanym z wykonywaną pracą, tj. zaangażowaniem w pracę. Jak słusznie zauważają autorzy koncepcji oraz narzędzia do badania wypalenia zawodowego, nie dziwi fakt, że pojęcie wypalenia (reprezentujące negatywny stan psychiczny) jest uzupełniane i poszerzane przez jego pozytywną antytezę, tj. zaangażowanie w pracę. Dopiero po pewnym okresie funkcjonowania psychologii skupiającej się na badaniu stanów negatywnych, pojawiła się psychologia pozytywna, między innymi obejmująca takie zjawisko, jakim jest zaangażowanie w pracę (Maslach i in., 2001). Jeszcze inni badacze określają tę tranzycję jako „przejście z bieguna negatywnego na biegun pozytywny” (*positive poll of workers' wellbeing*) (Schaufeli i in., 2002, s. 71).

Autorką narzędzia służącego do pomiaru stanu wypalenia zawodowego jest psycholożka, społeczna z Uniwersytetu Berkley – Christina Maslach, badająca tę koncepcję już od końca lat siedemdziesiątych XX wieku. Wkład Maslach w rozwój problematyki wypalenia polega głównie na opracowaniu najczęściej stosowanej metody pomiaru tego zjawiska, tj. Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (*Maslach Burnout Inventory; MBI*) (Tucholska, 2001). Narzędzie to, rozwijane od lat osiemdziesiątych XX wieku, ulegało wielu przeobrażeniom, poprzez zmianę treści i ilości kategorii czy skali, a skończywszy na liczbie grup zawodowych, do których miało być skierowane. Ostateczna forma narzędzia pojawiła się na początku XXI wieku jako gotowy kwestionariusz możliwy do zastosowania wśród różnych grup zawodowych (*MBI-General Survey, MBI-GS*). Autorem kwestionariusza – oprócz Christiny Maslach – był Michael Leiter. W narzędziu tym zoperacjonalizowane są trzy wymiary wypalenia: wyczerpanie (*exhaustion*), cynizm (*cynicism*), niedostateczna efektywność (*reduced professional efficiency*) (Maslach i in., 2001). *MBI* jest podstawowym i najbardziej rozpowszechnionym narzędziem stosowanym do pomiaru wypalenia, nie tylko w

krajach anglojęzycznych. Test został przetłumaczony na wiele języków, a badania psychometryczne wskazują na jego wysoką trafność i rzetelność (Tucholska, 2001). W całkiem niedawnej publikacji, Wilmar Schaufeli wraz ze współautorami proponuje nowe narzędzie pomiaru wypalenia, tzw. *Burnout Assessment Tool (BAT-23)*, do którego wprowadzone zostały nowe komponenty wypalenia, m.in. obniżona zdolność samoregulacji procesów poznawczych i emocjonalnych (De Beer, Schaufeli, de Witte, 2022). Autorzy krytycznie odnoszą się do *Maslach Burnout Inventory*, ale tylko w celu wyeksponowania nowych komponentów BAT-23. Nie mają jednak wątpliwości, że to *MBI* przysłużył się do identyfikacji wypalenia zawodowego i jest tzw. „złotym standardem” w badaniach nad tym zjawiskiem (De Beer i in., 2022, s. 2).

Pomimo, że praca ta jest poświęcona zjawisku zaangażowania, kwestionariusz wypalenia zawodowego jest tutaj opisywany z co najmniej dwóch przyczyn. Główna przyczyna dotyczy początkowego założenia przyjmowanego przez autorów i część późniejszych badaczy, iż za pomocą *MBI* można badać również zaangażowanie w pracę jako przeciwny biegun wypalenia. Tym samym osoby uzyskujące niskie wyniki na skali wypalenia były oceniane jako zaangażowane w pracę. Bardzo szybko jednak pojawiła się krytyka takiego podejścia, a głównym jej przedstawicielem był Wilmar Schaufeli. Nawet autorzy narzędzia, przywołując opinię krytyków, twierdzą, że kwestionariusz *MBI* nie nadaje się do badania zaangażowania, które powinno być zoperacjonalizowane w odrębny sposób (Maslach i in., 2001). W licznych publikacjach krytyka wykorzystania narzędzia do pomiaru wypalenia jako równoległego narzędzia do oceny poziomu zaangażowania wydaje się być logicznie uzasadniona (Schaufeli i in., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004a; Schaufeli & Salanova, 2011). Badacze uważają, że wypalenie i zaangażowanie, pomimo, że są przeciwstawnymi koncepcjami, powinny być mierzone za pomocą różnych kwestionariuszy. Prowadząc analizy statystyczne, tłumaczą w jaki sposób poszczególne elementy składające się na stan wypalenia są bądź nie są przeciwieństwami odpowiadających im elementów zaangażowania. Otóż, o ile wigor oraz oddanie są przeciwnymi biegunami odpowiednio wyczerpania i cynizmu, o tyle zaabsorbowanie pracą i zmniejszona skuteczność nie są taki antypodami. Są koncepcyjnie odrębnymi pojęciami, a nie końcowymi punktami jakiegoś kontinuum (Schaufeli i in., 2002, s. 74). Wskutek tego zaangażowanie nie może być mierzone jako przeciwny profil wyników uzyskiwanych na skali *MBI*. Badacze wyjaśniają też, że gdyby taki pomiar był uzasadniony, zaangażowanie i wypalenie byłyby doskonale komplementarnymi i wzajemnie wykluczającymi się stanami, a one są raczej stanami niezależnymi, które mogą być ze sobą

negatywnie skorelowane ze względu na swój antytetyczny charakter (Schaufeli & Bakker, 2004a). Już w późniejszym artykule podane są mocniejsze dowody na zastosowanie takiego podejścia. Po pierwsze, badacze tłumaczą, że z psychologicznego punktu widzenia założenie o idealnie odwrotnej relacji wypalenia i zaangażowania w pracę nie jest możliwe. Mianowicie „brak wypalenia niekoniecznie oznacza, że czujemy się zaangażowani, a brak zaangażowania niekoniecznie oznacza, że jesteśmy wypaleni.” (Schaufeli & Salanova, 2011, s. 41). Okazuje się, że do pewnego stopnia zaangażowanie i wypalenie mogą współwystępować. Autorzy podają, że korelacja między zaangażowaniem a wypaleniem wynosi od -0,24 do -0,65 w zależności od analizowanych wymiarów. Współczynnik nigdy jednak nie wynosi -1 (Schaufeli & Salanova, 2011). Wyniki te są wystarczającym dowodem na to, że oba stany powinny być mierzone niezależnymi narzędziami. Z drugiej strony pojawiały się również głosy krytyki wobec wprowadzania niezależnego narzędzia do pomiaru zaangażowania w pracę. Ustalenia empiryczne niektórych badaczy podważały pogląd, że zaangażowanie (w ujęciu testu *Utrecht Work Engagement Scale*, który jest głównym narzędziem badania zaangażowania na potrzeby tej pracy) jest niezależnym konstruktem, którego dokładna ocena wymaga samodzielnego pomiaru. Cole i współautorzy (2012) stwierdzili, że istnieje znaczne nakładanie się treści pozycji między wymiarami wypalenia w *MBI* i w *Utrecht Work Engagement Scale*, zwłaszcza między skalami poświęcenia i wigoru *UWES* a odpowiadającymi im przeciwstawnymi wymiarami *MBI* (cynizm i wyczerpanie). Po przeprowadzeniu metaanalizy doszli do wniosku, że zaangażowanie pracowników, mierzone przez *UWES*, w takim stopniu pokrywa się z wypaleniem zawodowym, mierzonym przez *MBI*, że skutecznie wykorzystuje istniejącą konstrukcję pod nową etykietą. Doradzali innym badaczom, aby unikali traktowania kwestionariusza *UWES* jako narzędzia badającego niezależne zjawisko (Cole, Walter, Bedeian, O'Boyle, 2012, s. 1576).

Drugim powodem, dla którego autorka przedstawia w pracy poświęconej zaangażowaniu narzędzia do pomiaru wypalenia zawodowego jest charakterystyka podstawowego zbioru danych wykorzystywanych podczas analiz. Otóż, Europejskie Badanie Warunków Pracy zawiera również pytania ze skróconej wersji *MBI*. W związku z tym w bazie danych znajdują się wyniki dotyczące wypalenia zawodowego respondentów, które mogą być uwzględnione podczas przyszłych analiz.

Najważniejszym dla tej pracy narzędziem badawczym jest kwestionariusz *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, który powstał wskutek rozwoju dyskusji dotyczących badania

wypalenia oraz jego przeciwnego stanu, tj. zaangażowania w pracę. Należy zaznaczyć, że najpierw opracowano definicję zaangażowania w pracę, a następnie na jej podstawie narzędzie badawcze. Definicja ta została przedstawiona w pierwszym rozdziale i przyjęto ją na potrzeby tej pracy. Według niej zaangażowanie w pracę jest pozytywnym stanem umysłu związanym z pracą, który charakteryzuje się wigorem (*vigor*), oddaniem (*dedication*) i zaabsorbowaniem pracą (*absorption*) (Schaufeli i in., 2002). Zarówno wskazana definicja, jak i narzędzie *Utrecht Work Engagement Scale* są najczęściej stosowanymi w badaniach naukowych. W rozbudowanej metaanalizie obejmującej ponad dwieście najważniejszych publikacji naukowych, grupa badaczy obliczyła, że definicja zespołu z Utrechtu oraz związane z nią narzędzie pomiaru *UWES* są stosowane w niemal 90% artykułach dotyczących problematyki zaangażowania w pracę. Najczęściej stosowana jest wersja składająca się z dziewięciu, a w dalszej kolejności z siedemnastu kategorii (Bailey i in., 2017). Ponadto, kwestionariusz *UWES* został poddany walidacji dla kilkunastu języków (Bailey i in., 2017, s. 34–35). Dla porównania, w metaanalizie z 2021 roku, która objęła osiemdziesiąt pięć prestiżowych publikacji z trzydziestu krajów świata, a badającej związki pomiędzy zaangażowaniem w pracę a stylami przywództwa obliczono, że w 73,8% prac stosowany jest kwestionariusz *UWES*, w tym w większości (68%) jego dziewięciopunktowa wersja (Decuyper & Schaufeli, 2021, s. 8–9). Sam współautor narzędzia obliczył, że w wiodącej bazie naukowych publikacji z zakresu psychologii (*PsycINFO*) wśród prac poświęconych zjawisku zaangażowania w pracę aż 83% wykorzystywało kwestionariusz *UWES* (Schaufeli & Salanova, 2011). Wreszcie, we wspomnianym już artykule, w pierwszym rozdziale tej pracy, autorzy przyznają, że *UWES* jest najczęściej używanym narzędziem. W ich ocenie wkład naukowców z Utrechtu (sformułowanie ścisłej definicji wraz z odpowiadającym jej narzędziem) stał się fundamentem do uformowania w miarę stabilnej, szeroko akceptowanej koncepcji. Badacze obliczyli, że praca Schaufeliego z 2002 r. oraz Bakker i Schaufeliego z 2004 r. są najczęściej cytowanymi źródłami zawierającymi pojęcie *work engagement* (Shuck i in., 2017, s. 275). Pomimo, że artykuł ma bardzo krytyczny wydźwięk w odniesieniu do różnorodności koncepcji, jego autorzy docenili narzędzie *UWES* pod względem sposobu operacjonalizacji koncepcji z Utrechtu. Kwestionariusz odróżnia od innych narzędzi spójność pomiaru, naukowe punkty odniesienia (ugruntowanie w koncepcji naukowej) i oparcie w szczegółowo opracowanej definicji (Shuck i in., 2017).

Kwestionariusz *UWES* (funkcjonujący również pod nazwą *Work & Well-being Survey*) jest zasadniczo dość prostym i równocześnie precyzyjnym narzędziem, którego poszczególne

stwierdzenia dokładnie odpowiadają elementom definicji. Pierwotnie *UWES* składał się z dwudziestu czterech stwierdzeń, a następnie w drodze analiz (testów psychometrycznych) wyeliminowane zostało siedem z nich. Ostatecznie, sprawdzona i zaakceptowana do użytku wersja testu zawiera siedemnaście stwierdzeń; ale wprowadzono także krótsze opcje kwestionariusza, tj. z dziewięcioma oraz trzema określeniami przedstawianymi respondentom (Schaufeli & Bakker, 2004b). Stwierdzenia te odnoszą się do pracy i są pogrupowane według trzech definicyjnych wymiarów: wigoru, oddania i zaabsorbowania pracą. Ankietowani ustosunkowują się do poszczególnych pozycji kwestionariusza wybierając określony punkt na siedmiostopniowej skali od 0 („nigdy”) do 6 („zawsze”). W tabeli 2 przedstawiono pełną wersję testu *UWES*; obejmującą wszystkie możliwe stwierdzenia wraz z określeniem do jakiego wymiaru zaangażowania dane stwierdzenie się odnosi. Oprócz tego symbolem jednej gwiazdki oznaczono te stwierdzenia, które wchodziły w skład skróconej wersji z dziewięcioma stwierdzeniami, a symbolem dwóch gwiazdek – wersji z trzema stwierdzeniami. Należy podkreślić, że narzędzie było sprawdzane pod względem trafności czynnikowej (metodą confirmacyjnej analizy czynnikowej), międzynarodowej niezmienności, spójności wewnętrznej, stabilności wyników czasie, rzetelności, a także sprawdzono wzajemne związki między poszczególnymi wymiarami zaangażowania (współczynniki korelacji) (Schaufeli & Bakker, 2004b).

Tabela 2

Kwestionariusz UWES w podziale na stwierdzenia przyporządkowane do wymiarów zaangażowania w pracę

Poniższe stwierdzenia dotyczą twojego samopoczucia w pracy. Proszę uważnie przeczytać każde stwierdzenie i zdecydować, czy kiedykolwiek czuleś(aś) się w ten sposób w związku ze swoją pracą. Jeśli nigdy nie miałeś(aś) takiego odczucia, wpisz cyfrę zero 0 (zero) w pustym miejscu znajdującym się po numerze danego stwierdzenia.. Jeśli miałeś takie odczucie, wskaż jak często czuleś się w ten sposób. Wpisz cyfrę od 1 do 6, wybierając tę, która w najlepszy sposób opisuje częstość twoich odczuć.

Nigdy - 0 Prawie nigdy - 1 Rzadko - 2 Czasami - 3 Często - 4 Bardzo często - 5 Zawsze - 6

Stwierdzenie	Wymiar zaangażowania
<i>W pracy czuję, że rozpiera mnie energia. */ **</i>	wigor (vigor)
<i>Praca, którą wykonuję jest dla mnie pełna sensu i celowości.</i>	oddanie (dedication)
<i>Czas szybko płynie, kiedy pracuję. **</i>	zaabsorbowanie pracą (absorption)
<i>W pracy czuję się silny(a) i pełen(na) energii. *</i>	wigor (vigor)
<i>Jestem oddany(a) swojej pracy. */ **</i>	oddanie (dedication)
<i>Kiedy pracuję, zapominam o wszystkim dookoła mnie.</i>	zaabsorbowanie pracą (absorption)
<i>Moja praca jest dla mnie natchnieniem. *</i>	oddanie (dedication)
<i>Kiedy rano wstaję, mam ochotę iść do pracy. *</i>	wigor (vigor)
<i>Czuję się szczęśliwy(a), kiedy intensywnie pracuję. *</i>	zaabsorbowanie pracą (absorption)
<i>Jestem dumny(a) z pracy, którą wykonuję. *</i>	oddanie (dedication)
<i>Jestem pochłonięty(a) swoją pracą *</i>	zaabsorbowanie pracą (absorption)
<i>Mogę kontynuować pracę przez bardzo długie odcinki czasu.</i>	wigor (vigor)
<i>Praca jest dla mnie wyzwaniem.</i>	oddanie (dedication)
<i>Zapominam się kiedy pracuję. *</i>	zaabsorbowanie pracą (absorption)
<i>W pracy jestem odporny(a) psychicznie.</i>	wigor (vigor)
<i>Trudno mi oderwać się od mojej pracy.</i>	zaabsorbowanie pracą (absorption)
<i>Pracuję wytrwale, nawet jeśli sprawy nie idą dobrze.</i>	wigor (vigor)

*Adnotacja. * stwierdzenia w wersji skróconej do 9 stwierdzeń; ** stwierdzenia w wersji skróconej do 3 stwierdzeń.*

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza UWES (Schaufeli, 2003).

Próby skracania narzędzia powiodły się, gdyż wersja składająca się z dziewięciu stwierdzeń okazała się być lepiej dopasowana do danych niż wersja oryginalna. Dane, na których sprawdzano kwestionariusz pochodziły z dziesięciu krajów, a testy skróconej wersji zrealizowano za pomocą confirmacyjnej analizy czynnikowej. Wyniki potwierdziły, że wersja UWES-9 posiada akceptowalne właściwości psychometryczne i może być stosowana w badaniach organizacji (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006). Ostatnią udaną przymiarką do jeszcze większego skrócenia narzędzia było wprowadzenie kwestionariusza zawierającego jedynie trzy stwierdzenia. W toku analiz danych pochodzących z pięciu różnych kulturowo krajów, potwierdzono trafność czynnikową i spójność wewnętrzną narzędzia. Na tej podstawie stwierdzono, że UWES-3 jest wiarygodnym narzędziem, które może być stosowane jako alternatywa dla dłuższych wersji, zwłaszcza w dużych, międzynarodowych badaniach (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, De Witte, 2019). Takie rozwiązanie idealnie wpasowuje się w większe badania, jak na przykład *European Working Conditions Survey* będące podstawą tej pracy. Ultrakrótką wersję kwestionariusza UWES jest zdecydowanie łatwiej umieścić w dłuższym narzędziu, nie obciążając przy tym respondentów dużą ilością pytań. Co więcej, można dokonywać analiz wyników wraz z wieloma innymi zmiennymi, które pozyskuje się w danym badaniu.

W UWES-3 każdemu z trzech wymiarów zaangażowania w pracę odpowiada tylko jedno stwierdzenie (przy czym zastosowana skala jest nieco krótsza: *always, most of the time, sometimes, rarely, never*):

1. W pracy czuję, że rozpiera mnie energia (*At my work, I feel bursting with energy*) (wigor);
2. Jestem oddany(a) swojej pracy (*I am enthusiastic about my job*) (oddanie);
3. Czas płynie szybko, kiedy pracuję (*Time flies when I'm working*) (zaabsorbowanie pracą) (Schaufeli i in., 2019).

W wyniku confirmacyjnej analizy czynnikowej potwierdzono, że narzędzie UWES-9 może być skrócone do wersji ultrakrótkiej bez utraty informacji, a wewnętrzna spójność UWES-3 jest podobna do tej potwierdzonej dla UWES-9. Współczynniki korelacji pomiędzy wynikami w obu wersjach są bardzo wysokie. Co więcej obie miary wykrywają średnie różnice w poziomach zaangażowania we wszystkich pięciu próbach krajowych (Schaufeli i in., 2019). Liczba badań i publikacji, które wykorzystują różne wersje UWES jest ogromna. W tej pracy trudno byłoby wymienić wszystkie pozycje, których autorzy zdecydowali się na zastosowanie

kwestionariusza UWES. Polscy badaczy zajmujący się problemem zaangażowania także najczęściej decydowali się na użycie tego narzędzia (Andraszak, 2020; Grala, 2020; Kulikowski & Madej, 2014; Pollak & Chrupała-Pniak, 2019; Wołpiuk-Ochocińska, 2016). Warto dodać, że jeden z polskich badaczy podjął próbę sprawdzenia właściwości psychometrycznych kwestionariusza na próbie wykształconych Polaków zakończoną wynikiem pozytywnym (Kulikowski & Madej, 2014).

Jak w przypadku każdego testu pojawiły się również głosy krytyczne dotyczące narzędzia UWES. Krytyka, tak cenna w nauce, doprowadziła do rozwoju innych narzędzi. Warto tutaj wspomnieć o narzędziu *Job Engagement Scale (JES)*, które zostało opracowane kilka lat po UWES przez Richa i innych współautorów (2010). Autorzy *JES* doszli do wniosku, że zarówno koncepcja zaangażowania, jak i jej pomiar muszą być bardziej zanurzone w teorii Kahna, czego z kolei brakuje w UWES. Zauważyli, że UWES zawiera elementy, które mylą zaangażowanie ze zmiennymi poprzedzającymi ten stan sugerowanymi przez Kahna (np. postrzeganie znaczenia pracy) (Rich, Lepine, Crawford, 2010). Potwierdzają to również inni badacze: nowe narzędzie rozwinęło się na bazie braków w UWES, przede wszystkim nieuwzględnieniu takiego elementu koncepcji Kahna, jakim jest „wkładanie jaźni” w rolę zawodową (Saks, Gruman, 2014, p. 167). Efektem tych analiz było opracowanie kwestionariusza *JES*, który w znacznie bardziej precyzyjny sposób odwzorowuje koncepcję Kahna. Według Richa zaangażowanie w pracę, określane jednak jako *job engagement*, a nie *work engagement* polega przede wszystkim na inwestowaniu fizycznej, emocjonalnej i kognitywnej energii jednostki w pełni wydajną pracę (Rich i in., 2010). Oryginalne narzędzie zawiera osiemnaście pytań, które odzwierciedlają wielowymiarową koncepcję Kahna, a zwłaszcza „wyrażanie i wkładanie siebie w wykonywaną rolę zawodową”. Każde sześć pytań odnosi się do jednego z wymiarów kahnowskiego zaangażowania, tj. fizycznego, emocjonalnego i kognitywnego. Jednak kwestionariusz *JES* nie osiągnął aż takiej naukowej popularności jak UWES, choć – jak zauważają badacze – naturalne było oczekiwanie, że tak solidne narzędzie, oddające w pełni koncepcję Kahna powinno być częściej stosowane w badaniach (Shuck i in., 2017).

2.2.2. Wybrane badania dotyczące determinant oraz następstw stanu zaangażowania w pracę

W tej części rozdziału przedstawione zostaną najważniejsze wnioski z badań empirycznych nad zaangażowaniem w pracę. Znakomita większość tych badań przedstawia zmienne poprzedzające (*antecedents, determinants*) oraz następstwa (*outcomes*) wystąpienia stanu

zaangażowania w pracę. Autorka zdecydowała się włączyć tę tematykę badawczą w przeglądową część empiryczną ze względu na jej bezpośredni związek z tematem rozprawy. Na początku należy zaznaczyć, że już w rozdziale pierwszym, zwłaszcza w części poświęconej głównym modelom teoretycznym, opisano ugruntowane w teoriach zmienne determinujące wystąpienie stanu zaangażowania w pracę. Na szczególną uwagę zasługuje tu model wymagań i zasobów pracy oraz *work engagement theory* zaproponowana przez Kahna⁹. W tej części teorii te nie będą ponownie przywoływane, ale autorka skupi się na omówieniu najważniejszych modeli i badań empirycznych dotyczących determinant stanu zaangażowania w pracę. Większość badaczy zajmujących się tą tematyką, często w formie artykułów przeglądowych, zwraca uwagę na olbrzymią ilość publikacji w tym zakresie i popularność tego rodzaju badań. Niektórzy autorzy stwierdzają, że to właśnie troska o odpowiedni poziom zaangażowania w pracę jest siłą napędową coraz liczniejszych badań i publikacji identyfikujących zmienne poprzedzające zaangażowanie w pracę (Meskelis & Whittington, 2020). Do takich wniosków badacze doszli już kilkanaście lat temu (Crawford i in., 2010), stwierdzając, że to właśnie potrzeba angażowania pracowników powoduje skupienie uwagi na naukowym potwierdzeniu i opisanu determinant tego zjawiska. Z kolei w artykule mającym charakter metaanalizy autorzy podają, że 155 „wziętych pod lupę” publikacji zawierało odniesienie do zmiennych poprzedzających zaangażowanie w pracę (*antecedents of work engagement*) (Bailey i in., 2017). Warto również wspomnieć o nowszym artykule, którego autorzy stwierdzają, że ostatnie wysiłki badaczy zajmujących się tematem zaangażowania skupiają się na dokładnym zbadaniu, w jaki sposób rozwija się stan zaangażowania w pracę i jakie są jego skutki, czyli co wynika z zaangażowanej siły roboczej dla danej organizacji (Lee i in., 2020, s. 6) Autorzy zauważają ciekawą kwestię związaną z nazewnictwem. Otóż okazuje się, że wielu badaczy używa terminu *antecedents* zamiennie z terminem *resources*, co wydaje się błędne. Zmienna poprzedzająca, jak sama nazwa wskazuje, ma swoje miejsce w określonym porządku czasowym, poprzedza wystąpienie czegoś, jej pozycja czasowa jest ustalona, podczas gdy zasób nie ma takich ograniczeń. Autorzy podają przykład zmiennej *psychological climate of organisation*, która została określona przez Shucka i współbadaczy jako zmienna poprzedzająca, a to umieściło ją w określonym porządku, co nie musi być właściwe (Lee i in., 2020). Badacze dochodzą do wniosku, że lepiej zająć się badaniem oraz uporządkowaniem zasobów (*resources*), które są niezależne od kontekstu czasowego. Owszem, brak kontekstu czasowego powoduje, że

⁹ Zob. rozdział 2, str. 26.

właściwie wszystko może być zasobem pracy, ale właśnie dlatego potrzebne jest zrozumienie kontekstu i zastosowania danego zasobu. Badacze podejmują się takiego zadania: integracji, zdefiniowania i skategoryzowania zasobów wraz z określeniem ich kontekstów oraz poziomów zastosowań (Lee i in., 2020). Takie podejście, aczkolwiek bardzo ciekawe, nie wydaje się jednak przydatne w tej pracy. Owszem, sam podział i uporządkowanie zasobów są pewną wskazówką dla budowy modelu determinant zaangażowania w pracę, ale badania ściśle określające zmienne poprzedzające są cenniejsze ze statystycznego punktu widzenia oraz dla praktyków, którzy chcieliby wyniki takich analiz wdrożyć w organizacji. Chcą oni zwykle wiedzieć, jakie warunki muszą nastąpić wcześniej, przed wystąpieniem stanu zaangażowania.

Przed przedstawieniem badań empirycznych dotyczących zmiennych poprzedzających oraz następstw stanu zaangażowania w pracę, należy poczynić trzy uwagi. Po pierwsze, ogromna liczba badań i publikacji zmusiła autorkę do przywołania tylko najbardziej kluczowych. W celu zachowania balansu pomiędzy szczegółowością rozdziału a zbyt ogólnym poziomem mogącym prowadzić do utraty informacji, przegląd badań zostanie przedstawiony w formie tabeli, a z każdego artykułu zostaną wybrane tylko najważniejsze wnioski z ogólnym określeniem determinant oraz skutków wystąpienia stanu zaangażowania w pracę (bez ich szczegółowego opisu). Po drugie, ze względu na tematykę pracy, mniej uwagi będzie poświęcone następstwom stanu zaangażowania. Jeżeli jednak w danym badaniu autorzy traktują zaangażowanie w pracę jako zmienną mediującą, zostaną również wskazane zmienne następujące po stanie zaangażowania. Po trzecie, autorka dokonując przeglądu badań, uwzględnia również polskie publikacje, celowo wyróżniając je w osobnej tabeli, pomimo, że polski dorobek w tym zakresie nie jest tak imponujący jak zagraniczny. Badania i najważniejsze modele empiryczne zostały zaprezentowane w poniższych tabelach (3 i 4).

Tabela 3

Wybrane zagraniczne badania i modele empiryczne dotyczące zmiennych poprzedzających oraz następstw zaangażowania w pracę

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
<i>Antecedents and consequences of employee engagement</i> (Saks, 2006)	Charakterystyki pracy Postrzegane wsparcie organizacyjne Postrzegane wsparcie przełożonego Nagrody i uznanie Sprawiedliwość proceduralna Sprawiedliwość dystrybutywna	Satysfakcja z pracy Zaangażowanie organizacyjne (psychologiczne przywiązanie jednostki do organizacji) Zachowania związane z obywatelstwem organizacyjnym	Pierwszy empiryczny model dotyczący determinant i skutków zaangażowania w pracę. Rozróżnienie m. zaangażowaniem w pracę a zaangażowaniem organizacyjnym. Związek pomiędzy zmiennymi niezależnymi a wynikowymi jest częściowo mediowany przez zaangażowanie.
<i>Antecedents and consequences of employee engagement revisited</i> (Saks, 2019)	Różnorodność umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy jako główna charakterystyka pracy wpływająca na zaangażowanie Dodatkowo: umożliwianie nauki i rozwoju		Cel: ponowne sprawdzenie modelu z 2006 r. i wprowadzenie nowych zmiennych.
<i>How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources</i>	Możliwość wykorzystania zróżnicowanych umiejętności wpływała na wzrost zaangażowania, łagodząc negatywny		Badano wpływ kombinacji wysokich zasobów i wysokich

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
(Hakanen, Bakker, Demerouti, 2005)	wpływ przeciążenia pracą.		wymagań pracy na zaangażowanie w pracę.
<i>Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high</i> (Bakker, Hakanen, Demerouti, Xanthopoulou 2007)	Wsparcie przełożonych, innowacyjne metody, docenianie, pozytywny klimat organizacyjny wpływały na wzrost zaangażowania, łagodząc negatywny wpływ wysokich wymagań pracy.		Badano wpływ kombinacji wysokich zasobów i wysokich wymagań pracy na zaangażowanie w pracę.
<i>The role of personal resources in the job demands-resources model</i> (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2007)	Zasoby osobiste: poczucie skuteczności, samoocena, optymizm		Zasoby osobiste pośredniczą w relacji pomiędzy zasobami pracy a zaangażowaniem w pracę.
<i>Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement</i> (Xanthopoulou i in., 2009a)	Zasoby pracy: autonomia, wsparcie, coaching, informacja zwrotna. Zasoby osobiste: poczucie skuteczności, samoocena, optymizm		Zasoby osobiste pośredniczą w relacji pomiędzy zasobami pracy a zaangażowaniem w pracę.
<i>Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test</i> (Crawford i in., 2010)	Autonomia Informacja zwrotna Możliwości rozwoju Pozytywny klimat pracy Regeneracja Nagrody i uznanie Wsparcie Różnorodność zadań Psychologiczne dopasowanie do roli zawodowej		Rozszerzenie modelu zasobów i wymagań pracy o stresory.

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
<i>Employee engagement: an examination of antecedent and outcome variables</i> (Shuck, Reio, Rocco, 2011)	Dopasowanie osobowości do pracy Przywiązanie do organizacji Psychologiczny klimat organizacyjny (postrzeganie przez jednostką środowiska pracy)	Dyskrecjonalny wysiłek Utrzymanie pracownika w organizacji	Badanie zrealizowano na zróżnicowanej branżowo próbie.
<i>The meaning of employee engagement</i> (Macey & Schneider, 2008)	Charakterystyki pracy jako część zasobów pracy (autonomia, różnorodność zadań, wyzwania) Przywódcztwo Cechy osobowościowe (osobowość proaktywna, sumienność, osobowość autoteliczna)		W zależności od stanu zaangażowania: cecha, stan psychologiczny oraz zaangażowanie behawioralne – różne zmienne poprzedzające poszczególne rodzaje zaangażowania
<i>Job engagement: Antecedents and effects on job performance</i> (Rich i in., 2010)	Zgodność wartości jednostki z wartościami organizacji Postrzegane wsparcie organizacyjne Samoocena	Zachowania związane z obywatelstwem organizacyjnym Wydajność realizacji zadań	Zaangażowanie w pracę jako zmienna mediująca

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
<i>Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance</i> (Christian i in., 2011)	Charakterystyki pracy: Autonomia Zróżnicowanie zadań Stopień, w jakim wykonywana praca jest ważna wewnątrz i poza organizacją Informacja zwrotna Rozwiązywanie problemów, złożoność pracy Wsparcie społeczne Przywództwo transformacyjne, dwukierunkowa komunikacja między liderami a podwładnymi (wymiana informacji)	Wydajność realizacji zadań Wydajność kontekstowa	Empiryczne sprawdzenie i potwierdzenie koncepcji Macey'go i Schneidera
<i>Burnout and Work Engagement: The JDR Approach</i> (Bakker, Demerouti, Sanz-Vergel, 2014)	Warunki pracy Cechy osobowościowe Strategie behawioralne w zarządzaniu	Wysoki poziom kreatywności i wydajności w realizacji zadań, zachowania związane z obywatelstwem organizacyjnym, satysfakcja klientów	Wypalenie zawodowe jest silniej związane z wynikami zdrowotnymi, podczas gdy zaangażowanie w pracę jest silniej związane z wynikami motywacyjnymi.
<i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i> (Anitha, 2014)	Środowisko pracy Styl przywództwa Jakość pracy w zespole Możliwości rozwoju Wynagrodzenie Polityki organizacyjne Dobrostan pracowniczy (m.in. postrzegane wsparcie organizacyjne).	Wydajność pracy	Badanie wśród pracowników niższego i średniego szczebla zarządzania

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
<i>The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis</i> (Bailey i in., 2017)	Stan psychologiczny m.in. poczucie własnej skuteczności, odporność, zasoby osobiste Projektowanie własnej pracy Przywództwo i zachowania zarządzających Postrzeganie czynników organizacyjnych i zespołowych (m.in. postrzegane wsparcie organizacyjne, identyfikacja z organizacją, poczucie bezpieczeństwa, wsparcie zespołu) Interwencje i aktywności organizacji (programy szkoleń i rozwoju, nowe formy pracy, treningi uważności)		Przegląd 214 publikacji dot. determinant i następstw stanu zaangażowania w pracę (przy czym 172 dot. opublikowanych wyników badań empirycznych).
<i>Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance</i> (Alessandri i in., 2018)	Pozytywny kapitał psychologiczny (PsyCap): wysokie poczucie własnej skuteczności, optymizm, nadzieja, odporność.	Wydajność pracy	Zaangażowanie w pracę jako zmienna mediująca
<i>Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement</i> (Albrecht, Breidahl, Marty, 2018)	Zasoby na poziomie organizacyjnym: dopasowanie strategiczne, postrzeganie przez pracowników praktyk HR, wsparcie kierownictwa wyższego szczebla, przejrzystość celów organizacyjnych,		Zasoby na poziomie organizacyjnym są pozytywnie skorelowane z klimatem zaangażowania w organizacji i zasobami pracy co

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
	możliwości adaptacyjne organizacji, klimat sprzyjający autonomii		w efekcie prowadzi do wzrostu zaangażowania w pracę.
<i>Driving employee engagement: how personality trait and leadership style impact the process</i> (Meskelis & Whittington, 2020)	Badano 6 wymiarów osobowości modelu HEXACO: 1.szczerść-pokora, 2. emocjonalność, 3. ekstrawersja, 4. ugodowość, 5.sumienność, 6. otwartość. Współwystępowanie wysokiego poziomu szczerści - pokory, sumienności oraz ekstrawersji jest istotnie powiązane z wysokim poziomem zaangażowania w pracę (tzw. engaging personality). Ponadto, istnieje statystycznie istotna korelacja pomiędzy autentycznym przywództwem a zaangażowaniem w pracę. Udało się zidentyfikować zastępczy wpływ autentycznego przywództwa na uczciwość – pokorę, która napędza zaangażowanie.		Wprowadzenie zmiennej moderującej, tj. autentyczne przywództwo

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
<i>The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis</i> (Hakanen i in., 2024)	Zasoby pracy na poziomie zadań, tj.: możliwość używania umiejętności, bycia kreatywnym i uczenia się nowych rzeczy w pracy, Informacja zwrotna Angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji		Badanie na zróżnicowanej sektorowo próbie. Porównanie siły związku z zaangażowaniem pomiędzy różnymi typami zasobów pracy. Założenie, że zasoby na poziomie zadań mają większe znaczenie dla rozwoju zaangażowania.
<i>Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model</i> (Mazzetti i in., 2023)	Zasoby organizacyjne (np. sprawiedliwość organizacyjna, Zasoby rozwojowe (informacja zwrotna, możliwości rozwoju) Zaangażowane przywództwo Zasoby osobiste (poczucie własnej skuteczności, pozytywna samoocena)	Satysfakcja z pracy Przywiązanie do pracy (niechęć do zmiany pracy, trwanie w organizacji)	Metaanaliza 94 artykułów naukowych opublikowanych w latach 2011-2018.

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury w tabeli.

Tabela 4

Wybrane polskie badania dotyczące determinant zaangażowania w pracę

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
<i>Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego</i> (Derbis & Baka, 2011)	Pośrednicząca rola zaangażowania w pracę w relacji stresory – wypalenie. O ile takie stresory jak konflikt interpersonalny oraz ograniczenia organizacyjne osłabiają zaangażowanie w pracę, o tyle obciążenie pracę prowadzi do pewnego poziomu do wzrostu zaangażowania.		Badanie przedstawicieli pięciu grup zawodowych: nauczycieli (N=121), personelu medycznego (N=115), menedżerów (N=71), policjantów (N=70) oraz dziennikarzy (N=69) na terenie województwa śląskiego i łódzkiego; kwestionariusz UWES.
<i>Wartości jako czynnik warunkujący zaangażowanie pracowników w organizacji w świetle badań empirycznych</i> (Stankiewicz & Moczulska, 2011)	Wartości skorelowane z zaangażowaniem afektywnym: współpraca, wzajemna pomoc, szacunek, sukces, jakość pracy, staranność i posłuszeństwo Zaangażowanie normatywne: punktualność, chęć odniesienia sukcesu Zaangażowanie trwania: punktualność, staranność, posłuszeństwo i wiarygodność		Badanie pracowników w 60 organizacjach z różnych branż województwa lubuskiego, badano zaangażowanie organizacyjne (afektywne, normatywne i trwania)
<i>Zaangażowanie w pracę w kontekście dopasowania człowieka do pracy</i> (Chirkowska-Smolak, 2012)	Poziom dopasowania pomiędzy pracownikiem a pracą (wynagradzanie i docenianie, relacje ze współpracownikami, sprawiedliwość, wartości, relacje z przełożonymi)		Badanie pracowników przedsiębiorstw produkcyjno-handlowych (N=630); kwestionariusz UWES

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (relationship with or antecedents of work engagement)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (outcomes/ consequences of work engagement)	Uwagi
<i>Zaangażowanie w pracę – problemy z pomiarem</i> (Kulikowski & Madej, 2014)	Autonomia w pracy (zmienny czas pracy)		Badanie na niereprezentatywnej próbie młodych i wykształconych Polaków (N=142); kwestionariusz UWES
<i>Uwarunkowania zaangażowania organizacyjnego pracowników – przykład inżynierów</i> (Kmiotek, 2016)	Wiek (najsłabsza korelacja na początku kariery, najsilniejsza na etapie dojrzałości) Dodatnia korelacja zaangażowania organizacyjnego z oceną zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie (ocena organizacji pracy, możliwości rozwoju, atmosfery pracy, systemu oceniania pracowników, komunikacji, motywowania, polityki HR)		Badano zaangażowanie organizacyjne według koncepcji Meyera i Allena. Badaniem objęto pracowników na stanowiskach inżynierskich (N=453).
<i>Zaangażowanie w pracę i przywiązanie organizacyjne pracowników w przedsiębiorstwach o różnym poziomie kultury bezpieczeństwa pracy</i> (Wołpiuk-Ochocińska, 2016)	Kultura bezpieczeństwa pracy (w szczególności psychologiczne poczucie bezpieczeństwa w pracy)		Badanie pracowników z południowej i wschodniej Polski (N=427); kwestionariusz UWES
<i>Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement</i> (Derbis & Jasiński, 2018)	Pozytywna korelacja zaangażowania z satysfakcją z pracy, odpornością i poczuciem koherencji		Badanie niezależnych pracowników polskich oddziałów międzynarodowych korporacji (N=94)

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
<i>Sprawiedliwość wynagradzania a zaangażowanie pracowników</i> (Pollak & Chrupała- Pniak, 2019)	Słaba lub umiarkowana korelacja zaangażowania ze sprawiedliwością wynagradzania		Badanie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie pracujących Polaków (N=1076)
<i>Czy zaangażowani pracownicy zarabiają więcej? Moderująca rola wymagań pracy w relacji zaangażowania do wynagrodzenia</i> (Pollak & Chrupała- Pniak, 2019)	Brak istotnego związku między zaangażowaniem a dochodem, dodatnia słaba korelacja z motywacją autonomiczną, dodatnia umiarkowana z motywacją wewnętrzną, ujemna słaba z regulacją zewnętrzną. Cztery czynniki związane ze stresem (psychiczne obciążenie pracą, poczucie zagrożenia, nieprzyjemność warunków pracy, brak nagród) to to moderatory związku między zaangażowaniem a dochodem.		Badanie branży fitness – trenerów personalnych z firmy ogólnopolskiej (N=65); kwestionariusz UWES
<i>Zaangażowanie pracowników etatowych i tymczasowych na przykładzie firmy branży odzieżowej</i> (Kruk, Lis, Rymaszewska, Moczulska, 2020)	Pracownicy tymczasowi: dobra atmosfera w pracy, docenienie, poszanowanie życia prywatnego Pracownicy etatowi: wynagrodzenie, premia, dobra atmosfera, możliwości rozwoju i awansu		Badania techniką ankiety – branża odzieżowa (N=9).

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (relationship with or antecedents of work engagement)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (outcomes/ consequences of work engagement)	Uwagi
<i>Zaangażowanie policjantów w czasie kryzysu: jak pandemia COVID-19 zmieniła pracę funkcjonariuszy Policji?</i> (Andraszak, 2020)			Celem była analiza zaangażowania policjantów (N=184) przed pandemią i w jej trakcie (konceptcja zaangażowania Schaufeliego). Badanie wykazało, że pandemii uwidocznił się nieznaczny spadek zaangażowania w pracę, przy czym najmniejszy spadek dotyczy oddania się pracy (<i>dedication</i>).
<i>Zaangażowanie w pracę a wypalenie zawodowe nauczycieli. Mediująca rola orientacji pozytywnej</i> (Grala, 2020)	Dodatnia korelacja z orientacją pozytywną (wysoka samoocena, optymizm, zadowolenie z życia). Orientacja pozytywna mediuje związek między zaangażowaniem w pracę a wypaleniem zawodowym.		Badana grupa (N=106): nauczyciele szkół podstawowych i ponadpodstawowych (kwestionariusz UWES)
<i>Czym jest, a czym nie jest cicha rezygnacja. Wpływ przywództwa służebnego i zaangażowania w pracę na cichą rezygnację i zamiar odejścia z pracy</i> (Gigol, 2023)	Przywództwo służebne	Zmniejszenie zamiaru odejścia z pracy (przywództwo służebne wpływa na zmniejszenie zamiaru odejścia z pracy pracowników za pośrednictwem zaangażowania w pracę oraz wpływa na zmniejszenie postawy cichego odejścia	Badanie dotyczyło tzw. cichej rezygnacji (utożsamianej z wypaleniem zawodowym lub niezaangażowaniem w pracę). Badana grupa (N=249): pracujący respondenci, którzy jednocześnie uczęszczali na studia magisterskie lub podyplomowe w Szkole

Publikacja/autorzy/rok	Zmienne poprzedzające lub skorelowane ze stanem zaangażowania w pracę (<i>relationship with or antecedents of work engagement</i>)	Następstwa stanu zaangażowania w pracę (<i>outcomes/ consequences of work engagement</i>)	Uwagi
		pracowników za pośrednictwem zaangażowania w pracę). Zmniejszenie postawy cichej rezygnacji u pracowników	Głównej Handlowej w Warszawie
<i>Zaangażowanie pracowników a satysfakcja z pracy w warunkach pracy zdalnej</i> (Stefańska & Grabowski, 2023)	Pozytywna korelacja z satysfakcją z pracy (silniejszy związek zaangażowania organizacyjnego niż zaangażowania w pracę)	Satysfakcja z pracy (większy wpływ ma zaangażowanie organizacyjne niż zaangażowanie w pracę)	Do badania online zrekrutowano przez portal LinkedIn osoby z różnych krajów pracujące w środowisku międzynarodowym (N=277). Włączony kontekst pandemii: nie zauważono różnicy pomiędzy zaangażowaniem w pracę zdalną a w pracę stacjonarną.

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury w tabeli.

Krótko podsumowując zawartość tabel 3 i 4, można dostrzec pewne ogólne kategorie zmiennych poprzedzających wystąpienie lub pozytywnie skorelowanych ze stanem zaangażowania w pracę. Na najbardziej ogólnym poziomie wyróżniają się dwie czynniki: organizacyjne i indywidualne (dotyczące jednostek). Podobną kategoryzacją posługują się inni badacze (Macey & Schneider, 2008; Meskelis & Whittington, 2020). Choć jest ona dość ogólna, może być bardzo dobrym punktem wyjścia do grupowania i dalszej kategoryzacji zmiennych. Interesującą, bardziej szczegółową kategoryzację przedstawia Bailey, według którego czynniki wpływające na stan zaangażowania można pogrupować w pięć zbiorów: stany psychologiczne, projektowanie pracy, przywództwo, czynniki organizacyjne i zespołowe oraz interwencje organizacyjne (Bailey i in., 2017).

2.2.3. Wybrane analizy wykorzystujące *Europejskie Badanie Warunków Pracy* na poziomie międzykrajowym

Ze względu na małą ilość badań naukowych, które wykorzystywały wyniki badania *EWCS* w analizach na poziomie międzykrajowym, w tej części rozdziału przedstawiono tylko trzy takie publikacje. Ich tematyka jest bezpośrednio związana z niniejszą pracą. Zostały one przedstawione w Tabeli 5 ze szczegółowym opisem metodologii oraz uzyskanych wyników. Pierwsze badanie przedstawia zależności pomiędzy poziomem zaangażowania w pracę w poszczególnych krajach a wskaźnikami społecznymi, ekonomicznymi, politycznymi i kulturowymi (Schaufeli, 2018). W drugiej pracy autorzy analizują różnice w poziomie zaangażowania w pracę ze względu na charakterystyki demograficzne, zawodowe i organizacyjne (np. sektor, wielkość przedsiębiorstwa, grupa zawodowa ISCO) (Hakanen, Ropponen, Schaufeli, de Witte, 2019). Trzecia publikacja pokazuje jak kształtuje się zależność pomiędzy zaangażowaniem w pracę a równowagą pomiędzy życiem osobistym a prywatnym, tzw. *work life balance*, z uwzględnieniem różnych modeli państw opiekuńczych (Björk-Fant i in., 2023). Wszystkie badania dotyczą krajów europejskich objętych sondażem *EWCS*. Ze względu na zbliżoną tematykę, wnioski z tych badań będą pomocne w części poświęconej analizie danych.

Tabela 5

Wybrane badania dotyczące zaangażowania w pracę o zasięgu ogólnoeuropejskim

Schaufeli W.B., Work engagement in Europe: relations with national economy, governance and culture. *Journal: Organizational Dynamics*, p. 99-106, 2018.

Cel badania	Na podstawie danych z <i>EWCS</i> oraz innych baz danych, zbadano zależności pomiędzy poziomem zaangażowania w pracę w poszczególnych krajach a wskaźnikami społecznymi, ekonomicznymi, politycznymi i kulturowymi, tj.: - poziomem szczęścia, - poziomem satysfakcji z pracy, - liczbą godzin pracy tygodniowo, - PKB, - wydajnością pracy (produkcja na godzinę), - poziomem korupcji (<i>Corruption Perceptions Index - CPI</i>), - poziomem publicznej integralności (<i>Index of Public Integrity – IPI</i>), - poziomem demokracji (<i>Democracy Index – DIX</i>),

	- poziomem nierówności płci (<i>Gender Inequality Index – GII</i>), - poziomem nierówności rozkładu dochodów (<i>Gini Index – GI</i>), - postrzeganiem pracy jako naczelnej wartości (<i>European Value Study</i>), - postawami kulturowymi (indywidualizm, dystans władzy, paternalizm, unikanie niepewności, długoterminowe zorientowanie, zaspokojenie potrzeb).
Typ badania/analiz	Ilościowa analiza danych wtórnych
Populacja/próba	Populacja: pracujący w momencie badania mieszkańcy powyżej 15 r.ż. trzydziestu pięciu krajów europejskich (próba reprezentatywna) Badane jednostki: osoby pracujące powyżej 15 r.ż. (zatrudnione lub/i prowadzące własną działalność), wybrane w każdym wylosowanym gospodarstwie domowym według pierwszeństwa urodzenia
Źródło danych	Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015 (<i>6th European Working Conditions Survey 2015</i>); 43850 obserwacji
Technika statystyczna	Współczynnik korelacji liniowej Pearsona, regresja liniowa
Najważniejsze wyniki	1. Korelacja dodatnia, umiarkowana pomiędzy zaangażowaniem w pracę a poziomem szczęścia ($r=0,47$) oraz zaangażowaniem w pracę a satysfakcją z pracy ($r=0,61$) 2. Korelacja ujemna, umiarkowana pomiędzy zaangażowaniem w pracę a liczbą godzin pracy tygodniowo ($r=-0,53$) 3. Korelacja dodatnia, umiarkowana pomiędzy zaangażowaniem w pracę a PKB ($r=0,49$) oraz zaangażowaniem w pracę a wydajnością pracy ($r=0,51$), przy czym zależność jest raczej krzywoliniowa. 4. Korelacja ujemna, silna pomiędzy zaangażowaniem w pracę a poziomem korupcji ($r=-0,65$) 5. Korelacja dodatnia, umiarkowana pomiędzy zaangażowaniem w pracę a poziomem publicznej integralności ($r=0,55$) oraz zaangażowaniem w pracę a poziomem demokracji ($r=0,45$) 6. Korelacja ujemna, niska pomiędzy zaangażowaniem w pracę a poziomem nierówności płci ($r=-0,38$) 7. Korelacja ujemna, słaba pomiędzy zaangażowaniem w pracę a poziomem nierówności dochodów ($r=-0,2$) 8. Korelacja ujemna, umiarkowana pomiędzy zaangażowaniem w pracę a postrzeganiem pracy jako nadrzędnej wartości ($r=-0,48$) 9. Korelacja dodatnia, umiarkowana pomiędzy zaangażowaniem w pracę a poziomem indywidualizmu w

	społeczeństwie ($r=50$) oraz zaangażowaniem w pracę a dążeniem do zaspokajania potrzeb ($r=0,49$) 10. Korelacja ujemna, umiarkowana pomiędzy zaangażowaniem w pracę poczuciem dystansu władzy ($r=-0,48$) Uwaga: w analizie regresji jedynie poziom indywidualizmu jest predyktorem zaangażowania w pracę 11. Analiza regresji: z trzech obszarów, tj. ekonomicznego, politycznego i kulturowego wybrano następujące zmienne: wydajność pracy (produktywność), indeks łączny, tj. wskaźnik korupcji, demokracji i nierówności płci, indywidualizm oraz praca jako naczelna wartość. Okazało się, że głównym czynnikiem związanym z zaangażowaniem w pracę jest produktywność. Pozostałe nie są związane w istotny sposób ze zmienną objaśnianą.
Inne uwagi	• Dane zagregowane – średnie z wartości zmiennych dla poszczególnych krajów • Błąd ekologiczny (<i>ecollogical fallacy</i>) polega na nieuzasadnionym przenoszeniu wniosków z korelacji grupowych (dokonywanych na danych opisujących zagregowane zbiorowości) na zależności na poziomie jednostkowym. Przykład: negatywna korelacja na poziomie grupowym pomiędzy postrzeganiem pracy jako wartości nadrzędnej a zaangażowaniem w pracę nie oznacza tej samej zależności na poziomie jednostkowym (jest odwrotnie).
Hakanen J., Ropponen A., Schaufeli W., De Witte H., Who is Engaged at Work? <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i>, p. 373-381, 2019.	
Cel badania	Zbadanie różnic w poziomie zaangażowania w pracę w podziale według charakterystyk demograficznych, zawodowych i organizacyjnych. Zmienne niezależne demograficzne, m.in: - wiek, - płeć, - poziom wykształcenia. Zmienne niezależne związane z pracą, m.in: - rodzaj umowy, - liczba godzin pracy, - grupa zawodowa ISCO, - praca na pełny/niepełny etat, - praca najemna/własna działalność Zmienne niezależne związane z organizacją zatrudniającą, m.in: - wielkość przedsiębiorstwa, - sektor NACE. Badanie przeprowadzone na podstawie danych EWCS.

Typ badania/analiz	Ilościowa analiza danych (wtórnych)
Populacja/próba	Populacja: pracujący w momencie badania mieszkańcy powyżej 15 r.ż. 35 krajów europejskich (próba reprezentatywna) Badane jednostki: osoby pracujące powyżej 15 r.ż. (zatrudnione lub/i prowadzące własną działalność), wybrane w każdym wylosowanym gospodarstwie domowym wg pierwszeństwa urodzenia
Źródło danych	Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015 (6 th European Working Conditions Survey 2015); 43850 obserwacji
Technika statystyczna	Regresja liniowa, DA – dominance analysis
Najważniejsze wyniki	1. Kobiety i osoby powyżej 60 r.ż. są bardziej zaangażowani w pracę niż odpowiednio: mężczyźni i osoby młodsze. 2. Im niższy poziom wykształcenia, tym niższe zaangażowanie w pracę (osoby z wykształceniem podstawowym: regression coeff. =0,39 ; osoby posiadające stopień doktora: regression coeff=-1,39). 3. Dłuższe zatrudnienie w jednym miejscu pracy, tj. powyżej 20 lat (r. coef=1,11), umowa o pracę na stałe, praca powyżej 48 godzin tygodniowo (r.coef=1,12) oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej (r.coef=1,21) – powodują większe zaangażowanie w pracę. 4. Osoby zatrudnione w takich branżach jak medycyna i opieka społeczna, inne usługi społeczne, edukacja są bardziej zaangażowane w pracę (r.coef. odpowiednio: 1,15, 1,16 i 1,25). Osoby pracujące w branży transport, gospodarka magazynowa, produkcja – niższe zaangażowanie w pracę. 5. Grupy zawodowe: największym zaangażowaniem w pracę wykazali się menedżerowie i specjaliści (r.coef odpowiednio: 1,17; 1,08). 6. Nieco niższym zaangażowaniem w pracę odznaczają się pracownicy sektora prywatnego. 7. Nie zaobserwowano związków pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a poziomem zaangażowania w pracę. Analiza DA ukazała, że zmiennymi w największym stopniu objaśniającymi wariancję modelu zaangażowania w pracę są: grupa zawodowa i branża (odpowiednio: 68,1% oraz 17,1%).
Inne uwagi	Zmienna zaangażowanie w pracę była mierzona jako samoocena (subiektywna). Pozostałe zmienne mają obiektywny charakter.

Björk-Fant J. M., Bolander P., Forsman, A. K., Work–life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. *European Journal of Public Health*, 33(3), 430-434.

Cel badania	Zbadanie związku między równowagą między życiem zawodowym a prywatnym a zaangażowaniem w pracę w szerokim zakresie europejskich państw opiekuńczych, a także zbadanie, czy równowaga między życiem zawodowym a prywatnym różni się w poszczególnych krajach europejskich i czy tę wariację można wyjaśnić za pomocą systemu opieki społecznej, kontrolując czynniki na poziomie indywidualnym.
Typ badania/analiz	Ilościowa analiza danych (wtórnych)
Populacja/próba	Populacja: pracujący w momencie badania mieszkańcy powyżej 15 r.ż. trzydziestu pięciu krajów europejskich (próba reprezentatywna) Badane jednostki: osoby pracujące powyżej 15 r.ż. (zatrudnione lub/i prowadzące własną działalność), wybrane w każdym wylosowanym gospodarstwie domowym według pierwszeństwa urodzenia
Źródło danych	Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015 (6 th European Working Conditions Survey 2015); 35401 obserwacji
Technika statystyczna	Wielopoziomowe modele regresji
Wyniki	1. Stwierdzono statystycznie istotny pozytywny związek między równowagą między pracą a życiem prywatnym a zaangażowaniem w pracę. 2. Wykazano zróżnicowanie między krajami w zakresie równowagi między pracą a życiem prywatnym, które można częściowo wyjaśnić systemem opieki społecznej

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury w tabeli.

2.3. Opis danych wykorzystywanych w pracy

Głównym źródłem danych wykorzystanych w niniejszej pracy jest Europejskie Badanie Warunków Pracy (*European Working Conditions Survey, EWCS*), realizowane przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (*Eurofound*). Badanie to przeprowadzane jest cyklicznie wśród pracowników trzydziestu pięciu krajów europejskich¹⁰. W raportach technicznych z badania zawarte są wszelkie informacje dotyczące organizacji tak dużego projektu, między innymi odnośnie metodologii, zarządzania lokalnymi oddziałami itp. Koordynowanie badania pod względem metodologicznym oraz zarządzanie zbieraniem

¹⁰ Kwestionariusze ankiety *EWCS* z 2015 oraz 2021 r. zawarto w Aneksie – załącznik A oraz załącznik B.

danych spoczywa na *IPSOS Central Coordination Team* w Belgii. Oprócz tego, ze względu na dużą ilość krajów objętych badaniem, odpowiedzialność za kontakty z lokalnymi oddziałami została podzielona pomiędzy kilku koordynatorów (Eurofound & IPSOS, 2017c, 2021d). Badanie jest niewątpliwie metodologicznym i logistycznym przedsięwzięciem, lecz lektura raportów nie pozostawi wątpliwości, że prowadzone jest rzetelnie, dostarczając wysokiej jakości danych. Na stronie Eurofound można pobrać i zapoznać się z raportami technicznymi – *technical reports* (Eurofound & IPSOS, 2017c, 2021d); z raportami z doboru i realizacji próby – *sampling implementation reports* (Eurofound & IPSOS, 2017b, 2021c); z raportami opisującymi proces ważenia danych – *weighting reports* (Eurofound & IPSOS, 2017d, 2021c); dotyczącymi kodowania danych – *coding report* (Eurofound & IPSOS, 2017a) oraz z ogólnymi raportami z badania – *overview report* (Eurofound & IPSOS, 2016; Eurofound, 2022a).

Poza danymi z badania EWCS, do bazy przygotowanej na potrzeby analiz włączono dane z innych europejskich baz, dostarczanych przez Bank Światowy, Eurostat, brytyjską rządową agencję *Office for National Statistics* oraz Europejski Sondaż Społeczny.

2.3.1. Europejskie Badanie Warunków Pracy – metodologia i wykorzystanie danych

Jak wskazują autorzy Europejskiego Badania Warunków Pracy, ukazuje ono kompleksowy obraz codzienności pracowników i pracownic w różnych krajach, zawodach, sektorach i grupach wiekowych. Badanie polega na cyklicznym monitorowaniu warunków pracy w poszczególnych krajach europejskich i jest jedyną zakrojoną na tak szeroką skalę inicjatywą badawczą dotyczącą tej tematyki. Główne obszary badawcze dotyczą rodzaju pracy, organizacji i warunków pracy, kwestii związanych z równowagą pomiędzy życiem osobistym a pracą, zasobów pracy (np. szkolenia, partycypacja), ale też wymagań pracy (np. psychologiczne i fizyczne czynniki ryzyka,) oraz charakterystyk zatrudnienia (branża, sektor, zawód). Do kwestionariusza ankiety włączono ultrakrótką wersję *Utrecht Work Engagement Scale*¹¹, mającą na celu zebranie danych dotyczących zaangażowania w pracę. Dokładny opis danych z podziałem na ich funkcje w modelu (kategorie zmiennych niezależnych, zmienna zależna) znajduje się w trzecim rozdziale pracy. Poniżej przedstawiony opis metodologii badania opiera się na raportach metodologicznych, zamieszczonych na stronie Eurofound (Eurofound & IPSOS, 2021c, 2021a, 2021d, 2021b, 2017c, 2017d, 2017b).

¹¹ Zob. Tabela 2, str. 63-64.

Badanie EWCS jest przeprowadzane przez Eurofound systematycznie, co pięć lat, poczynając od 1991 r. W ten sposób dotychczas zrealizowano siedem edycji badania: w latach od 1991 do 2021. W części empirycznej pracy wykorzystane będą dane z dwóch ostatnich edycji (Eurofound, 2017, 2022b), tj.:

1. szóstej, zrealizowanej w okresie od lutego do grudnia 2015 r. (liczba ankietowanych pracowników i pracownic wyniosła 43 850; badaniem objęto trzydzieści pięć krajów, w tym dwadzieścia osiem państw członkowskich Unii Europejskiej oraz siedem spoza, tj. Norwegię, Szwajcarię, Turcję, Macedonię, Serbię, Czarnogórę i Albanie);
2. siódmej, zrealizowanej z opóźnieniem z powodu wybuchu pandemii Covid-19. Realizację badania rozpoczęto planowo, w 2020 r., lecz z powodu wprowadzenia stanu globalnej pandemii, bezpośrednie gromadzenie danych techniką CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*) zostało przerwane po siedmiu tygodniach. Technikę bezpośrednich wywiadów zastąpiono wywiadami telefonicznymi – CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*). Kwestionariusz ankiety został tak dostosowany, aby umożliwić zbieranie danych za pomocą nowej techniki badawczej. Ostatecznie badanie przeprowadzono w okresie od marca do listopada 2021 r. Liczba ankietowanych osób wyniosła 71758. Badaniem objęto trzydzieści sześć krajów, w tym dwadzieścia siedem krajów Unii Europejskiej, sześć krajów kandydujących lub potencjalnie kandydujących (Albania, Bośnia i Hercegowina, Kosowo, Czarnogóra, Północna Macedonia i Serbia) oraz Norwegię, Szwajcarię i Wielką Brytanię. Należy podkreślić, że z powodu zmiany techniki badania nastąpiło znacznie opóźnienie (ponad półroczne) w zbieraniu, opracowaniu, a następnie udostępnieniu danych.

We wszystkich edycjach EWCS (również w nadzwyczajnej, realizowanej w trakcie pandemii), populację docelową stanowią zatrudnieni w momencie badania rezydenci określonych krajów, powyżej 15 r.ż. lub 16 r.ż. (w zależności od kraju i edycji), mieszkający w prywatnych gospodarstwach domowych. Określenie „zatrudniony” oznacza, że dany respondent przepracował co najmniej jedną godzinę w tygodniu poprzedzającym wywiad, zarobkowo lub dla zysku¹². Dobór próby w EWCS, ze względu na rozmiar i międzynarodowy charakter badania, jest skomplikowanym i wielostopniowym procesem. Warstwy są wydzielone ze względu na region kraju oraz poziom urbanizacji. Ostatnim etapem jest wybór gospodarstw domowych z list dostarczonych przez poszczególne kraje oraz uprawnionych do

¹² Taką definicję przyjmuje również Międzynarodowa Organizacja Pracy.

wzięcia udziału w badaniu jednostek (w danym gospodarstwie według pierwszeństwa urodzenia). W każdym kraju wyznaczona jest określona liczba tzw. *primary sample units* (PSU), z których następnie losowane są gospodarstwa domowe. Szczegółowy opis procedury próbkowania oraz środków kontroli jakości poszczególnych prób znajduje się w raportach technicznych dotyczących procedury doboru i realizacji próby w badaniu EWCS. W edycji realizowanej w 2015 r. wielkość docelowej próby wylosowanej dla każdego kraju wyniosła 1000 jednostek, z wyjątkiem Polski, Hiszpanii, Włoch, Francji, Wielkiej Brytanii, Niemiec oraz Turcji, dla których to państw próba musiała być o kilkaset jednostek większa. W 2021 roku, ze względu na zmianę techniki badawczej, nastąpiły pewne korekty w zasadach doboru próby. Ankieta telefoniczna, ze względu na rozpowszechnienie telefonów komórkowych, zapewniła duży zasięg populacyjny. Ponadto, badanie było kierowane do populacji osób pracujących, które częściej korzystają z telefonów komórkowych niż ogół populacji. W związku z tym we wszystkich krajach biorących udział w badaniu zastosowano podejście mobilne (losowe bezpośrednie wybieranie numerów komórkowych). Wyjątkiem była Szwecja, w której używano również numerów stacjonarnych, dostępnych w rejestrze ludności. W każdym z krajów wybierano najwyższej jakości operaty losowania. Jeżeli żadne rejestry nie były dostępne, zastosowano losowe wybieranie cyfr numeru telefonu - *RDD* (*Random Digit Dialling*). W celu zapewnienia najwyższej jakości działań podczas doboru próby, Eurofound żądał, aby wszystkie operaty losowania były aktualne (aktualizacja nie mogła nastąpić później niż rok przed realizacją badania). Z kolei, próbki *RDD* zostały wygenerowane przy użyciu najnowszych list prefiksów dla każdego kraju. Zapewniono w ten sposób aktualność próbek w dniu pobrania, tj. w marcu 2021 r. Najmniejsza przewidziana wielkość próby wyniosła 1000 jednostek (kraje kandydujące oraz Szwajcaria), największa 1400 (Niemcy), a dla większości krajów oczekiwana wielkość wyniosła 1800 respondentów. Należy również podkreślić, że ze względu na zmianę techniki badawczej zmodyfikowano również długość kwestionariusza, a co z tym związane – długość wywiadu. W przypadku edycji 2015 bezpośrednia rozmowa ankietera z respondentem odbywająca się w miejscu zamieszkania ankietowanego trwała średnio 45 minut. Natomiast w 2021 r. rozmowa telefoniczna trwała średnio 22 minuty.

Narzędzia badawcze w EWCS 2015 i 2021 roku (odpowiednio: kwestionariusz wywiadu bezpośredniego oraz wywiadu telefonicznego)¹³ są dość rozbudowane i różnią się od siebie ze względu na wykorzystanie odmiennej techniki badania. Kwestionariusz z edycji 2015 jest

¹³ Zob. Aneks, Załącznik A i Załącznik B.

dłuższy; zawiera dużą ilość pytań przekładających się na ponad trzysta zmiennych w bazie (374). Kwestionariusz posiada trzydzieści dwie wersje językowe, które zostały zaadaptowane do kontekstu kulturowego. Z kolei kwestionariusz wywiadu telefonicznego, stosowany w 2021 r. jest znacznie krótszy. Ze względu na technikę badania (rozmowa telefoniczna), zastosowano tzw. system modułowy, polegający na tym, że każdemu respondentowi zadano pełen zestaw pytań zgodnie z jedną z sześciu możliwych ścieżek. Wszystkim respondentom zadano pytania podstawowe oraz pytania z jednego z innych modułów losowo wybranych dla danej osoby. Moduły zawierają różne zestawy pytań dotyczących informacji na temat jakości pracy, praktyk stosowanych w firmie lub jakości życia zawodowego. Kwestionariusz z nadzwyczajnej edycji badania również został przygotowany w trzydziestu dwóch wersjach językowych, z których niektóre, o ile to było konieczne, dostosowano do kontekstu kulturowego. Wszystkie wersje językowe z dotychczasowych edycji badania są dostępne na witrynie internetowej Eurofound.

2.3.2. Wskaźniki makroekonomiczne i inne makrospołeczne – metodologia i wykorzystanie danych

Na potrzeby modelowania zaangażowania w pracę wykorzystano następujące zmienne o charakterze makroekonomicznym i szerzej - makrospołecznym:

1. wskaźniki rynku pracy, tj. wskaźnik zatrudnienia oraz stopę bezrobocia;
2. wskaźnik określający dobrobyt społeczeństwa i poziom rozwoju danego kraju, tj. PKB per capita;
3. wskaźnik zaufania społecznego;
4. wskaźnik dobrego rządzenia;
5. wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej.

Wymienione wskaźniki zostały wprowadzone do wspólnej, ujednoliconej oraz przeczyszczonej na potrzeby badania, odpowiednio dla bazy dla krajów objętych podstawowym badaniem dla tej pracy, tj. Europejskim Badaniem Warunków Pracy. Poniżej opisano, z jakich źródeł danych pozyskane zostały poszczególne wartości wskaźników makroekonomicznych i innych makrospołecznych.

1. Baza Eurostat/*Office for National Statistics* – wskaźniki rynku pracy, tj. wskaźnik zatrudnienia (*employment rate*) oraz stopa bezrobocia (*unemployment rate*)

W bazach zamieszczonych na stronie Eurostat dostępne są najważniejsze statystyki dotyczące zatrudnienia w Unii Europejskiej (Eurostat, 2020a, 2020b, 2023b, 2023a). Wskaźnik zatrudnienia uważany jest za jeden z najważniejszych w badaniach trendów na rynkach pracy poszczególnych państw. Oblicza się go dzieląc liczbę pracujących osób w wieku od dwudziestu do sześćdziesięciu czterech lat przez ogół ludności w tej samej grupie wiekowej. Informacje niezbędne do obliczenia wskaźnika uzyskuje się w rokrocznie przeprowadzanym badaniu siły roboczej, mającym na celu zebranie danych o rynku pracy (*Labour Force Survey*). Do realizacji tego badania zobowiązane są wszystkie państwa członkowskie Unii Europejskiej; dodatkowo badanie to przeprowadzane jest w niektórych krajach spoza Unii. Drugim wykorzystanym w analizach wskaźnikiem sytuacji na rynku pracy jest stopa bezrobocia, która w badaniu Eurostat jest zgodna z definicją przyjętą przez Międzynarodową Organizację Pracy (*International Labour Organisation*). Według tej definicji osoby bezrobotne to te, które w momencie badania spełniały jednocześnie trzy warunki:

1. w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi;
2. aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu czterech tygodni (wliczając tydzień badany jako ostatni), aby znaleźć pracę;
3. były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym (International Labour Organisation, b.d.-b).

Dołączając dane makrospołeczne do bazy głównej uwzględniano rok, w którym było przeprowadzane badanie EWCS. Tym samym, do bazy włączano zmienne dotyczące 2015 i 2021 roku.¹⁴ W bazach Eurostat nie było dostępnych danych dotyczących stopy bezrobocia oraz wskaźnika zatrudnienia za rok 2021 dla następujących państw: Czarnogóry, Macedonii Północnej, Albanii, Kosowa oraz Bośni i Hercegowiny. W bazie potraktowano tę sytuację jako braki danych. Wartości wskaźników rynku pracy dla Wielkiej Brytanii pozyskano ze strony brytyjskiej agencji rządowej, *Office for National Statistics*, zajmującej się zbieraniem i udostępnianiem informacji statystycznych z zakresu gospodarki i demografii (Office for National Statistics, 2023b, 2023a).

2. Baza Eurostat – wskaźnik PKB per capita (*GDP per capita*)

Podobnie jak w przypadku statystyk dotyczących zatrudnienia, wartości PKB per capita również zostały pozyskane z bazy Eurostat (Eurostat, 2022). Według definicji podawanej przez Eurostat, wskaźnik ten obliczany jest jako stosunek realnego PKB do przeciętnej liczby

¹⁴ Uwaga ta dotyczy wszystkich opisanych w tej części zmiennych makroekonomicznych i innych makrospołecznych

ludności w danym roku. PKB mierzy wartość całkowitej końcowej produkcji towarów i usług wytworzonych przez gospodarkę w określonym czasie; tym samym PKB per capita jest miarą dobrobytu społeczeństwa oraz rozwoju materialnego standardu życia w kraju. Wskaźnik ten posiada również ograniczenia, na przykład nie obejmuje większości nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym. W bazach Eurostat dane za rok 2021 nie było dostępnych danych dla następujących państw: Wielkiej Brytanii, Macedonii Północnej, Albanii, Bośni i Hercegowiny oraz Kosowa. W bazie potraktowano tę sytuację jako braki danych.

3. Portal danych Europejskiego Sondażu Społecznego (*European Social Survey (ESS) – data portal*) – wskaźnik zaufania społecznego.

Dane dotyczące poziomu zaufania społecznego w poszczególnych krajach są zbierane w ramach Europejskiego Sondażu Społecznego (*European Social Survey*), jednego z najważniejszych europejskich projektów badawczych. Warto podkreślić, że od początku badanie to miało charakter naukowy (jego inicjatorem była Europejska Fundacja Nauki) i jest przeprowadzane cyklicznie co dwa lata od 2001 r. w ponad trzydziestu krajach europejskich. Badanie jest realizowane techniką wywiadów bezpośrednich na losowych próbach dla każdego kraju. Jak wskazuje nazwa, celem projektu jest obserwacja zmian społecznych zachodzących w Europie (m.in. w zakresie postaw wobec kluczowych problemów, zmian w systemach wartości i zachowaniu). Dane z badania są dostępne na stronie *ESS* i umożliwiają dokonywanie porównań między krajami w zakresie różnych zjawisk społecznych. Populację docelową stanowią osoby w wieku od 15 r.ż. zamieszkujące w gospodarstwach domowych w danym kraju niezależnie od narodowości, obywatelstwa, statusu prawnego lub języka. Wśród wielu zmiennych dostępnych w wynikach z poszczególnych rund badania znajduje się wskaźnik zaufania społecznego, który również został włączony do modelu zaproponowanego w tej pracy. Zaufanie społeczne w *ESS* mierzone jest za pomocą trzech pytań, a odpowiedzi na nie udzielane są na 11-stopniowej skali o rozpiętości od zera do dziesięć:

1. Ogólnie mówiąc, czy uważasz, że większości ludzi można ufać, czy raczej należy być ostrożnym w kontaktach z ludźmi? (*Generally speaking, would you say that most people can be trusted, or that you can't be too careful in dealing with people?*)
2. Czy uważasz, że większość ludzi próbowałaby cię wykorzystać, czy raczej próbowałaby być uczciwa? (*Do you think that most people would try to take advantage of you if they got the chance, or would they try to be fair?*)
3. Czy uważasz, że zazwyczaj ludzie starają się być pomocni, czy raczej troszczą się jedynie o siebie samych? (*Would you say that most of the time people try to be helpful or that they are mostly looking out for themselves?*) (European Social Survey, b.d.-e)

Na potrzeby analiz w tej pracy, zdecydowano się uwzględnić tylko dane z pytania pierwszego (dotyczącego zaufania do ludzi). Wynika to przede wszystkim z faktu, że odpowiedzi na wskazane wyżej pytania są silnie skorelowane. W przypadku tego badania, zdecydowano się na większą tolerancję czasową pod względem dopasowania roku badania ESS do roku realizacji edycji EWCS. Przede wszystkim jednak przyjęto zasadę, że dla danych EWCS zebranych w 2015 r., dołączone są dane dotyczące zaufania społecznego z siódmej edycji badania ESS, zrealizowanej w okresie sierpień 2014 – grudzień 2015 (European Social Survey, b.d.-b). Natomiast, dla danych EWCS z 2021 r. pobrane są dane z dziesiątej rundy ESS, zrealizowanej w okresie wrzesień 2020 – wrzesień 2022 (European Social Survey, b.d.-d) . Podczas przeglądu i łączenia danych okazało się, że nie wszystkie państwa, dla których budowany jest model brały udział w poszczególnych rundach ESS. W takich przypadkach pobierano dane z kolejnej, najbliższej rundy badania. Zaufanie społeczne, podobnie jak inne elementy kapitału społecznego to zasób, który został ukształtowany w pewnym dłuższym procesie społecznym i nie ulega tak szybkim zmianom jak wskaźniki makroekonomiczne. Wydaje się zatem uzasadnione, aby przyjąć pewien margines czasowy podczas łączenia danych. Jeżeli dane państwo nie uczestniczyło w kilku następujących po sobie rundach, sytuację tę uwzględniono w bazie jako braki danych. I tak, dla następujących państw uwzględniono dane z rundy szóstej badania (realizowanej w okresie sierpień 2012 – grudzień 2013) dla danych EWCS z 2015 r.: Albania, Bułgaria, Cypr, Włochy, Słowacja. Braki danych w przypadku 2015 roku pojawiły się dla Chorwacji, Grecji, Łotwy, Luksemburga, Rumunii, Czarnogóry, Macedonii Północnej, Serbii, Turcji, Malty, Bośni i Hercegowiny oraz Kosowa (European Social Survey, b.d.-a). Dla 2021 r. zidentyfikowano braki danych dla takich krajów jak: Albania, Luksemburg, Rumunia, Czarnogóra, Macedonia Północna, Serbia, Malta, Bośnia i Hercegowina oraz Kosowo. W przypadku jednego państwa dla danych z 2021 r. zastosowano dane z innej niż dziesiąta runda, tj. dla Danii z dziewiątej rundy badania ESS (European Social Survey, b.d.-c).

4. Dane Banku Światowego – wskaźnik dobrego rządzenia (*The World Governance Indicator*)

Wskaźnik dobrego rządzenia jest efektem badania przeprowadzanego przez Bank Światowy, którego celem jest pomiar jakości rządzenia czy też pomiar osiągnięć poszczególnych państw w kierowaniu sprawami publicznymi. Badanie przeprowadzane jest w ponad 200 krajach świata od 1996 roku. Wskaźnik dobrego rządzenia ma charakter syntetyczny i obejmuje sześć wymiarów zarządzania:

- wolności obywatelskie (*Voice and Accountability*);
- stabilność polityczną (*Political Stability and Absence of Violence/Terrorism*);
- jakość regulacji (*Regulatory Quality*);
- jakość rządów i instytucji publicznych (*Governance Effectiveness*);
- praworządność (*Rule of Law*);
- korupcję (*Control of Corruption*) (World Bank Group, b.d.-b).

Wskaźnik oparty jest na pomiarze kilkuset zmiennych bazowych pobieranych z kilkudziesięciu dostępnych, różnorodnych źródeł danych. Dane te są opinią na temat rządzenia w danym państwie pozyskiwaną w badaniach ankietowych realizowanych przez różnego rodzaju instytucje oraz uzupełnioną opinią ekspertów, tzw. badania ekspertów (World Bank Group, b.d.-b). Pomiar tylu wymiarów i połączenie ich w jednym wskaźniku jest trudnym metodologicznie procesem, dlatego co roku metodologia i zakres wykorzystywanych zmiennych podlegają krytyce i są ulepszone. Opisany proces doskonalenia wskaźnika i związana z nim analiza jego elementów składowych wskazują, że wybrane cztery wymiary (głosowanie i odpowiedzialność, korupcja, rządy prawa i efektywność rządu) są wewnętrznie zgodne, trafne i mogą służyć porównywaniu krajów (Hryniewicz, 2019). W ten sposób skonstruowany został nowy wskaźnik – Europejski Wskaźnik Jakości Rządzenia (*EQI*). W tej pracy jednak autorka zdecydowała się wykorzystać jeszcze dane dla sześciu wymiarów wskaźnika dobrego rządzenia (*WGI*). Wszelkie szczegółowe informacje dotyczące badania oraz interpretacji poszczególnych wymiarów znajdują się w artykule poświęconym metodologii badania (Kaufmann, Kraay, Mastruzzi, 2010). Pełny dostęp do baz danych dla poszczególnych państw w kolejnych latach można uzyskać na stronie poświęconej badaniu (World Bank Group, b.d.-a). W przypadku tego wskaźnika należy podkreślić, że dane włączone do ostatecznej bazy były w pełni kompletne, tj. zostały uzupełnione dla każdego państwa i dla każdej edycji badania *EWCS*.

5. Dane Banku Światowego – wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej (*Ease of Doing Business*)

Podobnie jak w przypadku wskaźnika *WGI*, wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej został opracowany przez ekspertów Banku Światowego. Wskaźnik mierzy swobodę prowadzenia własnej działalności w niemal 200 krajach. Im wyższa pozycja w rankingu, tym prostsze prowadzenie działalności gospodarczej, łatwiejsze przepisy regulujące prowadzenie przedsiębiorstw oraz większa ochrona własności przez prawo (World Bank Group, 2017). W 2022 r. na stronie poświęconej wskaźnikowi, Bank Światowy ogłosił

wycofanie się z badania *Doing Business* i zastąpienie go nowym projektem – *Business Enabling Environment (BEE)*, który znajduje się w fazie konceptualizacji. Na użytek tej pracy wykorzystane zostały tzw. dane historyczne dotyczące *Doing Business*, dostępne na stronie badania zawierające oszacowania wskaźnika dla 213 krajów (World Bank Group, 2021). Podobnie jak w przypadku danych dotyczących wskaźnika dobrego rządzenia, dane włączone do ostatecznej bazy były w pełni kompletne, tj. zostały uzupełnione dla każdego państwa oraz dla każdej edycji badania *EWCS*.

2.4. Podsumowanie

Przegląd narzędzi oraz najważniejszych badań empirycznych dotyczących zjawiska zaangażowania w pracę prowadzi do refleksji, że ten obszar naukowy cechuje imponujący dorobek empiryczny. W rozdziale przedstawiono tylko niektóre najważniejsze publikacje oraz metody badawcze ze względu na ograniczenia objętościowe. Liczba stosowanych narzędzi badawczych (zarówno przez podmioty komercyjne, instytuty badania opinii społecznej, ale także akademików) wynika między innymi z wielości, często konkurencyjnych definicji zaangażowania w pracę. Spory terminologiczne skutkują różnorodnością stosowanych skal, kwestionariuszy i sposobów operacjonalizacji pytań. Dokonując przeglądu narzędzi stosowanych przez podmioty komercyjne nasuwa się kilka wniosków. Owszem, wszystkie organizacje przywołane w rozdziale plasują zjawisko zaangażowania w obszarze psychologii pozytywnej, traktując je jako cechę pożądaną i korzystną nie tylko dla tzw. *wellbeingu* pracowniczego, ale również zapewniającą sukcesy firmie jako całości. Natomiast w przypadku większości narzędzi zjawisko zaangażowania w pracę jest mylnie zoperacjonalizowane i przekładane na pytania, będąc synonimem satysfakcji, entuzjazmu czy przywiązania do organizacji (jak przypadku Instytutu Gallupa) albo emocjonalnego i intelektualnego oddania się organizacji (w przypadku Aon Hewitt). Z tego powodu narzędzia podmiotów komercyjnych czy prywatnych instytucji badawczych są krytykowane przez naukowców zajmujących tą tematyką. Po drugie, wyniki z badań zaangażowania prowadzonych przez te podmioty różnią się ze względu na odmienną metodologię ankietowania oraz ich interpretacji (kategoryzowania ludzi pod względem stopnia zaangażowania w pracę). Wskutek tego globalny odsetek zaangażowanych pracowników jest różny w zależności od instytucji przeprowadzającej badanie. Niewątpliwie jednak zbieżność wyników w kontekście porównywania grup między sobą (tj. pracowników z różnych regionów świata) jest dowodem, że badania są prowadzone rzetelnie. Przykładem jest

zaobserwowanie jednego z najniższych poziomów zaangażowania wśród Europejczyków (na tle innych regionów świata) zarówno w badaniach Aon Hewitt, jak i Instytutu Gallupa.

Najdłuższą część podczas opisu narzędzi w tym rozdziale zajmuje charakterystyka kwestionariusza *UWES*, będącego częścią ankiety badania *EWCS*, z którego dane zasiliły budowany przez autorkę model. W pierwszej kolejności jednak zaprezentowana została skala wypalenia zawodowego (*MBI*), który była niejako zwiastunem i inspiracją do opracowanie niezależnego narzędzia badającego zaangażowanie w pracę, tj. *UWES*. Wcześniejsze próby badaczy, aby za pomocą *MBI* badać zaangażowanie jako antypodę wypalenia szybko poddane zostały krytyce. Wskutek tego opracowano *UWES*, które aż do dzisiaj jest wysoko oceniane przez badaczy oraz jest najczęściej używanym narzędziem w badaniach naukowych dotyczących zaangażowania. Decyzja o wyborze takiego, a nie innego narzędzia jest podyktowana specyfiką zbioru danych, będącego podstawą analiz w tej pracy. Ciekawe będzie jednak porównanie wyników niektórych podstawowych analiz z wynikami podmiotów stosujących inne narzędzia badawcze. W rozdziale przedstawiono również naukowe, zakończone sukcesem próby skracania kwestionariusza *UWES*, aż do ultrakrótkiej wersji składającej się jedynie z trzech stwierdzeń przedstawianych respondentom. W toku badań udowodniono trafność czynnikową i spójność wewnętrzną narzędzia i na tej podstawie mogło ono być włączone do dużych międzynarodowych badań, takich jak *EWCS*.

Badania empiryczne przedstawione w tej części rozprawy zostały dobrane według klucza zgodności tematycznej z pracą. Jak pokazano w rozdziale, znakomita większość badań dotyczy determinant stanu zaangażowania w pracę. Wyniki będą skonfrontowane z rezultatami analiz statystyczno-ekonometrycznych w tej pracy, a z pewnością będą inspiracją podczas analizy danych i wyciągania wniosków. W szczególności porównane zostaną wyniki badań wykorzystujących Europejskie Badanie Warunków Pracy w międzynarodowych analizach, choć – jak zaprezentowano w rozdziale – takich publikacji jest bardzo niewiele. Przegląd badań w podziale na zagraniczny i polski dorobek wskazuje, że naturalnie obszar jest zdominowany przez obcojęzyczne publikacje, ale jednak można zapoznać się z co najmniej kilkunastoma polskojęzycznymi publikacjami w tej tematyce.

W końcowej części rozdziału autorka opisuje metodologię badania będącego podstawą dla niniejszej pracy, tj. Europejskiego Badania Warunków Pracy. Już na podstawie tego krótkiego opisu można przekonać się, że badanie jest bardzo dużym logistycznym i metodologicznym przedsięwzięciem. Przebieg badania na potrzeby tej pracy skomplikowany został nieco zmianą techniki ankietowania z powodu pandemii Covid-19. Zastosowane w edycji 2015 i 2021 kwestionariusze dość znacznie się różnią, co przekłada się na rodzaj i ilość zmiennych

wybranych do modelowania. Ten problem zostanie szczegółowo opisany w rozdziale trzecim pracy. Opisując dane wykorzystywane w pracy – oprócz danych z badania *EWCS* – w rozdziale krótko scharakteryzowano zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne wykorzystane w modelu.

Rozdział 3

WSTĘPNA ANALIZA STATYSTYCZNA ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ I JEGO DETERMINANT

3.1. Wprowadzenie

Poniższy rozdział ma charakter empiryczny. Zostaną w nim szczegółowo opisane oraz poddane wstępnej analizie statystycznej dane wykorzystane w budowanym modelu, objaśniającym zaangażowanie w pracę. Na początku przedstawiono proces przygotowania zmiennych do analizy: od przeglądu i porównania danych w różnych bazach *EWCS* (z dwóch edycji badania) do ich odpowiedniego przekształcenia w celu połączenia w jedną bazę zbiorczą. Została tutaj zaakcentowana trudność unifikacji danych, spowodowana zmianą techniki badawczej w 2021 r. wynikającą z wprowadzenia lockdownu podczas pandemii Covid-19. Zasadniczą część rozdziału stanowi opis i wstępna analiza statystyczna wybranych do modelu zmiennych objaśniających. Kilkadziesiąt zmiennych, pogrupowanych w określone kategorie, zostało dokładnie opisanych wraz z podaniem podstawowych statystyk dla poszczególnych edycji i krajów, które wzięły udział w badaniu *EWCS*. W tej części pracy skupiono się na opisie oraz analizie zmiennych objaśniających z badania *EWCS*, gdyż włączone do modelu makrozmiennie zostały, po pierwsze, krótko opisane w rozdziale drugim, a po drugie – są znane i szeroko używane w różnych badaniach. W osobnym podrozdziale opisano zmienną objaśnianą, tj. zaangażowanie w pracę. Zaprezentowane są w nim rozkłady częstości poszczególnych składników zaangażowania oraz podstawowe statystyki. Pokazano również, w jaki sposób wartości zmiennej objaśnianej rozkładają się w poszczególnych edycjach badania oraz w poszczególnych krajach biorących udział w *EWCS*. W dalszej części rozdziału autorka przygląda się zależnościom pomiędzy zaangażowaniem w pracę a zmiennymi makroekonomicznymi, takimi jak wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia oraz PKB per capita, ale także innymi zmiennymi makrospołecznymi jak wskaźnik zaufania społecznego, wskaźnik dobrego rządzenia i łatwości prowadzenia działalności gospodarczej. Na potrzeby wstępnej analizy danych i oszacowania takich zależności sporządzono wykresy rozrzutu, a następnie omówiono korelacje między zmiennymi, obserwując czy i jakie zmiany zachodzą w zależności od edycji badania (realizowanej przed oraz w trakcie pandemii). W przypadku zmiennych makrospołecznych, a zwłaszcza makroekonomicznych starano się uchwycić i wyjaśnić różnice w korelacji z zaangażowaniem w pracę, gdyż pandemia wpłynęła znacząco na zjawiska gospodarcze. Podsumowując, celem rozdziału jest rzetelny opis

zmiennych występujących w modelu, zarówno objaśniających, jak i zmiennej zależnej wraz z przedstawieniem podstawowych analiz statystycznych.

3.2. Przygotowanie i wstępna analiza danych – zmienne objaśniające

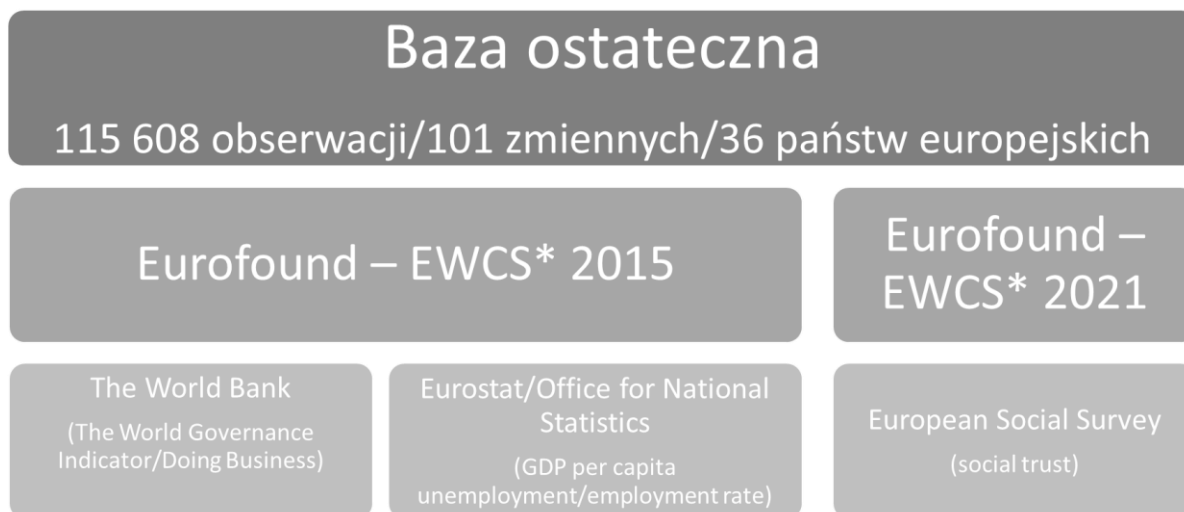
Ostatecznym efektem czyszczenia i przygotowania danych do analizy jest jedna wspólna baza, w której połączone zostały wyniki badania EWCS przeprowadzonego w 2015 roku z wynikami uzyskanymi w trakcie pandemii, tj. w 2021 roku. Następnym krokiem było włączenie do tak przygotowanej bazy danych zmiennych makroekonomicznych i innych makrospołecznych z niezależnych źródeł (opisanych w poprzednim rozdziale). Zanim jednak taka baza powstała, należało przejrzeć i odpowiednio przygotować dane do scalenia. Proces ten okazał się niełatwy i czasochłonny, co było głównie związane z opisaną w poprzednim rozdziale zmianą techniki badawczej, skutkującą dużymi rozbieżnościami między bazami. W 2020 r. z powodu lockdownu przerwano badanie terenowe (wywiady bezpośrednie), aby za kilkanaście tygodni rozpocząć ankietowanie techniką wywiadu telefonicznego (Eurofound & IPSOS, 2021d). Zmiana techniki wiązała się ze zmianą kwestionariusza, między innymi wprowadzono różne ścieżki przejść między pytaniami, zlikwidowano lub zmieniono treść części pytań, dostosowując ankietę do wywiadu telefonicznego. Wskutek takich działań, udostępniona baza danych z edycji 2021 różniła się w dość znaczny sposób od baz publikowanych w poprzednich edycjach. Połączenie obydwu baz okazało się zatem żmudnym i wymagającym podejmowania decyzji analitycznych procesem. Zastosowanie prostych komend służących scaleniu danych w programie Stata (*merge* lub *append*) było w tym przypadku niemożliwe. Proces łączenia danych rozpoczęto od przeglądu wszystkich zmiennych pod kątem występujących między nimi różnic. Każda zmienna została pod tym względem dokładnie opisana¹⁵. Podejmowano decyzję czy rekodowanie zmiennej jest możliwe, a nawet jeżeli – czy jest uzasadnione i nie będzie zbyt dużym zaburzeniem dla porównywalności danych (tj. czy przekształcenie zmiennej do oczekiwanej postaci nie będzie zbyt dużą ingerencją w dane). W przypadku pozytywnej odpowiedzi na to pytanie, rezygnowano z danej zmiennej, usuwając ją ze wspólnej bazy. Ostatecznie, większość zmiennych, które były potrzebne do weryfikacji hipotez badawczych udało się włączyć do bazy końcowej. Za pomocą poleceń w programie Stata (*recode*, *replace if*, *generate* i inne) zmienne zostały przygotowane do połączenia. Na poniższym rysunku przedstawiono w schematyczny sposób proces scalania danych i końcowy efekt w postaci bazy przygotowanej

¹⁵ Zob. Aneks, Załącznik nr 3.

do analiz i modelowania danych. Ostateczna liczba zmiennych zakwalifikowanych do dalszych analiz wyniosła 101, liczba obserwacji – 115 608, pozyskanych od pracowników i pracownic z trzydziestu sześciu krajów europejskich.

Rysunek 2

Proces łączenia danych i przygotowania ostatecznej bazy



Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym etapem było wybranie wykorzystywanych w modelu zmiennych objaśniających (predyktorów) na podstawie sformułowanych hipotez. Bazując na dotychczasowej literaturze oraz koncepcjach teoretycznych, zmienne te zostały podzielone na następujące kategorie:

1. formy organizacji czasu pracy;
2. warunki pracy;
3. charakterystyki zawodowe;
4. dane demograficzne;
5. kapitał ludzki;
6. dobrostan pracowniczy:
 - a. równowaga,
 - b. zdrowie,
 - c. satysfakcja i rozwój,
 - d. relacje społeczne,
 - e. autonomia i wpływ;
7. dane makroekonomiczne i inne makrospołeczne.

O ile w przypadku danych makroekonomicznych i innych makrospołecznych opisanych w podpunkcie 2.3.2 decyzja o włączeniu do modelu była stosunkowo prosta ze względu na oczywisty, ale też ograniczony rodzaj takich zmiennych, o tyle w przypadku danych EWCS należało dokonać pewnej selekcji. W połączonej bazie znalazło się 101 zmiennych, często skorelowanych i mierzących to samo zjawisko. Dokonywano zatem kolejnego wyboru: które z nich powinny zostać włączone do modelowania i do jakiej grupy należy je przypisać. Decyzja o włączeniu zmiennej do określonej kategorii była arbitralna, gdyż sporadycznie zdarzało się, że badana cecha mogła znaleźć się w co najmniej dwóch grupach. Jednak ostatecznie każda wybrana do modelowania zmienna została przypisana do jednej kategorii. W wyniku przeglądu i przekształcenia danych łączna liczba zmiennych zakwalifikowanych do dalszej analizy wyniosła czterdzieści pięć; kategorii „formy organizacji czasu pracy” przypisano sześć zmiennych, „warunki pracy” – trzynaście, „charakterystyki zawodowe” – sześć, „dane demograficzne” – dwie, „kapitał ludzki” – dwie oraz „dobrostan pracowniczy” – szesnaście zmiennych. W tabeli 6 przedstawione zostały zmienne wybrane do modelowania wraz z podziałem na kategorie. Ze względu na język w bazie danych, nazwy zmiennych są podawane w pracy w wersji angielskiej wraz z ich tłumaczeniem na język polski. W tabeli wskazano również treść odpowiadającego danej zmiennej pytania w kwestionariuszu ankiety (z wyjątkiem zmiennych konstruowanych) oraz wartości zmiennych wraz z etykietami.

Tabela 6

Zmienne z badania EWCS włączone do modelu w podziale na kategorie

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
Formy organizacji czasu pracy	praca na niepełny etat (<i>part_time_job</i>)	Czy pracuje Pan(i) w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin?	0 – praca na pełny etat 1 – praca na część etatu
	liczba godzin pracy tygodniowo (<i>usual_hours_week</i>)	Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan(i) w swojej głównej pracy zarobkowej?	liczbowe
	liczba godzin dodatkowej pracy tygodniowo (<i>hours_other_job_week</i>)	Ile średnio godzin w tygodniu poświęca Pan(i) pracy innej niż Pana(i) główna praca zarobkowa?	liczbowe
	suma godzin pracy z wszystkich miejsc (<i>totalhour</i>)	Zmienna skonstruowana (suma) na podstawie pytań: „Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan(i) w	liczbowe

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
Warunki pracy		swojej głównej pracy zarobkowej?” oraz „Ile średnio godzin w tygodniu poświęca Pan(i) pracy innej niż Pana(i) główna praca zarobkowa?”	
	liczba dni pracy w tygodniu (<i>usual_days</i>)	Ile dni w tygodniu zazwyczaj pracuje Pan(i) w swojej głównej pracy zarobkowej?	liczbowe
	praca w nocy (<i>night_job</i>)	Czy pracuje Pan(i) w nocy przez co najmniej dwie godziny między godz. 22:00 a 5:00?	0 – nigdy 1 – czasem /często/ zawsze
	telepraca (<i>telework</i>) – tylko dla edycji 2021	Zmienna skonstruowana na podstawie kilku pytań, której celem jest identyfikacja pracujących w kategorii „telepraca” – nie dotyczy samozatrudnionych oraz prowadzących działalność	1 – w siedzibie pracodawcy (brak możliwości telepracy) 2 – w siedzibie pracodawcy (telepraca do pewnego stopnia) 3 – telepraca w pełnym wymiarze godzin 3 – telepraca okazjonalnie 4 – inne 5 – praca hybrydowa
	hałas (<i>noise</i>)	Czy w swojej pracy jest Pan(i) narażony(a) na tak głośny hałas, że trzeba podnosić głos, mówiąc do innych osób?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	substancje chemiczne (<i>chemicals</i>)	Czy w swojej pracy jest Pan(i) narażony(a) na posługiwanie się lub kontakt skóry z produktami lub substancjami chemicznymi?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	materiały mogące powodować zakażenie (<i>infect</i>)	Czy w swojej pracy jest Pan(i) narażony(a) na posługiwanie się lub dotykanie materiałów, które mogą powodować zakażenie, takich jak odpady, płyny fizjologiczne, materiały	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
		laboratoryjne, itd.?	
	męczące pozycje (<i>tiring_positions</i>)	Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z bolesnymi lub męczącymi pozycjami?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	podnoszenie ludzi (<i>lifting</i>)	Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	podnoszenie ciężkich ładunków (<i>carrying_loads</i>)	Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z noszeniem lub przesuwaniem ciężkich ładunków?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	powtarzalne ruchy (<i>repetitive_movements</i>)	Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	praca z klientem (<i>dealing_customers</i>)	Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z kontaktami bezpośrednio z osobami, które nie są pracownikami Pana(i) firmy np. z klientami, pasażerami, uczniami, pacjentami itd.?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	korzystanie z komputerów i podobnych urządzeń (<i>computer</i>)	Czy Pana(i) główna praca zarobkowa wiąże się z korzystaniem z komputerów, laptopów, smartfonów itp.?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	praca zagrażająca (<i>risk work</i>)	Czy uważa Pan(i), że Pana(i) zdrowie lub bezpieczeństwo jest zagrożone przez Pana(i) pracę?	1 – tak 0 – nie
	praca z domu (<i>loc_home/working home</i>)	Jak często pracował Pan/Pani we własnym domu w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy w swojej głównej pracy zarobkowej?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	dojazd do/z pracy w minutach (<i>commute_time_minutes</i>)	Łącznie, ile minut dziennie poświęca Pan(i) zazwyczaj na dojazd z domu do pracy i z powrotem?	liczbowe

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
Charakterystyki zawodowe	ISCO_1_08 (grupy wielkie zawodów według Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO_08)	Zmienna skonstruowana na podstawie pytania: „Jak nazywa się Pana(i) główny zawód wykonywany zarobkowo?”	1. Siły zbrojne 2. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy 3. Specjaliści 4. Technicy i inny średni personel 5. Pracownicy biurowi 6. Pracownicy usług i sprzedawcy 7. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy 8. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 9. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 10. Pracownicy wykonujący prace proste
	samozatrudnienie/własna działalność (<i>selfemployed</i>)	Czy jest Pan(i) zatrudniony(a) jako pracownik najemny czy samozatrudniony(a)?	1 – tak 0 – nie
	klasyfikacja działalności gospodarczej w Europie (<i>NACE_broad_groups</i>)	szeroka kategoria NACE (do wskazania przez respondenta)	1. Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo 2. Handel hurtowy i detaliczny 3. Budownictwo 4. Edukacja 5. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa 6. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna 7. Przemysł wytwórczy 8. Pozostała działalność usługowa 9. Administracja publiczna i sektor obronny 10. Transport i gospodarka magazynowa

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
			11. Informacja i komunikacja 12. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 13. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca 14. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją 15. Działalność gospodarstw domowych jako pracodawców 16. Działalność organizacji i organów eksterytorialnych
	sektor prywatny (<i>sector_private</i>)	Czy pracuje Pan(i) w sektorze...?	1 – tak, sektor prywatny 0 – nie, inny sektor 1 – 1 (pracuję sam)
	wielkość przedsiębiorstwa (<i>wp_size</i>)	Ile osób łącznie pracuje w Pana(i) miejscu pracy, tzn. w oddziale lub zakładzie, w którym wykonuje Pan(i) swoją pracę?	2 – 2-4 3 – 5-9 4 – 10-49 5 – 50-99 6 – 100-249 7 – 250-499 8 – 500 i więcej
	liczba wykonywanych prac (<i>number_jobs</i>)	Oprócz swojej głównej pracy zarobkowej, czy ma Pan(i) jakąś inną zarobkową pracę (lub pracę)?	1 – jedna wykonywana praca 2 – kilka wykonywanych prac
Dane demograficzne	pleć (<i>gender</i>)	Proszę podać swoją płeć.	1 – mężczyzna 2 – kobieta
	wiek (<i>age</i>)	Ile Pan/Pani ma lat?	liczbowe
Kapitał ludzki	liczba lat przepracowanych w firmie (<i>seniority</i>)	Ile lat pracuje Pan(i) w tej firmie lub organizacji?	liczbowe

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
	<i>ISCED_11</i> (poziom wykształcenia)	Jaki jest najwyższy poziom wykształcenia lub wyszkolenia ukończony przez Pana(ią)?	1. edukacja wczesnoszkolna 2. wykształcenie podstawowe 3. wykształcenie gimnazjalne 4. wykształcenie ponadgimnazjalne 5. wykształcenie policealne, nie wyższe 6. wykształcenie wyższe w ramach krótkiego cyklu 7. licencjat lub równoważne 8. magister lub równoważne 9. doktorat lub równoważne
Dobrostan pracowniczy_równowaga	równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą (<i>work_life_balance</i>)	Ogólnie rzecz biorąc, na ile Pana(i) godziny pracy są dopasowane do Pana(i) rodzinnych lub towarzyskich zobowiązań poza pracą?	1 – bardzo dobrze 2 – dobrze 3 – niezbyt dobrze 4 – wcale nie dobrze
	praca w czasie wolnym (<i>freetime_work</i>)	Jak często w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy zdarzyło się Panu(i), że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie, w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?	1 – codziennie 2 – kilka razy w tygodniu 3 – kilka razy na miesiąc 4 – rzadziej 5 – nigdy
Dobrostan pracowniczy_zdrowie	martwienie się pracą (<i>wlb_worry</i>)	Jak często w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy zdarzyło się, że...? martwił(a) się Pan(i) pracą w czasie, kiedy Pan(i) nie pracował(a)?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	zmęczenie pracą (<i>wlb_tired</i>)	Jak często w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy czuł(a) się Pan(i) zbyt zmęczony(a) po pracy, aby wykonać niezbędne czynności w gospodarstwie domowym?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
Dobrostan pracowniczy_satysfakcja i rozwój	satysfakcja z wykonanej pracy (<i>work_welldone</i>)	Jak często Pana(i) zajęcie daje Panu(i) poczucie dobrze wykonanej pracy?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	perspektywy rozwoju (<i>prospects</i>)	Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery.	1 – zdecydowanie się zgadzam 2 – raczej się zgadzam 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam 4 – raczej się nie zgadzam 5 – zdecydowanie się nie zgadzam
	uznanie w pracy (<i>recognition</i>)	Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę.	1 – zdecydowanie się zgadzam 2 – raczej się zgadzam 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam 4 – raczej się nie zgadzam 5 – zdecydowanie się nie zgadzam
	szkolenia oferowane przez pracodawcę (<i>training_employer</i>)	Czy ma Pan/i dostęp do szkolenia zapewnionego lub opłaconego przez Pana(i) pracodawcę?	1 – tak 2 – nie
Dobrostan pracowniczy_relacje społeczne	wsparcie kolegów (<i>support_colleagues</i>)	Czy Pana(i) koledzy pomagają i wspierają Pana(ią)?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	wsparcie przełożonego (<i>support_manager</i>)	Czy Pana(i) przełożony pomaga i wspiera Pana(ią)?	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	zaufanie kierownictwa (<i>wp_mantrustemp</i>)	Kierownictwo ma do pracowników zaufanie, że dobrze wykonają swoją pracę.	1 – zdecydowanie się zgadzam 2 – raczej się zgadzam 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam 4 – raczej się nie zgadzam 5 – zdecydowanie się nie zgadzam

Grupa zmiennych	Nazwa zmiennej	Polska wersja pytania w kwestionariuszu	Wartości /etykiety zmiennej
	zaufanie pracowników (<i>wp_emptrustman</i>)	Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy mają zaufanie do kierownictwa.	1 – zdecydowanie się zgadzam 2 – raczej się zgadzam 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam 4 – raczej się nie zgadzam 5 – zdecydowanie się nie zgadzam
Dobrostan pracowniczy_ autonomia i wpływ	autonomia w wyborze/zmianie kolejności obowiązków (<i>autonomy_order</i>)	Czy ma Pan(i) możliwość wyboru lub zmiany kolejności wykonywania swoich obowiązków?	1 – tak 2 – nie
	konsultacja celów pracy (<i>consulted</i>)	Konsultują się z Panem(Panią), zanim ustalone zostaną cele Pana(i) pracy.	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	włączenie w procesy (<i>improv_workorg</i>)	Jest Pan(i) włączony(a) w poprawę organizacji pracy lub procesów pracy w swoim departamencie lub organizacji.	1 – nigdy 2 – rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – zawsze
	wpływ na decyzje (<i>decision_influence</i>)	Ma Pan(i) wpływ na decyzje, które są ważne dla Pana(i) pracy.	1 - nigdy 2 - rzadko 3 - czasami 4 - często 5 - zawsze

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Przegląd zmiennych przedstawionych w tabeli 5 polegał na wygenerowaniu podstawowych statystyk lub rozkładów częstości w zależności od rodzaju zmiennej. Dla zmiennych liczbowych i porządkowych obliczono wartość średniej¹⁶ oraz wartość współczynnika zróżnicowania wraz z liczebnościami w podziale na edycje oraz państwa biorące udział w badaniu EWCS. Dla zmiennych jakościowych oraz binarnych (zerojedynekowych) przedstawiono tylko rozkłady częstości (wartość procentową i liczebność). Wszystkie tabele

¹⁶ Autorka ma świadomość, że bezpośrednia interpretacja otrzymany wielkości tj. średniej arytmetycznej i opartego na niej współczynnika zróżnicowania jest ograniczona dla tego typu zmiennych, niemniej jednak może być wykorzystana do opisu analizowanych zjawisk.

zawarto w Aneksie¹⁷. Poniżej – w podziale na kategorie zmiennych – przedstawiono wnioski z przeglądu danych w tabelach.

3.2.1. Formy organizacji czasu pracy

a. praca na niepełny etat (*part time job*)

Według rozkładu częstości (Tabela C1 i C2, Aneks) zarówno w 2015 r., jak i w 2021 r. większość badanych Europejek i Europejczyków pracowała na pełny etat (odpowiednio 80,6% oraz 83,4%). Najwięcej pracujących w pełnym wymiarze pracy (powyżej 90% próby dla danego kraju) można znaleźć w takich państwach jak: Chorwacja, Czechy, Serbia, Słowacja, Słowenia, Turcja, Węgry (edycja 2015) oraz w 2021 r. również w Chorwacji i Serbii, a dodatkowo w Czarnogórze, Portugalii, Północnej Macedonii i Rumunii.

b. liczba godzin pracy tygodniowo (*usual_hours_week*)

W 2015 przeciętna liczba godzin pracy tygodniowo w głównej pracy zarobkowej w całej próbie wyniosła 37,7; w 2021 r. – 41,6 (Tabela C3, Aneks). Różnice mogą częściowo wynikać z tego, że próby w 2021 r. badaniem objęto Kosovo oraz Bośnię i Hercegowinę, dla których zaobserwowano wysokie wartości średniej liczby godzin pracy tygodniowo. Najkrócej w tygodniu pod względem liczby godzin pracowano, niezależnie od edycji, w Holandii (2015 – 31,5, 2021 – 34,1), a najdłużej w 2015 r. w Turcji (47) i w 2021 w Albanii (45,1). Zmienna ta charakteryzuje się przeciętną zmiennością w całej próbie (współczynnik zróżnicowania (CV) na poziomie 0,35), ale również w poszczególnych państwach. Nieco większą niż przeciętna zmienność zaobserwowano jedynie w Albanii w 2015 r. (CV=0,45).

c. liczba godzin dodatkowej pracy tygodniowo (*hours_other_job_week*) skorelowane lub mało obserwowanej

Średnio dla wszystkich państw badanych w edycji 2015 r. liczba godzin dodatkowej pracy w tygodniu wyniosła 10,6, a w 2021 r. – 16,3 (Tabela C4, Aneks). W 2015 r. najwięcej godzin dodatkowej pracy można przypisać mieszkańcom Albanii (o 5,7 godziny więcej niż średnia w całej próbie) oraz Węgier (o 3,7 godziny więcej), natomiast w 2021 r. mieszkańcom Albanii, Bośni i Hercegowiny oraz Serbii (w stosunku do średniej więcej odpowiednio o: 24,6; 16,7 oraz 14,7 godziny). Cecha ta charakteryzuje się silną zmiennością w całej próbie (CV=0,76 w 2015, CV=0,97 w 2021 r.).

¹⁷ Zob. Aneks, tabele C1 – C56.

d. suma godzin pracy z wszystkich miejsc (*totalhour*)

Podobnie jak w przypadku przeciętnej liczby godzin tygodniowo dla podstawowego miejsca pracy, w 2015 r. wartość maksymalną średniej zaobserwowano dla Turcji (47), a w 2021 r. – dla Albanii (46) – Tabela C5, Aneks. Współczynniki zróżnicowania – podobnie jak w przypadku przeciętnej liczby godzin w podstawowym miejscu pracy – są podobne i świadczą o przeciętnej zmienności tej cechy w próbie ($CV=0,35$ w 2015 r. i $CV=0,34$ w 2021 r.). Nieco większą niż przeciętna zmienność zaobserwowano w 2015 roku w Albanii ($CV=0,45$).

e. liczba dni pracy w tygodniu (*usual_days*)

Przeciętna liczba dni pracy w tygodniu wśród badanych Europejczyków wyniosła 5,1 w 2015 r. oraz 4,9 w 2021 (Tabela C6, Aneks). Najwięcej dni na pracę w tygodniu w 2015 r. poświęcono w Albanii (o 1 dzień więcej w porównaniu do średniej w całej próbie) oraz w Turcji (0,7 dnia więcej), natomiast w 2021 r. w Albanii i Kosowie (w stosunku do średniej więcej odpowiednio o: 1 i 0,7 dnia). W całej próbie cecha ta charakteryzuje się bardzo małą zmiennością ($CV=0,21$ w 2015 r., $CV=0,19$ w 2021 r.). Dla Holandii, Irlandii, Norwegii, UK oraz Austrii odnotowano przeciętną zmienność w edycji 2015, a w kolejnej edycji dla Danii, Holandii i Szwajcarii.

f. praca w nocy (*night_job*)

W 2015 r. zdecydowana większość badanych nie pracowała w nocy przez co najmniej dwie godziny (81%) – Tabela C7 i C8, Aneks. Sytuacja jednak uległa zmianie podczas pandemii, kiedy odsetek ten spadł o niemal 20 p.p.; w tej edycji badania blisko 40% Europejczyków deklaruje pracę w nocy przez co najmniej dwie godziny pomiędzy 22.00 a 5.00 (38,2%). W edycji 2015 w porównaniu do średniej wartości nieco więcej osób deklaruje pracę nocną (co najmniej jedna czwarta próby z danego państwa) w Irlandii oraz Finlandii, a w edycji 2021 najwięcej osób pracowało w godzinach nocnych w Grecji, Czarnogórze oraz Północnej Macedonii (niemal połowa badanych w każdym z tych państw).

3.2.2. Warunki pracy

a. telepraca (*telework*)

W edycji realizowanej w trakcie pandemii do badania wprowadzono zmienną „telepraca” (nie zostały nią objęte osoby samozatrudnione oraz prowadzące własną działalność gospodarczą). Jak wskazano w Tabeli C9 (Aneks) jedna czwarta badanych nie miała możliwości telepracy i pracowała w siedzibie pracodawcy. Podobny odsetek (22,5%) mógł wykonywać telepracę,

ale tylko do pewnego stopnia. Telepracę w pełnym wymiarze godzin mogła wykonywać około co dziesiąta osoba (10,9%), a okazynie – 16,4% badanych Europejczyków. W formie hybrydowej pracowało 17,5%, a jeszcze w innych formach – 7,7%. Przyglądając się poszczególnym krajom w badanej próbie najczęściej w siedzibie firmy pracę wykonywali mieszkańcy Albanii (57%), Kosowa (połowa respondentów), Rumunii (niemal 40%), Bośni i Hercegowiny (36,7%), Północnej Macedonii (34,7%), Portugalii (33,4%), Hiszpanii (32,8%) oraz Grecji (30,9%). W pełnym wymiarze telepracy najczęściej pracowali mieszkańcy Wielkiej Brytanii (niemal co trzeci badany), a z kolei praca hybrydowa była najpopularniejsza w Norwegii (27,5%) oraz we Francji (26,8%).

b. hałas (*noise*)

W edycji 2015 przeciętna wartość narażenia na głośny hałas w pracy (tj. taki, że trzeba podnosić głos, mówiąc do innych osób) w całej badanej próbie wyniosła 1,9 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”), a w edycji 2021 – 2,1 (Tabela C10, Aneks). W pierwszej edycji nieco bardziej niż przeciętnie ogół badanych na hałas narażeni byli mieszkańcy Turcji (średnia=2,3), a w 2021 r. żadne z państw nie odbiegało pod tym względem znacznie od średniej. W całej próbie cecha ta charakteryzuje się silną zmiennością (CV=0,6 zarówno w 2015, jak i w 2021r.). Współczynniki zmienności są bardzo zbliżone w poszczególnych krajach.

c. substancje chemiczne (*chemicals*)

Średnia wartość narażenia na posługiwanie się lub kontakt skóry z produktami chemicznym w całej próbie wyniosła 1,5 w 2015 r. oraz 1,8 w 2021 r. (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”) – Tabela C11, Aneks. W 2015 r. nieco bardziej niż ogół badanych narażeni na kontakt z substancjami chemicznymi w pracy byli mieszkańcy Hiszpanii, Finlandii, Francji, Węgier, Polski, Rumunii oraz Albanii (średnia=1,7). Natomiast w 2021 r. byli to pracownicy z takich krajów jak: Chorwacja, Łotwa, Czarnogóra i Serbia (średnia=2,0). W całej próbie cecha ta charakteryzuje się silną zmiennością (CV=0,6 w 2015 r., CV=0,7 w 2021 r.). Współczynniki zmienności są bardzo zbliżone w poszczególnych krajach.

d. materiały mogące powodować zakażenie (*infect*)

Dla ogółu państw badanych w 2015 roku przeciętna wartość narażenia na posługiwanie się lub dotykanie materiałów, które mogą powodować zakażenie wyniosła 1,4, a dla edycji 2021 – 1,6 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 - „zawsze”) – Tabela C12, Aneks. W 2015 roku

najbardziej narażeni na kontakt z materiałami zakaźnymi byli mieszkańcy Rumunii (średnia=1,7), a w 2021 roku mieszkańcy Belgii, Danii i Kosowa (średnia=1,8). Podobnie jak w przypadku zmiennych „hałas” i „substancje chemiczne” cecha ta charakteryzuje się dużą zmiennością w próbie (CV=0,7 dla 2015 i 2021 r.). Wartości współczynników zmienności są bardzo zbliżone w poszczególnych krajach.

e. męczące pozycje (*tiring_positions*)

Średnia wartość dla pracy związanej z męczącymi lub bolesnymi pozycjami, zarówno dla edycji 2015, jak i 2021, wyniosła 2,4 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”) – Tabela C13, Aneks. W edycji 2015 znacznie częściej niż ogół badanych pracę w męczących lub bolesnych pozycjach wykonywali respondenci z Cypru i Grecji (średnia=3,1), Albanii (średnia=3,0) oraz Rumunii, Północnej Macedonii i Turcji (średnia=2,8). Z kolei w edycji 2021 taką pracę deklarowali mieszkańcy Kosowa (średnia=2,9), a także Bośni i Hercegowiny oraz Czarnogóry (średnia=2,8). Cecha „męczące pozycje” charakteryzuje się silną zmiennością w próbie (CV=0,5 zarówno dla 2015 r., jak i 2021 r.), a wartości współczynników zmienności są bardzo podobne dla poszczególnych państw.

f. podnoszenie ludzi (*lifting*)

W edycji 2015 przeciętna wartość dla pracy związanej z podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi wyniosła 1,3, a w edycji 2021 – 1,4 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”) – Tabela C14, Aneks. W 2015 roku nieco częściej niż ogół badanych pracę związaną z przenoszeniem lub podnoszeniem ludzi wykonywali mieszkańcy Francji, Rumunii, Szwecji, Norwegii oraz Albanii (średnia=1,5), natomiast w 2021 r. – Austrii, Niemiec oraz Rumunii (średnia=1,5). Cecha „podnoszenie ludzi” charakteryzuje się silną zmiennością w próbie (CV=0,6 w 2015 r., CV=0,7 w 2021 r.). Wartości współczynników zmienności pomiędzy poszczególnymi państwami są bardzo zbliżone.

g. podnoszenie ciężkich ładunków (*carrying_loads*)

Średnia wartość dla zmiennej „podnoszenie ciężkich ładunków” w 2015 roku wyniosła 2,0, a w 2021 – 1,9 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”) – Tabela C15, Aneks. We wcześniejszej edycji EWCS częściej niż ogół badanych pracę związaną z podnoszeniem lub przesuwaniem ciężkich ładunków wykonywali mieszkańcy Rumunii (średnia=2,3), a także Hiszpanii, Francji, Łotwy, Turcji i Albanii (średnia=2,2). W edycji 2021 częściej taką pracę wykonywały osoby z Danii (średnia=2,2) oraz Belgii, Hiszpanii, Finlandii, Francji,

Chorwacji, Łotwy, Malty i Szwecji (średnia=2,1). Cecha „podnoszenie ciężkich ładunków” charakteryzuje się silną zmiennością w próbie (CV=0,6 w 2015 r. i w 2021 r.).

h. powtarzalne ruchy (*repetitive_movements*)

Przeciętna wartość dla zmiennej „powtarzalne ruchy” w 2015 roku wyniosła 2,0, a w 2021 – 3,3 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”) – Tabela C16, Aneks. W edycji 2015 pracę związaną z powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia najczęściej wykonywali respondenci z Rumunii (średnia=2,3). Natomiast w edycji 2021 taką pracę najczęściej deklarowali mieszkańcy Kosowa (średnia=4,1), Cypru i Północnej Macedonii (średnia=3,9), a także Albanii, Bośni i Hercegowiny oraz Portugalii (średnia=3,7). Zmienność cechy „powtarzalne ruchy” jest silna zarówno w 2015, jak i 2021 roku (odpowiednio CV=0,6 i CV=0,5).

i. praca z klientem (*dealing customers*)

W edycji 2015 średnia wartość zmiennej „praca z klientem” wyniosła 3,2, a w 2021 – 3,4 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”) – Tabela C17, Aneks. We wcześniejszej edycji badania, najczęściej z klientami mieli do czynienia pracownicy z Cypru i Grecji (średnia=3,7), a w ostatniej edycji – mieszkańcy Hiszpanii, Czarnogóry i Kosowa (średnia=3,8). Cechę „praca z klientem” charakteryzuje dosyć silna zmienność w badanej próbie w 2015 (CV=0,5) i przeciętna zmienność w najnowszej edycji badania (CV=0,4).

j. korzystanie z komputerów i podobnych urządzeń (*computer*)

Średnia wartość zmiennej „korzystanie z komputerów i podobnych urządzeń” w pracy w 2015 roku wyniosła 2,7, a w 2021 – 4,0 (dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”) – Tabela C18, Aneks. Wynika z tego, że w trakcie pandemii upowszechniło się użytkowanie tego typu urządzeń podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Znacznie częściej niż przeciętnie ogół badanych pracę związaną z korzystaniem z komputerów, laptopów i smartfonów wykonywali mieszkańcy Danii (średnia=3,6), Szwecji, Norwegii (średnia=3,4), Luksemburga i Holandii (średnia=3,3), a także Wielkiej Brytanii (średnia=3,2) – edycja 2015. Z kolei w edycji realizowanej w trakcie pandemii najczęściej z komputerów i podobnych urządzeń korzystali pracownicy z Norwegii, Wielkiej Brytanii (średnia=4,4), Finlandii, Węgier (średnia=4,3) oraz Czech, Francji, Irlandii, Litwy, Luksemburga, Holandii, Szwecji oraz Słowacji (średnia=4,2). W edycji 2015 cecha ta charakteryzowała się silną zmiennością (CV=0,6), a w 2021 – przeciętną zmiennością (CV=0,4).

k. praca zagrażająca (*risk work*)

Według rozkładu częstości (Tabela C19 i C20, Aneks) zarówno w 2015, jak i w 2021 roku większość badanych nie deklarowała wykonywania pracy, która zagrażałaby zdrowiu lub bezpieczeństwu, przy czym w trakcie pandemii ten odsetek był nieco niższy (odpowiednio: 74,9% i 70%). Obserwując poszczególne kraje, w 2015 roku najczęściej pracę zagrażającą wykonywali mieszkańcy Szwecji (45,8%), Północnej Macedonii (40%), Słowenii (36,6%) oraz Hiszpanii (36,1%). W edycji 2021 taką pracę zadeklarowały osoby pracujące w Szwecji (47,3%), Hiszpanii (45,8%), Północnej Macedonii (45,3%), Łotwie (40,4%) oraz Kosowie (39,6%).

l. praca z domu (*loc_home/working home*)

Przeciętna wartość dla zmiennej „praca z domu” w edycji 2015 wyniosła 1,7, natomiast w podczas pandemii 2,5 (Tabela C21, Aneks) – dla 1 oznaczającego „nigdy”, a 5 – „zawsze”. W przypadku tej zmiennej widać dość dużą różnicę w średniej z badania przed i w trakcie pandemii – Europejczycy znacznie częściej pracowali z domu w 2021 roku niż sześć lat wcześniej. Częściej niż przeciętnie ogół badanych w edycji 2015 pracę w domu wykonywali mieszkańcy takich krajów jak: Finlandia (średnia=2,2), Dania (średnia=2,1), Holandia i Szwecja (średnia=2,0). W 2021 roku średnia dla tej zmiennej wzrosła dla każdego państwa biorącego udział w dwóch rundach EWCS z wyjątkiem Albanii, ale najczęściej we własnym domu obowiązki zawodowe wykonywały osoby z Wielkiej Brytanii (średnia=3,3), Finlandii, Irlandii, Norwegii (średnia=2,90) oraz Szwecji, Holandii i Węgier (średnia=2,8). Warto również zwrócić uwagę w jakich krajach w okresie pandemii najrzadziej pracowano z domu. Okazuje się, że do takich należą: Kosowo (średnia=1,6), Albania oraz Bośnia i Hercegowina (średnia=1,8). Cecha ta charakteryzuje się silną zmiennością, przy czym w 2021 roku zmienność jest nieco mniejsza (odpowiednio: CV=0,8 i CV=0,6).

m. dojazd do/z pracy (*commute_time_minutes*)

W 2015 roku badani pracownicy poświęcali na dojazd z domu do pracy i z powrotem średnio 40 minut, a w 2021 roku – 46,4 minuty (Tabela C22, Aneks). W 2015 r. najwięcej czasu dojazd do pracy i do domu z pracy zajmował mieszkańcom Wielkiej Brytanii (niemal godzinę, średnia=52,7 minut), Danii (średnia=49,3), Szwecji (średnia=48,8) oraz Belgii (średnia=48,3). W 2021 roku największą liczbę minut na dojazd do i z pracy zadeklarowali pracownicy z Wielkiej Brytanii (średnia=59,3), Węgier (średnia=57,5), Rumunii (średnia=55)

oraz Belgii (średnia=53,7). Cecha ta (zmienna liczbowa, ciągła) charakteryzuje się bardzo silną zmiennością (dla obydwu edycji badania $CV=0,9$).

3.2.3. Charakterystyki zawodowe

a. ISCO_1_08 (grupy wielkie zawodów według Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO_08)

Jak wskazano w Tabeli C23 i C24 (Aneks) w każdej omawianej edycji badania znaleźli się pracownicy należący do jednej z dziesięciu grup zawodów według Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO 08. Warto zwrócić uwagę na proporcje tych grup w próbach z badania. W 2015 roku około jednej piątej badanych stanowią pracownicy usług i sprzedawcy (21,8%), dość liczną grupę stanowią także specjaliści (17,8%). Pracownicy usług i sprzedawcy częściej niż przeciętnie występują w próbach dla takich państw jak: Grecja i Albania (jedna trzecia wszystkich respondentów z każdego z tych krajów), a także Cypr (27,5%), Słowacja (27,1%), Polska (25,9%) oraz Włochy (25,2%). Z kolei specjaliści częściej niż w ogóle badanych występują wśród respondentów z Danii (niemal 40% badanych z tego kraju), Szwecji (30,1%), Norwegii (29,1%) oraz Luksemburga (28,8%). Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz technicy i inni średni personel stanowią po około 11% ogółu badanych (odpowiednio: 11,8% i 11,2%). Co dziesiąty respondent to pracownik wykonujący prace proste (10,5%). 8,7% badanych stanowią pracownicy biurowi, 6,8% - operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 6,3% - przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Najmniej licznie reprezentowani w próbie są przedstawiciele sił zbrojnych (0,4%) oraz takiej grupy jak „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (4,8%). Co ciekawe, w kilku państwach przedstawiciele sił zbrojnych występują dwa razy liczniej niż w całej próbie, tj. w próbie dla Cypru, Malty i Rumunii (po 1%). Z kolei, obserwując odsetki przedstawicieli drugiej wymienionej grupy (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy), na tle innych państw wyróżnia się Albania. W próbie badawczej z tego państwa niemal 20% stanowią osoby wykonujące właśnie takie zawody. W edycji 2021 największą część badanych stanowią przedstawiciele trzech grup, tj. podobnie jak w 2015 roku specjaliści (30,5%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (12,4%), ale także przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (12,4%) oraz technicy i inni średni personel (15,8%). Specjaliści znacznie częściej niż w ogóle badanych, znaleźli się wśród respondentów z takich krajów jak Norwegia (niemal połowa osób z tego kraju – 47,5%), Polska (39,3%), Luksemburg (37,8%), oraz Szwecja (35,1%). Natomiast pracowników usług i sprzedawców było najwięcej wśród respondentów z Kosowa (20,7%), Danii (18,6%), Portugalii (18,4%) oraz Albanii (18,2%).

Przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników nieco więcej niż średnio w całej próbie znalazło się wśród przebadanych z Litwy (22,2%), Estonii (21,1%), Wielkiej Brytanii (19,8%) oraz Łotwy (19%). Z kolei technicy i średni personel dominował wśród pracowników Holandii oraz Włoch, stanowiąc w tych krajach około jedną czwartą respondentów (odpowiednio: 25,3%, 24,3%). W 2021 roku 9,2% ogółu badanych to pracownicy biurowi, 8% – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, a p około 5% – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy wykonujący prace proste. Najmniej licznie – tak samo jak w edycji 2015 - reprezentowani w próbie są przedstawiciele sił zbrojnych oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (odpowiednio: 0,4% i 1,4%). Nieco więcej przedstawicieli sił zbrojnych znalazło się wśród badanych z Cypru (1,6%) oraz Grecji (1%), a rolników, ogrodników, leśników i rybaków – podobnie jak w 2015 roku – w próbie z Albanii (8,9%).

b. samozatrudnienie/własna działalność (*selfemployed*)

W próbach z dwóch omawianych edycji badania dominowali pracownicy najemni (odpowiednio: 80,7%; 86,6%) – Tabela C25 i C26 (Aneks). Można jednak zaobserwować, że w niektórych krajach osoby samozatrudnione występowały wśród badanych znacznie częściej, tj. w Albanii (44,9% respondentów z tego kraju zadeklarowało prowadzenie własnej działalności gospodarczej), w Grecji (36,7%), w Serbii (34,3%), we Włoszech (33,3%), Czarnogórze (32,7%) oraz w Turcji (31,8%) – dla edycji 2015. W kolejnej edycji badania EWCS również znalazły się państwa, w których osoby samozatrudnione występowały częściej, tj. w Albanii (26,3%), Grecji (25,1%), Kosowie (25%) oraz we Włoszech (23,5%).

c. klasyfikacja działalności gospodarczej w Europie (*NACE_broad_groups*)

Według rozkładu częstości odpowiedzi (Tabela C27 i C28, Aneks) w 2015 roku w badaniu wzięli udział pracownicy reprezentujący szesnaście wielkich grup NACE. Natomiast w trakcie edycji realizowanej podczas pandemii badanie ograniczono do dziesięciu grup. W 2015 roku w próbie znalazło się najwięcej pracowników podmiotów sklasyfikowanych jako „handel hurtowy i detaliczny” (21,5%), „przemysł wytwórczy” (16%), „opieka zdrowotna i pomocy społeczna” (10,4%) oraz „edukacja” (8,9%). W 2021 były to z kolei następujące branże: „pozostała działalność usługowa” (22,6% wszystkich badanych w tej edycji), „handel hurtowy i detaliczny” (15,5%), „przemysł wytwórczy” (15,4%), „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (10,7%) oraz „edukacja” (9,8%). Wynika z tego, że pomimo ograniczenia liczby grup NACE w trakcie pandemii, struktura prób jest zbliżona pod

względem tej zmiennej. Grupy najliczniejsze w edycji 2015 pojawiają się podobnie często w próbie w 2021 roku.

d. sektor prywatny (*sector_private*)

Zarówno w edycji 2015, jak i 2021 większość badanych pracujących Europejki i Europejczyków deklarowała zatrudnienie w sektorze prywatnym (odpowiednio: 68,5%; 63,8%) – Tabele C29 i C30, Aneks. W pierwszej edycji zaobserwowano nieco więcej osób niż średnia pracujących w sektorze publicznym w takich państwach jak: Dania (45,2%), Holandia (44%), Norwegia (42,1%), Szwecja (41,3%) oraz Czarnogóra (41%). W edycji realizowanej w 2021 roku najwięcej respondentów pracowało w sektorze publicznym w Holandii (56,9%), Szwecji (48%), Łotwie (43,8%), Luksemburgu i na Węgrzech (43,6%), Finlandii (43,5%) oraz Szwajcarii (43,3%). Biorąc pod uwagę pracowników sektora prywatnego dominowali oni w próbach z takich krajów jak: Albania (81,3%), Cypr (78,8%), Hiszpania (78,7%), Turcja (77,6%) Niemcy (76,9%), Szwajcaria (76,2%) dla edycji 2015 oraz Grecja (83,6%), Cypr (82,1%), Albania (76,7%), Włochy (76%) i Portugalia (75,9%) dla edycji 2021.

e. miejsce pracy – wielkość (*wp_size*)

W edycji 2015 deklarowana przez badanych średnia wartość zmiennej „wielkość miejsca pracy” wyniosła 4,6, a w 2021 – 4,3 (Tabela C31, Aneks) dla 1 oznaczającego – „pracuję sam”, 2 – „od 2 do 4 osób”, 3 – „od 5 do 9 osób”, 4 – „od 10 do 49 osób”, 5 – „od 50 do 99 osób”, 6 – „od 100 do 249 osób”, 7 – „od 250 do 499 osób” i 8 – „500 i więcej osób”. W 2015 roku respondenci z następujących krajów pracowali w nieco większych firmach niż przeciętnie wszyscy badani: Holandia (średnia=5,3), Belgia (średnia=5,2), Dania i Francja (średnia=5,1) oraz Wielka Brytania i Szwecja (średnia=5,0), a w 2021 r. dotyczyło to takich krajów jak: Niemcy (średnia=5,1), a także Luksemburg oraz Holandia (średnia=5,0). Cecha „miejsce pracy-wielkość” w 2015 roku charakteryzowała się przeciętną zmiennością (CV=0,4), a w 2021 r. silną zmiennością (CV=0,5).

f. liczba wykonywanych prac (*number_jobs/multiple_jobs*)

Biorąc pod uwagę ogół badanych w edycji 2015, niemal wszyscy zadeklarowali, że posiadają jedną główną pracę zarobkową (96,6%). W 2021 roku ten odsetek się zmniejszył do 89,7% i tym samym co dziesiąty respondent wskazał na więcej niż jedno miejsce pracy (Tabela C32 i C33, Aneks). Pracownicy z następujących krajów posiadali więcej niż jedno miejsce pracy nieco częściej niż w całej próbie w 2015 r.: Norwegia (9,1% deklarujących więcej niż jedno

miejsce pracy), Dania (8,9%) oraz Szwecja (8,7%) Z kolei, w edycji realizowanej podczas pandemii takich pracowników było najwięcej na Litwie (18,1%), w Czechach (16,5%), w Szwecji (15,8%), w Czarnogórze (15,4%) oraz w Polsce (15,1%).

3.2.4. Dane demograficzne

a. płeć (*gender*)

W dwóch omawianych edycjach badania proporcje płci respondentów są niemal identyczne (w 2015 r. – 50,4% mężczyzn oraz 49,6% kobiet, a w 2021 r. odpowiednio 52,3% i 47,7%) – Tabela C34 i C35, Aneks. W poszczególnych badanych krajach proporcje tej zmiennej również rozkładają się podobnie, choć w 2015 roku w badaniu wzięło udział znacznie więcej mężczyzn w Turcji (72,2%) i nieco więcej na Malcie (58,8%), w Czarnogórze (57,1%) oraz w Północnej Macedonii (56,3%). Natomiast w edycji 2021 nieco większy udział mężczyzn zaobserwowano w próbach dla Kosowa (69,5%), Bośni i Hercegowiny (61,1%), Grecji (60,8%), Albanii (59,8%) oraz Północnej Macedonii (59%).

b. wiek (*age*)

Średnia wieku dla osób ankietowanych w 2015 roku wyniosła 43,4, a w 2021 – 42 lata (Tabela C36, Aneks). Wyższa o kilka lat średnia wieku (o co najmniej trzy lata) wystąpiła w próbach dla Portugalii (48,1), Włoch (47) oraz Finlandii (46,7) dla edycji 2015, a w 2021 roku w próbie dla Szwecji (48,2). Zmienna wiek charakteryzuje się przeciętną zmiennością w obydwu edycjach EWCS (CV=0,3).

3.2.5. Kapitał ludzki

a. liczba lat przepracowanych w firmie (*seniority*)

Średnia liczba lat przepracowanych w obecnej firmie dla ogółu pracowników europejskich ankietowanych w 2015 roku wyniosła 10,3, a dla ankietowanych w 2021 r. – 9,6 (Tabela C37, Aneks). W edycji realizowanej w 2015 roku średnia liczba przepracowanych lat była o kilka lat wyższa w próbach z następujących krajów: Portugalia (średnia=14,1 lat), Słowenia (średnia=13,6) oraz Włochy (średnia=13,2), a w 2021 roku dla Austrii (średnia=12,8). Charakterystyka „liczba lat przepracowanych w firmie” odznacza się silną zmiennością (w obydwu edycjach CV=1).

b. poziom wykształcenia (*ISCED_11*)

Przeciętna wartość dla zmiennej „poziom wykształcenia” w edycji 2015 wyniosła 4,8, natomiast w edycji 2021 – 5,9 (Tabela C38, Aneks). Jak przedstawiono w Tabeli 5 zmienna ma charakter porządkowy, przy czym 1 oznacza poziom wykształcenia zakończony na edukacji wczesnoszkolnej, a 9 – „doktorat lub równoważne”. Wartość średniej wynosząca 4,8 występuje pomiędzy kategorią 4 oznaczającą „wykształcenie ponadgimnazjalne” a kategorią 5 oznaczającą „wykształcenie policealne, ale nie wyższe”. Wartość średniej 5,9 (w późniejszej edycji badania) występuje pomiędzy kategorią 5 a 6 oznaczającą „wykształcenie wyższe w ramach krótkiego cyklu”. W pierwszej edycji badania nieco bardziej wykształceni respondenci od ogółu badanych znaleźli się w próbach dla krajów: Dania (średnia=5,6), Norwegia (średnia=5,5), Łotwa, Finlandia, Cypr (5,4) oraz Irlandia, Litwa i Szwecja (średnia=5,3). Z kolei w drugiej edycji badania najlepiej wykształceni respondenci pochodzili z następujących krajów: Polska (średnia=6,7), Norwegia oraz Litwa (średnia=6,6), a także Cypr, Francja oraz Irlandia (6,4). Współczynnik zmienności dla edycji 2015 wyniósł 0,4, a dla edycji 2021 – 0,3, co oznacza, że cecha ta odznacza się przeciętną zmiennością.

3.2.6. Dobrostan pracowniczy

a. równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą (*work_life_balance*)

Średnia wartość zmiennej „równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą” zoperacjonalizowanej za pomocą pytania „Ogólnie rzecz biorąc, na ile Pana(i) godziny pracy są dopasowane do Pana(i) rodzinnych lub towarzyskich zobowiązań poza pracą?” dla obydwu edycji wyniosła 1,9 (Tabela C39, Aneks). Zmienna była mierzona na skali porządkowej, gdzie 1 oznaczało „bardzo dobrze”, a 5 „wcale nie dobrze”. W mniejszym stopniu godziny pracy były dopasowane do życia osobistego w opinii pracowników z Turcji (średnia=2,2), Hiszpanii oraz Północnej Macedonii (średnia=2,1) – edycja 2015, a w 2021 roku według pracowników z: Czarnogóry, Grecji oraz Włoch (średnia=2,1). Współczynnik zmienności dla obydwu edycji wyniósł 0,4, co oznacza, że cecha ta charakteryzuje się przeciętną zmiennością.

b. praca w czasie wolnym (*freetime_work*)

Przeciętna wartość zmiennej „praca w czasie wolnym” wykonywana w przeciągu ostatnich dwunastu miesięcy wyniosła 4,2 we wcześniejszej edycji badania, a 3,7 w trakcie edycji realizowanej podczas pandemii, przy czym 1 oznaczało „codziennie”, a 5 „nigdy” (Tabela

C40, Aneks). Tym samym w trakcie pandemii COVID-19 badani częściej deklarowali, że pracowali w swoim czasie wolnym w celu spełnienia wymagań związanych z pracą. W 2015 roku więcej w czasie wolnym pracowały osoby z Albanii (średnia=3,5), Danii, Wielkiej Brytanii oraz Północnej Macedonii (średnia=3,9). Natomiast w 2021 roku częstsza praca w czasie wolnym dotyczyła mieszkańców Kosowa oraz Wielkiej Brytanii (średnia=3,4). Cecha „praca w czasie wolnym” odznacza się przeciętną zmiennością; współczynnik zmienności dla obydwu edycji badania wyniósł 0,3.

c. martwienie się pracą (*wlb_worry*)

W edycji EWCS realizowanej w 2015 roku średnia wartość zmiennej „martwienie się pracą” zoperacjonalizowanej za pomocą pytania „Jak często w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy zdarzyło się, że martwił(a) się Pan(i) pracą w czasie, kiedy Pan(i) nie pracował(a)?” wyniosła 2,3, a w 2021 nieco więcej – 2,7 (Tabela C41, Aneks). Zmienna ta została zmierzona na skali od 1-5, przy czym 1 oznaczało „nigdy”, a 5 – „zawsze”. Najwyższa wartość średniej, oznaczająca częstsze martwienie się pracą w czasie wolnym, wystąpiła w 2015 roku wśród pracowników z Północnej Macedonii (średnia=3,0) oraz Luksemburga i Albanii (średnia=2,8), natomiast w edycji realizowanej podczas pandemii z takich krajów jak: Północna Macedonia (średnia=3,6) oraz Chorwacja (średnia=3,2). Najmniej pracą martwili się respondenci z Niemiec (średnia=1,7) – edycja 2015 oraz z Austrii (średnia=2,0) i z Niemiec (średnia=2,2) – edycja 2021. Cecha ta charakteryzuje się w badaniu silną zmiennością (CV=0,5 dla obydwu edycji).

d. zmęczenie pracą (*wlb_tired*)

Przeciętna wartość zmiennej „zmęczenie pracą” zoperacjonalizowanej za pomocą pytania „Jak często w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy zdarzyło się, że czuł(a) się Pan(i) zbyt zmęczony(a) po pracy, aby wykonać niezbędne czynności w gospodarstwie domowym?” wyniosła 2,7 niezależnie od edycji (Tabela C42, Aneks). Zmienna była mierzona dokładnie na takiej samej skali co „martwienie się pracą”. Najwyższa wartość średniej, oznaczająca częstsze zmęczenie pracą, wystąpiła w 2015 roku wśród pracowników z Grecji oraz Albanii (średnia=3,2), a w edycji realizowanej w trakcie pandemii wśród ankietowanych z Cypru (średnia=3,2).

e. satysfakcja z wykonanej pracy (*work_welldone*)

Poczucie dobrze wykonanej pracy było mierzone na skali 1-5, gdzie 1 oznaczało „nigdy”, a 5 – „zawsze”, a jej średnia wartość wyniosła w kolejnych edycjach: 4,2 oraz 4,3 (Tabela C43, Aneks). W 2015 roku najbardziej usatysfakcjonowani pracą byli respondenci z Malty (średnia=4,7), a w 2021 roku na pytanie „Czy Pana(i) zajęcie daje Panu(i) poczucie dobrze wykonanej pracy?” najwyższe wartości odpowiedzi wskazywały również osoby z Malty, ale też z Rumunii (średnia=4,6). Najniższym poczuciem dobrze wykonanej pracy charakteryzowały się osoby pochodzące z Litwy, Słowacji oraz Turcji (średnia=3,9) – edycja 2015, a w czasie pandemii respondenci z Finlandii (średnia=3,8). Jednak dane dla tej zmiennej charakteryzują się bardzo małą zmiennością: współczynnik zmienności wyniósł 0,2 dla obydwu edycji badania.

f. perspektywy rozwoju (*prospects*)

Średnia z odpowiedzi na stwierdzenie „Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery”, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się nie zgadzam” wyniosła w edycji 2015 – 3,1, a w edycji 2021 – 2,6 (Tabela C44, Aneks). Najniższe wartości średniej, oznaczające lepsze perspektywy rozwoju w opinii respondentów, wystąpiły wśród pracowników z Danii (średnia=2,6) – dla edycji realizowanej w 2015 roku. Natomiast w edycji przeprowadzonej podczas pandemii najbardziej perspektywy rozwoju kariery docenili pracownicy z Kosowa (średnia=2,0) oraz z Rumunii (średnia=2,1). Cecha „perspektywy rozwoju” odznacza się przeciętną zmiennością w 2015 (CV=0,4) oraz silną zmiennością w 2021 (CV=0,5).

g. uznanie w pracy (*recognition*)

W 2015 roku przeciętna wartość zmiennej „uznanie w pracy” mierzonej na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się nie zgadzam” wyniosła 2,3, a w edycji 2021 – 2,1 (Tabela C45, Aneks). Najniższe wartości średniej, oznaczające, że pracownicy w największym stopniu otrzymują uznanie za wykonaną pracę wystąpiły w Norwegii (średnia=1,9) – edycja 2015, a w 2021 r. w Rumunii (średnia=1,7) i również w Norwegii (średnia=1,8). Cecha ta charakteryzuje się silną zmiennością w obydwu edycjach (CV=0,5 w 2015 r., CV=0,6 w 2021 r.).

h. szkolenia oferowane przez pracodawcę (*training_employer*)

Jak wynika z danych przedstawionych w Tabeli C46 i C47 (Aneks) we wcześniejszej edycji badania EWCS większość pracowników nie posiadała dostępu do szkoleń opłaconych lub zapewnionych przez pracodawcę (64%), podczas gdy ponad jedna trzecia deklarowała, że ma zagwarantowane takie szkolenia (36%). W próbie znalazły się jednak i takie kraje, których mieszkańcy twierdzą, że częściej mają niż nie mają zapewniony dostęp do szkoleń proponowanych przez pracodawcę; są to: Wielka Brytania (56,7%), Finlandia (54,6%), Norwegia (52,5%), Holandia (50,85) oraz Irlandia (50,7%). W edycji realizowanej w trakcie pandemii proporcje deklaracji dostępu do szkoleń opłaconych lub zapewnionych przez pracodawcę rozkładają się prawie równo, tj. 52,2% pracowników twierdzi, że nie ma do nich dostępu, a 47,8% – przeciwnie (Tabela C47, Aneks). W tej edycji znalazło się dużo krajów, dla których większość pracowników deklaruje dostęp do szkoleń i są to: Wielka Brytania (60,5%), Irlandia (59,8%), Czechy (59,7%), Finlandia (58%), Włochy (56,1%), Luksemburg (54,7%), Polska (54,4%), Słowacja (54,2%), Norwegia (52,8%), Słowenia i Niemcy (52%), Hiszpania (51,8%), Estonia (51,4%) oraz Austria (50,6%). Warto również przyjrzeć się, które kraje posiadają – w opinii pracowników – najniższy dostęp do szkoleń. W edycji 2021 były to: Dania (70,1% deklarujących brak dostępu do szkoleń oferowanych przez pracodawcę), Bośnia i Hercegowina (66,8%), Albania (66%), Rumunia (64,7%), Północna Macedonia (64,2%) oraz Kosowo (64,1%).

i. wsparcie kolegów (*support_colleagues*)

W edycji 2015 średnia wartość zmiennej „wsparcie kolegów” mierzonej na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „nigdy”, a 5 – „zawsze” wyniosła 4,0, a w 2021 r. – 4,3 (Tabela C48, Aneks). Częściej niż przeciętnie ogół badanych w 2015 roku respondenci uzyskiwali wsparcie od kolegów w pracy w takich krajach jak: Irlandia (średnia=4,4), Bułgaria, Hiszpania, Malta i Norwegia (średnia=4,3), Cypr, Dania, Północna Macedonia i Wielka Brytania (średnia=4,2), Grecja, Finlandia, Litwa, Luksemburg, Holandia, Portugalia oraz Słowenia (średnia=4,1). Z kolei w 2021 takie deklaracje występowały częściej niż przeciętnie wśród pracowników z Estonii, Słowenii i Kosowa (średnia=4,5) a także Bułgarii, Danii, Hiszpanii, Węgier, Irlandii, Litwy, Łotwy, Malty, Rumunii oraz Serbii (średnia=4,4). W 2015 roku wsparcie kolegów z pracy najniżej ocenili respondenci z Włoch (średnia=3,2); w 2021 roku również z tego kraju oraz dodatkowo z Czech (średnia=4,0). Charakterystyka ta odznacza się

w pierwszej omawianej edycji badania przeciętną zmiennością ($CV=0,3$), a w późniejszej edycji bardzo małą zmiennością ($CV=0,2$).

j. wsparcie przełożonego (*support_manager*)

„Wsparcie przełożonego” (mierzone na tej samej skali co „wsparcie kolegów”) uzyskało nieznacznie niższe wartości średniej, tj. 3,8 w 2015 roku oraz 4,1 w 2021 roku (Tabela C49, Aneks). W edycji 2015 do stwierdzenia „Pan (i) przełożony pomaga i wspiera Pana(ia)” bardziej pozytywnie niż ogół badanych odnosili się pracownicy z Irlandii, Malty, Północnej Macedonii (średnia=4,2), Bułgarii, Cypru, Grecji, Norwegii (średnia=4,1), Węgier, Wielkiej Brytanii (średnia=4,0), Danii, Hiszpanii, Finlandii, Litwy oraz Portugalii (średnia=3,9). Z kolei w tej samej edycji najniższe wartości średniej dla „wsparcia przełożonego” zaobserwowano dla Niemiec oraz Włoch (średnia=3,1). Natomiast w edycji realizowanej podczas pandemii częściej niż przeciętnie ogół badanych wsparcie przełożonego deklarowali pracownicy z następujących krajów: Bułgarii, Estonii, Malty, Albanii (średnia=4,4), Węgier, Północnej Macedonii i Kosowa (średnia=4,3) oraz z Cypru, Grecji, Irlandii, Litwy, Łotwy, Rumunii, Słowenii oraz Bośni i Hercegowiny (średnia=4,2). W tej edycji najmniejsze wsparcie przełożonych w pracy zadeklarowały osoby mieszkające w Holandii oraz Szwecji (średnia=3,7). Charakterystyka „wsparcie przełożonego” odznacza się przeciętną zmiennością w obydwu edycjach EWCS ($CV=0,3$).

k. zaufanie kierownictwa (*wp_mantrustemp*)

Do zmiennych budujących dobrostan pracowniczy w obszarze relacji społecznych zaliczono również te, które są związane z zaufaniem w miejscu pracy. Zaufanie kierownictwa do pracowników pod względem wykonywania swoich obowiązków było mierzone na skali Likerta (1 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się nie zgadzam”); średnia wartość zmiennej w 2015 roku wyniosła 1,8, a w 2021 r. – 1,7 (Tabela C50, Aneks). W 2015 roku najniższe wartości średniej „zaufania kierownictwa” (oznaczające najwyższe zaufanie, gdyż w przypadku tej zmiennej 1 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”) zaobserwowano dla Norwegii (średnia=1,4) oraz Holandii (średnia=1,5). W najmniejszym stopniu kierownictwo miało zaufanie do pracowników w opinii respondentów z Włoch (średnia=2,2). W edycji realizowanej podczas pandemii największe zaufanie kierownictwa do pracowników zadeklarowali badani z Norwegii oraz Kosowa (średnia=1,4), a najmniejsze – z Francji, Chorwacji i Polski (średnia=2,0). Cecha „zaufanie kierownictwa” charakteryzuje się silną zmiennością w obydwu edycjach EWCS ($CV=0,5$).

l. zaufanie pracowników (*wp_emptrustman*)

Przeciętna wartość zmiennej „zaufanie pracowników” zoperacjonalizowanej za pomocą pytania „Ogólnie rzecz biorąc, czy pracownicy mają zaufanie do kierownictwa?” wyniosła 2,2 w 2015 roku i 2,1 w 2021 roku (Tabela C51, Aneks). Zmienna ta była mierzona na dokładnie takiej samej skali co „zaufanie kierownictwa”. W 2015 roku najniższe wartości średniej „zaufanie pracowników” (oznaczające najwyższe zaufanie pracowników do kierownictwa, gdyż w przypadku tej zmiennej 1 oznaczało „zdecydowanie się zgadzam”) odnotowano dla próby z Północnej Macedonii (średnia=1,7). W najmniejszym stopniu kierownictwu ufali respondenci z Francji (średnia=2,6). W edycji realizowanej podczas pandemii największe zaufanie pracowników do kierownictwa zadeklarowali badani z Albanii oraz Kosowa (średnia=1,5), a najniższe – respondenci z Francji (średnia=2,5) oraz Włoch (średnia=2,4). W przypadku tej cechy można mówić o jej silnej zmienności (CV=0,5 dla obydwu edycji).

m. autonomia w wyborze/zmianie kolejności obowiązków (*autonomy_order*)

Na pytanie „Czy ma Pan(i) możliwość wyboru lub zmiany kolejności wykonywania swoich obowiązków?” w edycji 2015 większość badanych pracowników odpowiedziała „tak” (67,2%), a w 2021 roku z tym stwierdzeniem zgodziło się aż 79,1% badanych (Tabela C52 i C53, Aneks). We wcześniejszej edycji badania najczęściej autonomię w wyborze lub zmianie kolejności obowiązków w pracy deklarowały osoby z Malty (88,6%), Dani (86,5%), Finlandii (84,2%) oraz Norwegii (82,5%). Najrzadziej taką możliwość mieli pracownicy z Północnej Macedonii (49,8%), Grecji, Słowacji (55,3%), Czarnogóry (55,7%) oraz Chorwacji (55,9%). Natomiast w edycji 2021 najczęściej autonomię w wyborze i zmianie kolejności obowiązków deklarowali respondenci z Norwegii (87,8%), Finlandii oraz Wielkiej Brytanii (86,3%), a najrzadziej – z Albanii (60,3%), Cypru (65,5%), Północnej Macedonii (68,6%) oraz Czarnogóry (69,5%).

n. konsultacja celów pracy (*consulted*)

W edycji 2015 średnia wartość zmiennej „konsultacja celów pracy” wyniosła 3,2, a w edycji 2021 – 3,7, przy czym 1 oznaczało „nigdy”, a 5 – „zawsze” (Tabela C54, Aneks). Najwyższe wartości średniej we wcześniejszej edycji (oznaczające częstsze konsultacje celów pracy z pracownikami) zaobserwowano dla prób z Północnej Macedonii (średnia=3,7), Norwegii, Danii, Czech (średnia=3,6), a najniższe dla Niemiec (średnia=2,7). W edycji realizowanej w okresie pandemii najwyższą średnią dla tej zmiennej uzyskały następujące kraje: Estonia (średnia=4,1), Węgry i Litwa (średnia=4,0), a najniższą – Hiszpania (średnia=3,3) oraz

Francja (średnia=3,4). Biorąc pod uwagę wartości współczynników zmienności, „konsultacja celów pracy” w 2015 roku odznaczała się silną zmiennością ($CV=0,5$), a w 2021 roku przeciętną zmiennością ($CV=0,4$).

o. włączenie w procesy (*improv_workorg*)

Średnia wartość zmiennej „włączenie w procesy” zoperacjonalizowanej w kwestionariuszu za pomocą pytania „Czy jest Pan(i) włączony(a) w poprawę organizacji pracy lub procesów pracy w swoim departamencie lub organizacji?” wyniosła odpowiednio w kolejnych edycjach 3,3 oraz 3,6, przy czym 1 oznaczało „nigdy”, a 5 – „zawsze” (Tabela C55, Aneks). Oznacza to, że w czasie pandemii pracownicy badani w EWCS nieco częściej deklarowali, że są włączani w poprawę procesów pracy w miejscu zatrudnienia. Najwyższe wartości średniej (oznaczające częstsze włączanie pracowników w poprawę organizacji lub procesów pracy) odnotowano dla prób z Danii, Irlandii, Holandii i Norwegii (średnia=3,6), natomiast najniższe dla prób ze Słowacji (średnia=2,6), a także Łotwy i Litwy (średnia=2,7) – edycja 2015. Z kolei w edycji późniejszej najwyższą wartość średniej zaobserwowano dla pracowników z Estonii (średnia=4,0), a najniższą dla Czech i Słowacji (średnia=3,3). Cecha „włączenie w procesy” charakteryzuje się przeciętną zmiennością niezależnie od realizowanej edycji ($CV=0,4$ dla 2015 r. oraz dla 2021 r.).

p. wpływ na decyzje (*decision_influence*)

Przeciętna wartość zmiennej „wpływ na decyzje” mierzonej na takiej samej skali jak zmienna „włączenie w procesy” i zoperacjonalizowanej za pomocą pytania „Czy ma Pani(i) wpływ na decyzje, które są ważne dla Pan(i) pracy?” wyniosła 3,3 dla edycji 2016 oraz 3,7 dla edycji 2021 (Tabela C56, Aneks). Podobnie jak w przypadku zmiennej „włączenie w procesy”, w czasie edycji realizowanej w trakcie pandemii pracownicy badani w EWCS częściej deklarowali, że mają wpływ na decyzje ważne dla ich pracy. W 2015 roku najwyższe wartości średniej (oznaczające większy wpływ pracowników na ważne decyzje) zaobserwowano dla następujących badanych krajów: Finlandia (średnia=3,8), Austria oraz Irlandia (3,7). Natomiast w 2021 roku najwyższa wartość średniej została odnotowana dla Estonii i Kosowa (4,0), a także dla próby z Austrii (3,9). W obydwu edycjach badana cecha „wpływ na decyzje” charakteryzowała się przeciętną zmiennością ($CV=0,4$ dla 2015 r., $CV=0,3$ dla 2021 r.).

3.3. Przygotowanie i wstępna analiza danych – zmienna objaśniana

Zmienną zależną (objaśnianą) w budowanym modelu jest zaangażowanie w pracę. Jak opisano w rozdziale drugim (punkt 2.2.1) jednym z najpopularniejszych narzędzi pomiaru tego zjawiska jest kwestionariusz *UWES*. W przypadku omawianego badania *EWCS* zastosowano skróconą wersję kwestionariusza, w którym każdy z trzech wymiarów zaangażowania (wigor, oddanie, zaabsorbowanie pracą) zoperacjonalizowany jest za pomocą jednego pytania. W Tabeli 7 przedstawiono rozkłady częstości dla poszczególnych wymiarów dla 2015 i 2021 roku. W przypadku wigtora („W mojej pracy czuję się pełen energii”), najczęściej wybieraną wartością dla obydwu edycji było „często” (w 2015 roku wskazało ją 52% ankietowanych pracowników, a w 2021 roku – 43,4%). Około jedna piąta badanych w pierwszej edycji oraz jedna czwarta w drugiej odpowiedziała, że w pracy czuje się pełna energii, ale tylko czasami. Odpowiednio 18,7% i 23,5% badanych zadeklarowało, że zawsze czują się pełni energii w pracy. Najrzadziej wybieranymi odpowiedziami dla dwóch edycji były „nigdy” oraz „rzadko”. Podobnie jak w przypadku wigtora, najczęściej wybieraną odpowiedzią dla stwierdzenia „Jestem entuzjastycznie nastawiony do mojej pracy” była odpowiedź „często” (dla 2015 roku – 43%, dla 2021 roku – 39% wskazań). Ponadto w przypadku „oddania” ankietowani częściej niż w przypadku wigtora wybierali odpowiedź „zawsze” (odpowiednio 26,7% oraz 34,4%). Około jedna piąta ankietowanych w dwóch edycjach zadeklarowała, że czasami czuje się entuzjastycznie nastawiona do swojej pracy. Tak samo jak w przypadku wigtora, najrzadziej wybieranymi odpowiedziami dla oddania były „nigdy” oraz „rzadko”. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi uzyskano dla ostatniego elementu zaangażowania w pracę, tj. zaabsorbowania pracą (ankietowani mieli ustosunkować się do stwierdzenia: „Czas biegnie szybko, kiedy pracuję”). W tym przypadku niemal 80% ankietowanych pracowników w dwóch edycjach wybrało odpowiedź „zawsze” lub „często” (odpowiednio 77,4% oraz 78,6%). Podsumowując, można stwierdzić, że w przypadku każdego elementu zaangażowania (wigtora, oddania, zaabsorbowania pracą) większość respondentów wskazywała dwie najwyższe i najbardziej pozytywne odpowiedzi („często” oraz „zawsze”), a odpowiedzi „rzadko” oraz „nigdy” były wybierane przez niskie odsetki ankietowanych (jednocyfrowe wartości procentowe).

Tabela 7

Rozkład odpowiedzi dla poszczególnych składowych zaangażowania w pracę – edycja 2015 i 2021

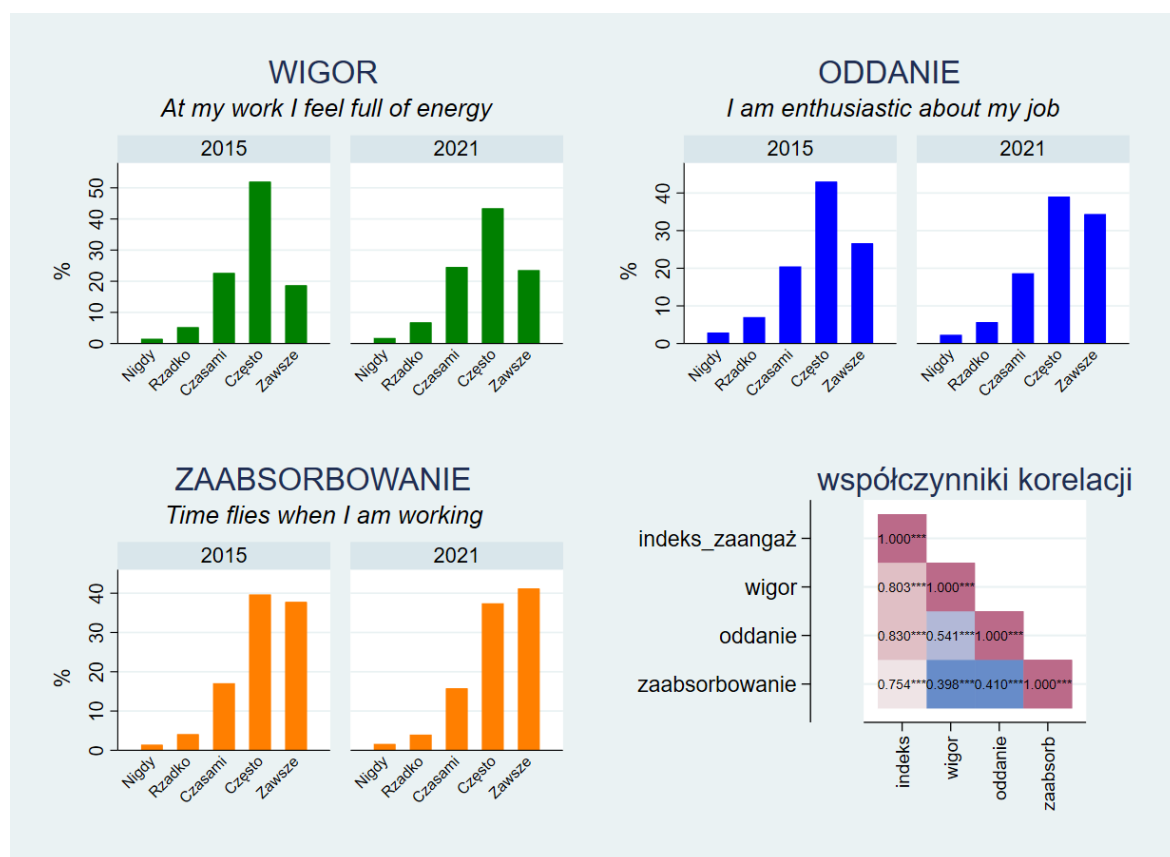
	2015		2021	
	Częstość	Procent	Częstość	Procent
wigor (<i>vigor: energy</i>)				
nigdy	653	1,5	628	1,7
rzadko	2278	5,2	2425	6,8
czasami	9882	22,6	8790	24,6
często	22679	52	15530	43,4
zawsze	8154	18,7	8421	23,5
razem	43646	100	35794	100
oddanie (<i>dedication: enthusiastic</i>)				
nigdy	1269	2,9	815	2,3
rzadko	3052	7	2035	5,7
czasami	8913	20,4	6669	18,6
często	18752	43	13965	39
zawsze	11622	26,7	12294	34,4
razem	43608	100	35778	100
zaabsorbowanie (<i>absorption: timeflies</i>)				
nigdy	616	1,4	573	1,6
rzadko	1784	4,1	1428	4
czasami	7454	17,1	5656	15,8
często	17311	39,6	13397	37,4
zawsze	16501	37,8	14753	41,2
razem	43666	100	35807	100

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Poniżej przedstawiono w formie graficznej rozkłady częstości odpowiedzi na pytania dla trzech elementów zaangażowania (rysunek 3). Jak widać na wykresach dla każdego elementu (wigor, oddania i zaabsorbowania pracą) rozkłady są nieznacznie zróżnicowane pomiędzy edycjami. Dodatkowo sprawdzono korelację pomiędzy trzema elementami składającymi się na indeks zaangażowania oraz indeksem. Ostatni wykres na rysunku 3 (tzw. heatmap) pokazuje, że pomiędzy wszystkimi składowymi zachodzi statystycznie istotna i dodatnia korelacja. Biorąc pod uwagę tylko elementy zaangażowania najsilniejsza korelacja ($r=0,541$) zachodzi pomiędzy oddaniem a wigorem. Używając pojęcia indeks zaangażowania w pracę (*engagement_index*), należy podkreślić, że zmienna ta była dostępna w oryginalnej bazie danych udostępnionej przez badaczy EWCS z edycji zrealizowanej w 2021 roku. Indeks ten jest obliczany jako średnia z odpowiedzi na trzy pytania (dotyczące poziomu wigor, oddania i zaabsorbowania pracą).

Rysunek 3

Rozkłady częstości odpowiedzi na poszczególne pytania dotyczące zaangażowania w pracę (wigor, oddanie, zaabsorbowanie pracą) – edycja 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

W poniższej tabeli zaprezentowano podstawowe statystyki opisowe dla poszczególnych elementów zaangażowania w pracę. Za pomocą nieparametrycznego testu Kruskala-Wallisa porównano również rozkłady poszczególnych elementów zaangażowania w czasie i według krajów. Test wykonano zarówno dla danych nieprzekształconych, gdzie zmienne wigor, oddanie, zaabsorbowanie pracą oraz zbudowany na ich podstawie indeks zaangażowania są mierzone na pięciostopniowej skali, jak i dla danych zmodyfikowanych, gdzie zmienne te przekształcono w tzw. zmienne zerojedynkowe (tabela 8). Zmiennym nadawano wartość 1 dla odpowiedzi „zawsze” oraz „często” oraz wartość 0 dla pozostałych odpowiedzi, tj. „czasami”, „rzadko”, „nigdy”. Na podstawie wyników testu hipoteza zerowa o braku różnic została odrzucona, zarówno w przypadku analiz wykonanych na danych nieprzekształconych, jak i w przypadku potraktowania zaangażowania w pracę jako zmiennej zerojedynkowej. Tym samym

można stwierdzić, że rozkłady zmiennej zaangażowanie w pracę w poszczególnych państwach, jak i w poszczególnych edycjach badania różnią się istotnie statystycznie.

Tabela 8

Zaangażowanie w pracę w kolejnych edycjach – podstawowe statystyki

Zmienna zaangażowanie w pracę i jej składowe (dane nieprzekształcone, skala 1-5)	N	Mean	SD	Min	Max
2015					
wigor (vigor/energy)	43646	3,81	0,84	1	5
oddanie (dedication/enthusiastic)	43608	3,83	0,99	1	5
zaabsorbowanie pracą (absorption/timeflies)	43666	4,08	0,91	1	5
zaangażowania w pracę_indeks (engagement_index)	43513	3,91	0,74	1	5
2021					
wigor (vigor/energy)	35794	3,80	0,93	1	5
oddanie (dedication/enthusiastic)	35778	3,98	0,98	1	5
zaabsorbowanie pracą (absorption/timeflies)	35807	4,13	0,93	1	5
zaangażowanie w pracę_indeks (engagement_index)	35689	3,97	0,74	1	5
kwallis test by country and year, $p < 0.001$					
Zmienna zaangażowanie w pracę i jej składowe (dane przekształcone skala 0-1)	N	Mean	SD	Min	Max
2015					
wigor (energy)	43646	0,71	0,46	0	1
oddanie (enthusiastic)	43608	0,70	0,46	0	1
zaabsorbowanie pracą (timeflies)	43666	0,77	0,42	0	1
zaangażowanie w pracę_indeks (engagement_index)	43513	0,61	0,49	0	1
2021					
wigor (energy)	35794	0,67	0,47	0	1
oddanie (enthusiastic)	35778	0,73	0,44	0	1
zaabsorbowanie pracą (timeflies)	35807	0,79	0,41	0	1
zaangażowanie w pracę_indeks (engagement_index)	35689	0,63	0,48	0	1
kwallis test by country and year, $p < 0.001$					

Adnotacja. Mean – średnia; SD – odchylenie standardowe; N – liczba obserwacji; Min – wartość minimalna; Max – wartość maksymalna; p – p dla testu Kruskala-Wallisa.

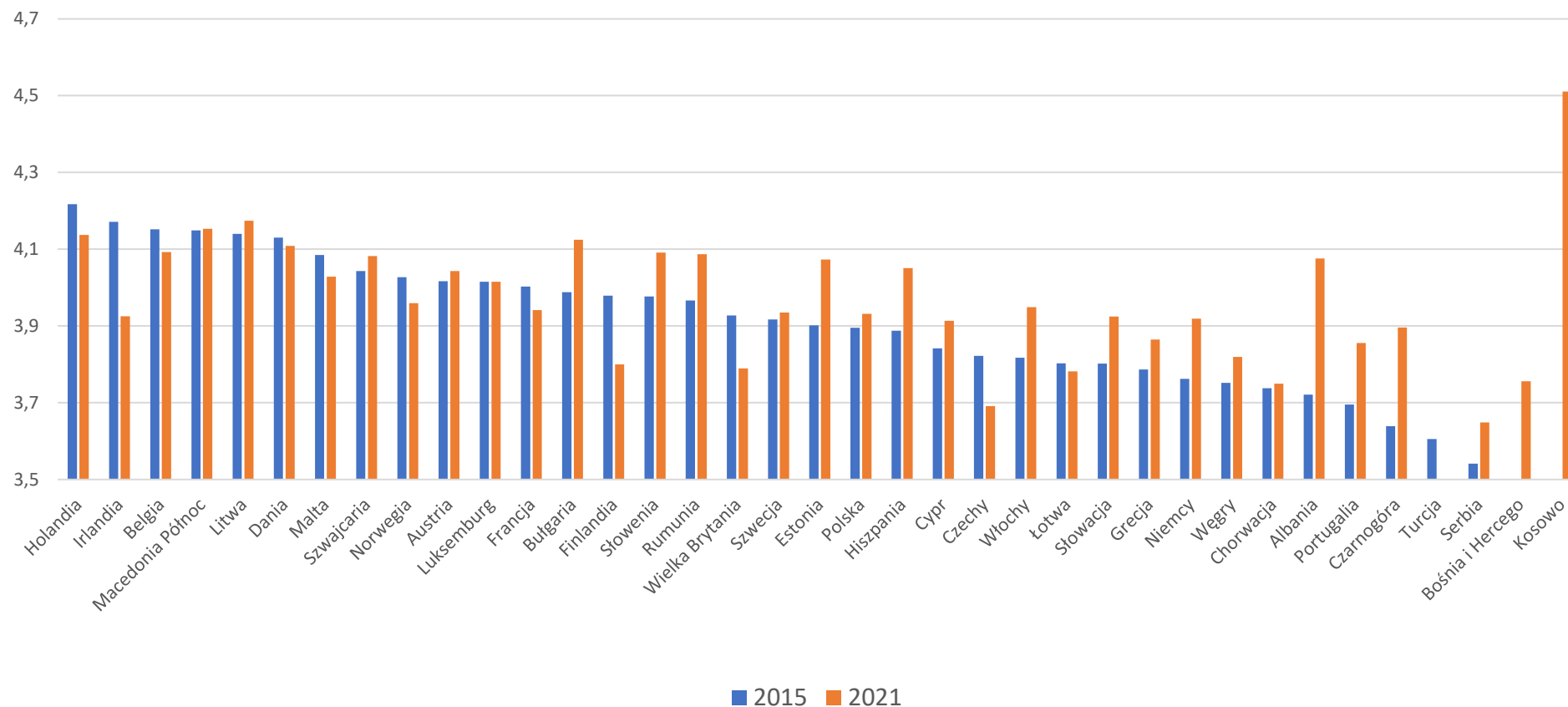
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Dodatkowo na rysunku 4 przedstawiono indeks zaangażowania w pracę dla poszczególnych państw i edycji badania. Po pierwsze, na podstawie wykresu można stwierdzić, że wartość indeksu zaangażowania w pracę różni się między krajami w ramach każdej edycji, co jest

rzeczą naturalną. W różnych krajach ludzie różnie angażują się w swoją pracę, chociaż warto podkreślić, że wartości skrajne znajdują się w węższym niż skala pytania przedziale, tj. od 3,54 do 4,51. Po drugie, można także zaobserwować, że w przypadku niektórych państw występują nieznaczne różnice pomiędzy dwiema edycjami badania bądź wartości zaangażowania dla dwóch edycji są niemal identyczne (np. Litwa, Dania, Macedonia Północna, Austria, Luksemburg), podczas gdy w innych te różnice są bardzo zauważalne (Irlandia, Finlandia, Estonia, Hiszpania, Czechy, Włochy, Słowacja, Niemcy, Albania, Portugalia, Czarnogóra). W Aneksie (Tabela C57) zaprezentowano szczegółowe wartości indeksu zaangażowania w pracę dla poszczególnych państw; uwzględniono tutaj wszystkie państwa, również te, które wzięły udział w co najmniej jednej edycji badania. Minimalna wartość indeksu zaangażowania w pracę dla edycji 2015 wynosi 3,54 (Serbia), a maksymalna – 4,22 (Holandia). W 2021 roku minimalna wartość jest bardzo podobna do tej sprzed kilku lat i wynosi 3,65 (również zaobserwowana dla Serbii), a maksymalna jest nieco wyższa i osiąga wartość 4,51 (dla Kosowa). Pomimo, że indeks zaangażowania w pracę jest średnio zróżnicowany między państwami, można wyróżnić te, które osiągnęły jego najwyższą wartość. I tak, okazuje się, że najwyższe zaangażowanie w pracę w 2015 roku było deklarowane przez pracowników z Belgii, Danii, Holandii, Irlandii, Litwy oraz Północnej Macedonii (wartość indeksu powyżej 4,10). Natomiast w 2021 roku najbardziej zaangażowani pracownicy mieszkali w Bułgarii, Danii, Holandii, Kosowie, Litwie oraz Północnej Macedonii (wartość indeksu powyżej 4,10). Najniższe zaangażowanie obserwujemy w takich państwach jak: Czarnogóra, Serbia, Turcja (2015) oraz Czechy i Serbia (2021) – wartości indeksu zaangażowania w pracę są mniejsze od 3,7.

Rysunek 4

Wartości indeksu zaangażowania w pracę w poszczególnych krajach biorących udział w badaniu – edycja 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

3.4. Zaangażowanie w pracę a wskaźniki makroekonomiczne – dobrobyt społeczeństwa i wskaźniki rynku pracy

W rozdziale drugim (punkt 2.3.1.) po raz pierwszy zasygnalizowano, że na potrzeby budowy modelu do bazy zostały dodane również zmienne makrospołeczne (w tym ekonomiczne) oraz wstępnie opisano źródła danych i zakres wykorzystania tych zmiennych. Główną motywacją autorki do sprawdzenia zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę a wskaźnikami gospodarki takimi jak PKB per capita oraz stopa bezrobocia czy wskaźnik zatrudnienia był brak istniejących badań w tym obszarze i związana z tym potrzeba analizy międzynarodowych różnic. Właściwie jedynym autorem, który podjął się wstępnych badań w tym zakresie jest wspomniany już wielokrotnie Schaufeli. Analizując wpływ kilkunastu makrowskaźników z różnych obszarów, tj. gospodarczego, politycznego oraz kulturalnego w każdym z nich odkrył najważniejsze czynniki, które są skorelowane z poziomem zaangażowania w pracę. Natomiast uwzględniając w jednym modelu (regresji liniowej) wskaźniki z wszystkich tych obszarów doszedł do wniosku, że czynnikiem w największym stopniu skorelowanym z zaangażowaniem w pracę jest element ekonomiczny, a dokładnie produktywność w danym państwie (Schaufeli, 2018). Autor podkreśla, że istnieje potrzeba pogłębienia tego rodzaju badań mających na celu ujawnienie międzynarodowych różnic w zaangażowaniu w pracę w aspekcie ekonomicznym, politycznym czy społeczno-kulturowym. Dane wykorzystane w tej pracy, podobnie jak badania Schaufeliego, pochodzą z sondażu EWCS, więc naturalne jest, że zaobserwowane zależności i różnice międzynarodowe ograniczają się tylko do krajów europejskich. Niewątpliwie jest to ograniczenie analiz. Dopóki jednak wykorzystane w EWCS narzędzie UWES nie będzie stosowane w pozaeuropejskich krajach i na reprezentatywnych próbach krajowych takie porównanie nie jest możliwe. O ile jednak Schaufeli ograniczył się do danych z jednej edycji EWCS, w tej pracy przedstawione zostaną analizy dotyczące dwóch fal badania, w tym jednej realizowanej w czasie pandemii, a więc w okresie kiedy warunki gospodarcze poddane zostały niespodziewanemu szokowi. Obserwacja zależności pomiędzy wskaźnikami makroekonomicznymi a zaangażowaniem w pracę w gospodarkach dotkniętych pandemią będzie zatem wartością dodaną badania. W pracy zostały uwzględnione częściowo inne makrowskaźniki od tych, które proponuje Schaufeli, co również przyczyni się do wypełnienia luki w omawianym obszarze. Po trzecie, metoda wykorzystana w tej pracy – regresja logistyczna jest innym narzędziem do estymacji predyktorów, stosuje się ją w przypadku

zmiennej niezależnej mierzonej na skali dychotomicznej. Autorka sprawdzi zatem w rozbudowanym modelu, w jakim stopniu zacytowany w pracy Schaufeliego slogan reklamowy jednej z kampanii wyborczych w Stanach Zjednoczonych, „Ekonomia, głupcze” ma znaczenie dla zjawiska zaangażowania w pracę (Schaufeli, 2018).

W niniejszym podrozdziale przedstawione zostaną zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę a takimi zmiennymi jak wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia oraz PKB per capita. W celu dokonania wstępnych analiz statystycznych na zmiennych o charakterze makroekonomicznym przygotowana została osobna baza danych. Mianowicie dane zostały zagregowane w taki sposób, aby zmienną dzielącą było państwo. Dla każdego z państw biorących udział w badaniu włączone zostały dwie wartości zmiennych makroekonomicznych: z 2015 i 2021 roku (szczegółowe informacje na ten temat podano w rozdziale drugim, punkt 2.3.2). Pozostałe zmienne jednostkowe włączono do bazy stosując jako funkcję agregacyjną średnie wartości dla danego państwa w danym okresie badania.

Na potrzeby wstępnej analizy danych i sprawdzenia zależności sporządzono wykresy rozrzutu. Dla każdej omawianej w tym podrozdziale makrozmiennnej opracowano dwa wykresy: jeden ilustrujący związek z zaangażowaniem w pracę na podstawie danych z edycji 2015 oraz drugi, przedstawiający ten związek dla danych z edycji 2021. W celach porównawczych wykresy dla każdej makrozmiennnej przedstawiono na jednym rysunku.

Na Rysunku 5 przedstawiono korelację pomiędzy zaangażowaniem w pracę a taką miarą dobrobytu gospodarczego, jaką jest PKB per capita. Jak można zaobserwować, dla danych z 2015 roku zachodzi istotna statystycznie korelacja pomiędzy tymi dwoma zmiennymi (r Pearsona=0,48, $p < 0,01$). Korelacja jest umiarkowanie silna i dodatnia; im wyższe PKB per capita, tym wyższe zaangażowanie w pracę mieszkańców danego kraju. Warto jednak zwrócić uwagę, że wzrost zaangażowania następuje do pewnego momentu wielkości PKB per capita. Przy kilku ostatnich najwyższych wartościach linia się spłaszcza, co może oznaczać, że po osiągnięciu określonego progu dobrobytu gospodarczego, zaangażowanie w pracę przestaje rosnąć i stabilizuje się na określonym poziomie. Patrząc z kolei na dane z 2021 roku obserwujemy, że nie zachodzi statystycznie istotny związek pomiędzy zaangażowaniem w pracę a PKB per capita. Można podejrzewać, że pandemia była istotnym czynnikiem, który spowodował, że ten związek wygląda inaczej. Wprowadzony lockdown, ograniczenia w przepływie osób i towarów czy wyłączenie pewnych sektorów gospodarki i w związku z tym ich znacznie mniejszy udział w tworzeniu PKB przyczyniły się do spadku realnego PKB

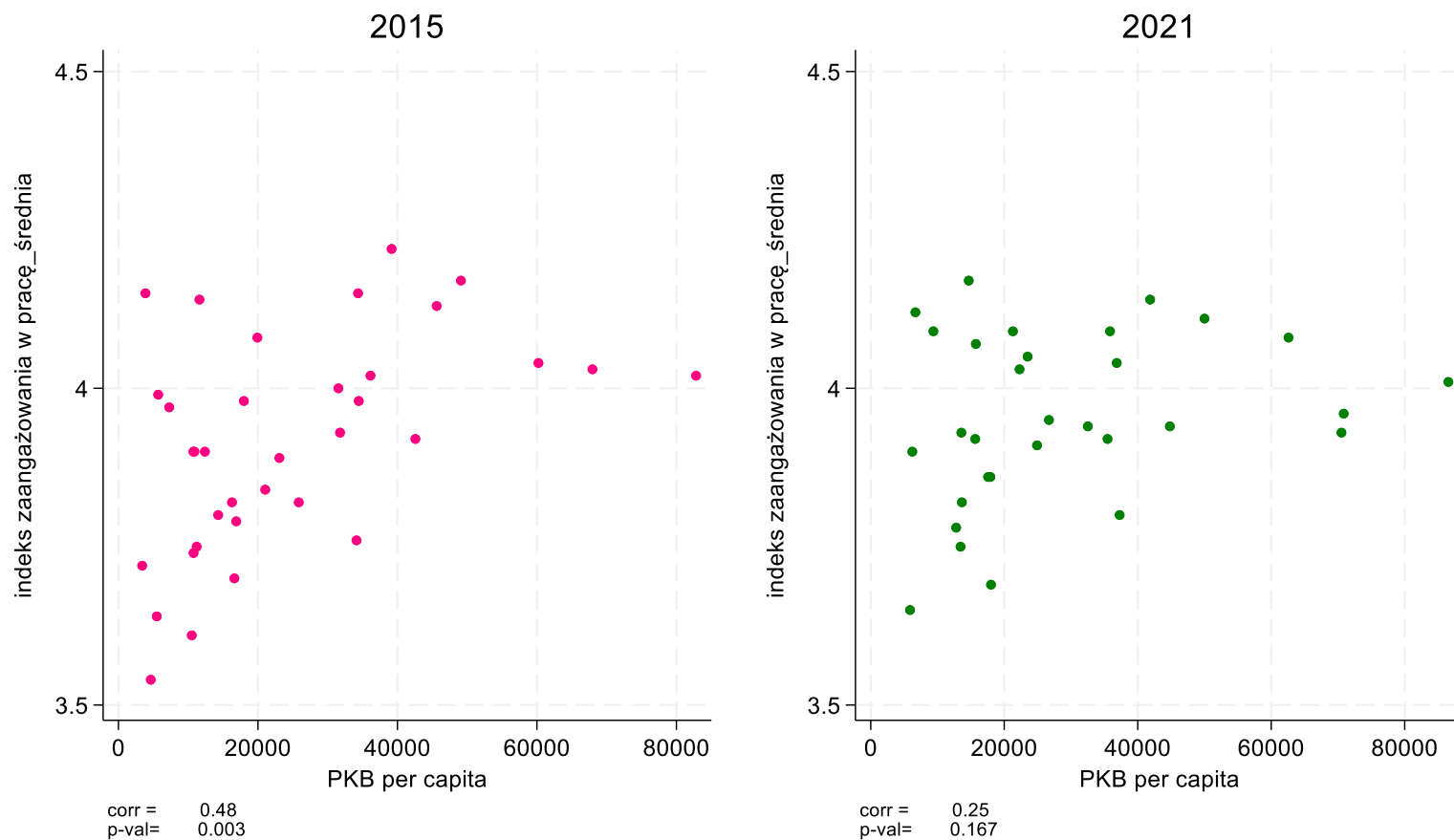
oraz PKB per capita. Według danych Eurostat, w 2020 roku nastąpił spadek PKB zarówno dla państw Unii Europejskiej, jak i dla państw strefy Euro (Eurostat). Strefa Euro gospodarki skurczyła się o około 6% w drugim kwartale 2020 r., znacznie więcej niż w czasie jakiegokolwiek recesji gospodarczej po II wojnie światowej (Croitorov i in., 2021). Choć różnice w rozkładach zmiennej zaangażowanie w pracę pomiędzy edycjami są istotne statystycznie, wydaje się jednak, że to głównie zmiany gospodarki na skutek pandemii takie jak spadek PKB spowodowały, że korelacja pomiędzy tymi zmiennymi w 2021 roku wygląda zupełnie inaczej. Jednakże na podstawie takich wstępnych wyników analiz nie można jednoznacznie stwierdzić jaka jest przyczyna zmiany charakteru tego związku.

Kolejną zmienną o charakterze makroekonomicznym, którą uwzględniono w analizach jest wskaźnik zatrudnienia. Na Rysunku 6 przedstawiono zależność pomiędzy tym wskaźnikiem a zaangażowaniem w pracę dla danych z 2015 i 2021 roku. Podobnie jak w przypadku PKB per capita dla danych z 2015 roku zachodzi statystycznie istotna korelacja pomiędzy zmiennymi ($r_{\text{Pearsona}}=0,45$, $p < 0,01$); związek jest dodatni i umiarkowanie silny. W krajach o wyższym odsetku ludności w wieku produkcyjnym pracującej zawodowo, obserwujemy wyższy poziom zaangażowania w pracę. Patrząc z kolei na dane z okresu pandemii nie obserwujemy statystycznie istotnej zależności. Przyczyna zaburzenia tego związku może być podobnie wytłumaczona jak w przypadku PKB per capita. W drugim kwartale 2020 pandemia Covid-19 doprowadziła do ostrego spadku zatrudnienia na terenie Unii Europejskiej – zatrudnionych było o 5,2 miliony osób mniej niż pod koniec 2019, co oznacza spadek o 3,2% (Anderton, 2021). Zatem pomimo, że różnice w rozkładach zmiennej zaangażowanie w pracę pomiędzy edycjami są istotne statystycznie, to jednak wydaje się, że przede wszystkim spadek wskaźnika zatrudnienia spowodowany pandemią mógł zaburzyć omawianą korelację na skutek obniżenia zagregowanego popytu.

Ostatnim wskaźnikiem o charakterze makroekonomicznym omawianym w kontekście związku ze zjawiskiem zaangażowania w pracę jest stopa bezrobocia. Jak się okazuje obydwie przedstawione na Rysunku 7 zależności (dla dwóch edycji badania EWCS) są statystycznie nieistotne ($p > 0,05$). Oznacza to, że nie występuje statystycznie istotny związek pomiędzy zaangażowaniem w pracę a stopą bezrobocia w omawianych w tej pracy krajach niezależnie od roku realizacji badania.

Rysunek 5

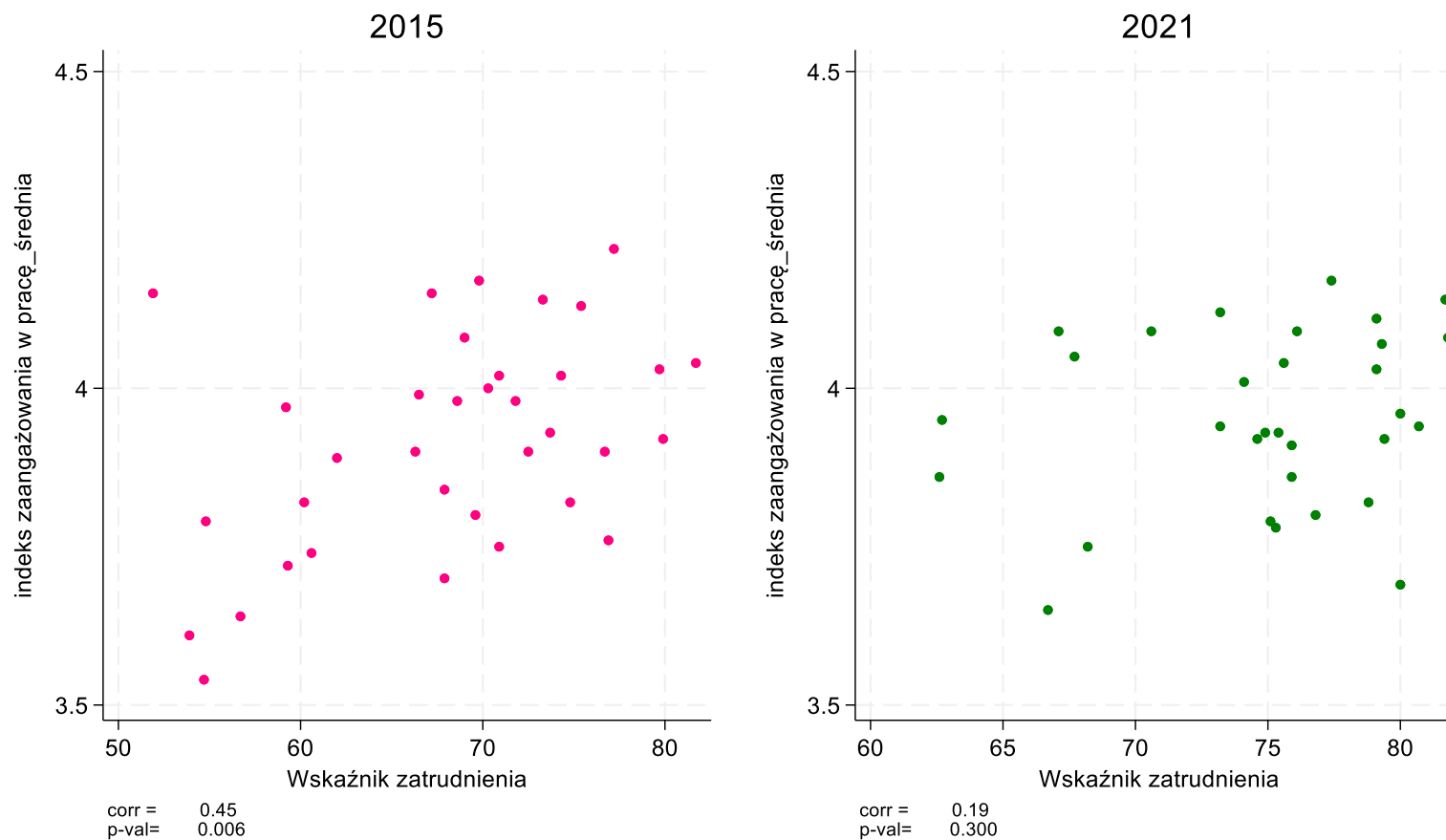
Średni indeks zaangażowania w pracę a PKB per capita (w euro) dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Eurostat.

Rysunek 6

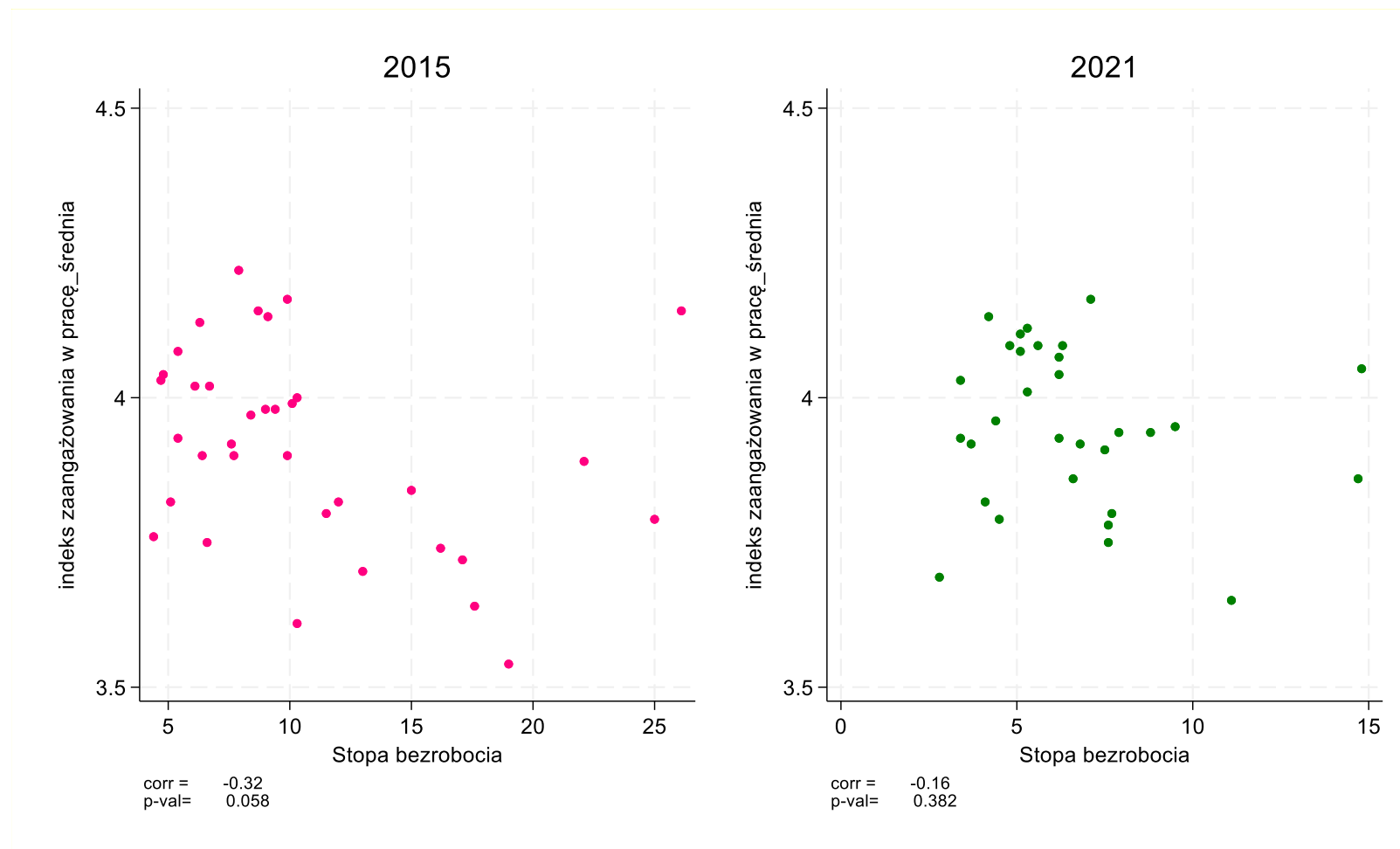
Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik zatrudnienia dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Eurostat.

Rysunek 7

Średni indeks zaangażowania w pracę a stopa bezrobocia dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Eurostat.

Dla wszystkich zmiennych o charakterze makroekonomicznym przedstawionych w tym rozdziale wykonano również test t-Studenta dla prób niezależnych (dane dla roku 2015 i 2021) w celu sprawdzenia czy różnice średnich wartości dla dwóch grup są istotne statystycznie (Tabela 9). Okazuje się, że grupy badane w dwóch edycjach różnią się istotnie statystycznie pod względem wskaźnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia. Dla zmiennej PKB per capita nie zaobserwowano takich różnic pomiędzy rozkładami w poszczególnych latach badania *EWCS*. Zatem tak jak przedstawiono powyżej w wyjaśnieniach dotyczących różnicy w korelacji pomiędzy zaangażowaniem w pracę a PKB per capita w zależności od edycji badania, nie można jednoznacznie stwierdzić, że to zmiana PKB per capita spowodowała zaburzenie tego związku.

Tabela 9

Test t-Studenta dla grup niezależnych – zmienne makroekonomiczne

Nazwa zmiennej	2015		2021		Test t-Studenta
	Mean	SD	Mean	SD	p
PKB per capita	24871.14	19231.78	29203.55	20821.96	0.383
Wskaźnik zatrudnienia	68.17	8.08	74.81	5.27	0.000
Stopa bezrobocia	10.71	5.74	6.59	2.88	0.000

Adnotacja. Mean – średnia; SD – odchylenie standardowe; p – wartość p dla testu t-Studenta.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

3.5. Zaangażowanie w pracę a inne wskaźniki makrospołeczne

Kolejną grupą makrozmiennych, które zostaną włączone do modelu budowanego w tej pracy są wskaźniki o charakterze społeczno-politycznym, takie jak wskaźnik zaufania społecznego, dobrego rządzenia i łatwości prowadzenia działalności gospodarczej. Co prawda ostatni wskaźnik ma charakter bardziej ekonomiczny niż polityczny, niemniej jednak zdecydowano się na omówienie go w tym rozdziale w celu wyróżnienia podstawowych zmiennych makroekonomicznych (PKB per capita, stopa bezrobocia i wskaźnik zatrudnienia) w osobnym podrozdziale.

Na Rysunku 8 na wykresach rozrzutu dla danych z 2015 i 2021 roku przedstawiono korelację pomiędzy zaangażowaniem w pracę a wskaźnikiem zaufania społecznego. Jak opisano w rozdziale drugim (punkt 2.3.2) na potrzeby tej pracy wybrano wskaźnik zaufania

społecznego zoperacjonalizowany za pomocą pytania: „Ogólnie mówiąc, czy uważasz, że większości ludzi można ufać, czy raczej należy być ostrożnym w kontaktach z ludźmi?”. Z danych przedstawionych na wykresie dotyczącym 2015 roku wynika, że zachodzi statystycznie istotna korelacja pomiędzy tymi zmiennymi (r Pearsona=0,54, $p < 0,01$). Korelacja ma charakter dodatni i umiarkowanie silny. W krajach, gdzie zaufanie społeczne jest większe, ludzie bardziej angażują się w pracę. Natomiast dla danych zebranych w trakcie pandemii nie zaobserwowano statystycznie istotnego związku pomiędzy tymi zmiennymi. Porównując wartość wskaźnika zaufania społecznego pomiędzy edycją 2015 i 2021 ogółem (dla wszystkich państw) nie zaobserwowano dużej różnicy. Wartość dodatnia w ostatniej kolumnie tabeli 10 wskazuje, że w ostatniej edycji badania EWCS zrealizowanej przed pandemią zaufanie społeczne było wyższe niż w trakcie kryzysu COVID-19, ale jak widać różnica ta jest bardzo niewielka. Natomiast gdy przyjrzymy się wartościom dla poszczególnych państw, widać, że dla niektórych różnice są większe, dla innych mniejsze. Co więcej, dla niektórych krajów wartość wskaźnika zaufania społecznego wzrastała w trakcie pandemii, podczas gdy dla innych zmniejszała się. Nie widać tutaj jednoznacznego wzorca zmiany.

Tabela 10

Poziom zaufania społecznego (wskaźnik: zaufanie do innych ludzi) w poszczególnych państwach EWCS dla dwóch edycji badania

Państwo	2015	2021	Różnica 2015 i 2021
Albania	3,01	-	3,01
Austria	4,97	4,76	0,21
Belgia	5,02	5,52	-0,5
Bułgaria	3,32	3,51	-0,19
Chorwacja	-	4,65	-
Cypr	3,64	3,26	0,38
Czarnogóra	-	3,83	-
Czechy	4,48	5,21	-0,73
Dania	6,90	7,06	-0,16
Estonia	5,57	5,77	-0,2
Finlandia	6,74	6,94	-0,2
Francja	4,66	4,68	-0,02
Grecja	-	4,41	-
Hiszpania	4,83	4,50	0,33
Holandia	5,97	6,54	-0,57
Irlandia	5,13	5,64	-0,51
Litwa	4,77	4,93	-0,16
Luksemburg	-	-	-
Łotwa	-	3,46	-
Malta	-	-	-

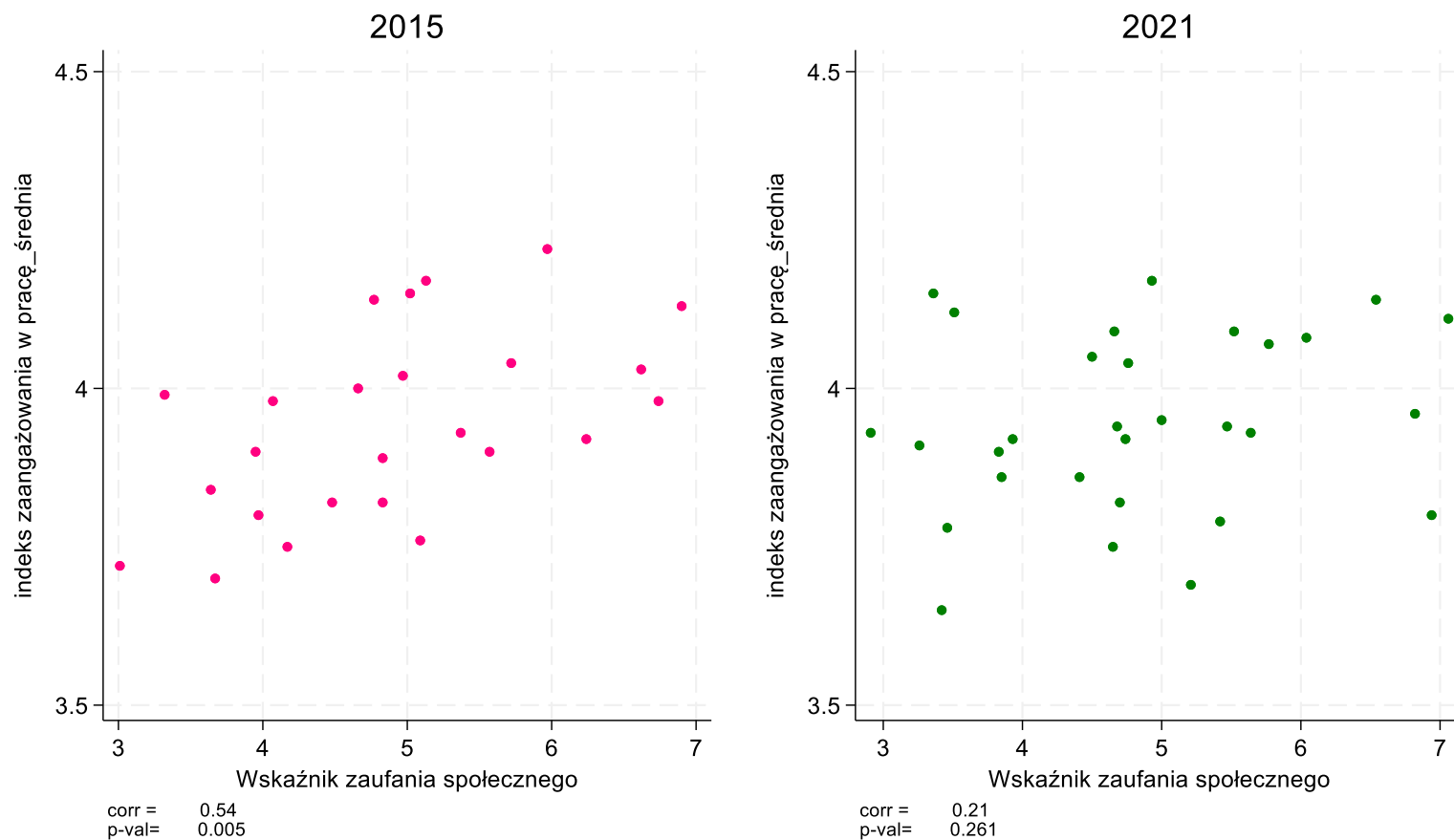
Niemcy	5,09	4,74	0,35
Norwegia	6,62	6,82	-0,2
Polska	3,95	2,91	1,04
Portugalia	3,67	3,85	-0,18
Północna Macedonia	-	3,36	-
Rumunia	-	-	-
Serbia	-	3,42	-
Słowacja	3,97	3,93	0,04
Słowenia	4,07	4,66	-0,59
Szwajcaria	5,72	6,04	-0,32
Szwecja	6,24	5,47	0,77
Turcja	-	-	-
Węgry	4,17	4,70	-0,53
Wielka Brytania	5,37	5,42	-0,05
Włochy	4,83	5,00	-0,17
Ogółem	4,90	4,83	0,07

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych European Social Survey

Wielu badaczy podkreśla, że niewątpliwie pandemia była czynnikiem mającym wpływ na zaufanie społeczne (Devine, Gaskell, Jennings, Stoker, 2021; Birkeland, Blix, Thoresen, Wentzel-Larsen, 2021). Według wymienionych autorów kryzys COVID-19 stanowi iście egzogeniczny test dla wszystkich dotychczasowych teorii dotyczących zaufania społecznego. Devine i in. (2021) dokonują przeglądu najważniejszych artykułów, które dotyczą związków pandemii z zaufaniem społecznym. Dochodzą do wniosku, że zaufanie znacznie wzrosło na początku pandemii, w trakcie izolacji, przy czym zaufanie instytucjonalne podsycalo zaufanie społeczne, z tym, że bezpośrednie narażenie jednostki na COVID-19 zmniejszało zaufanie. Zatem pandemia wpłynęła nie tylko na oczywiste mechanizmy rządzące gospodarką takie jak wskaźnik zatrudnienia czy wartość PKB, ale również dotknęła fundamentalnych wartości społecznych, budujących kapitał społeczny, jaką na przykład jest zaufanie. Zmiany poziomu zaufania w poszczególnych krajach związane z izolacją i działaniem instytucji państwowych podczas pandemii, nieukładające się w znane dotychczas wzorce mogą tłumaczyć zaburzenie korelacji pomiędzy zaufaniem a zaangażowaniem w pracę w trakcie kryzysu COVID-19. Podobnie jednak jak w przypadku zmiennych makroekonomicznych nie można jednoznacznie stwierdzić, że to zmiana poziomu zaufania pomiędzy dwoma edycjami badania spowodowała zaburzenie tego związku.

Rysunek 8

Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik zaufania społecznego (zaufanie do innych ludzi – trust) dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i European Social Survey.

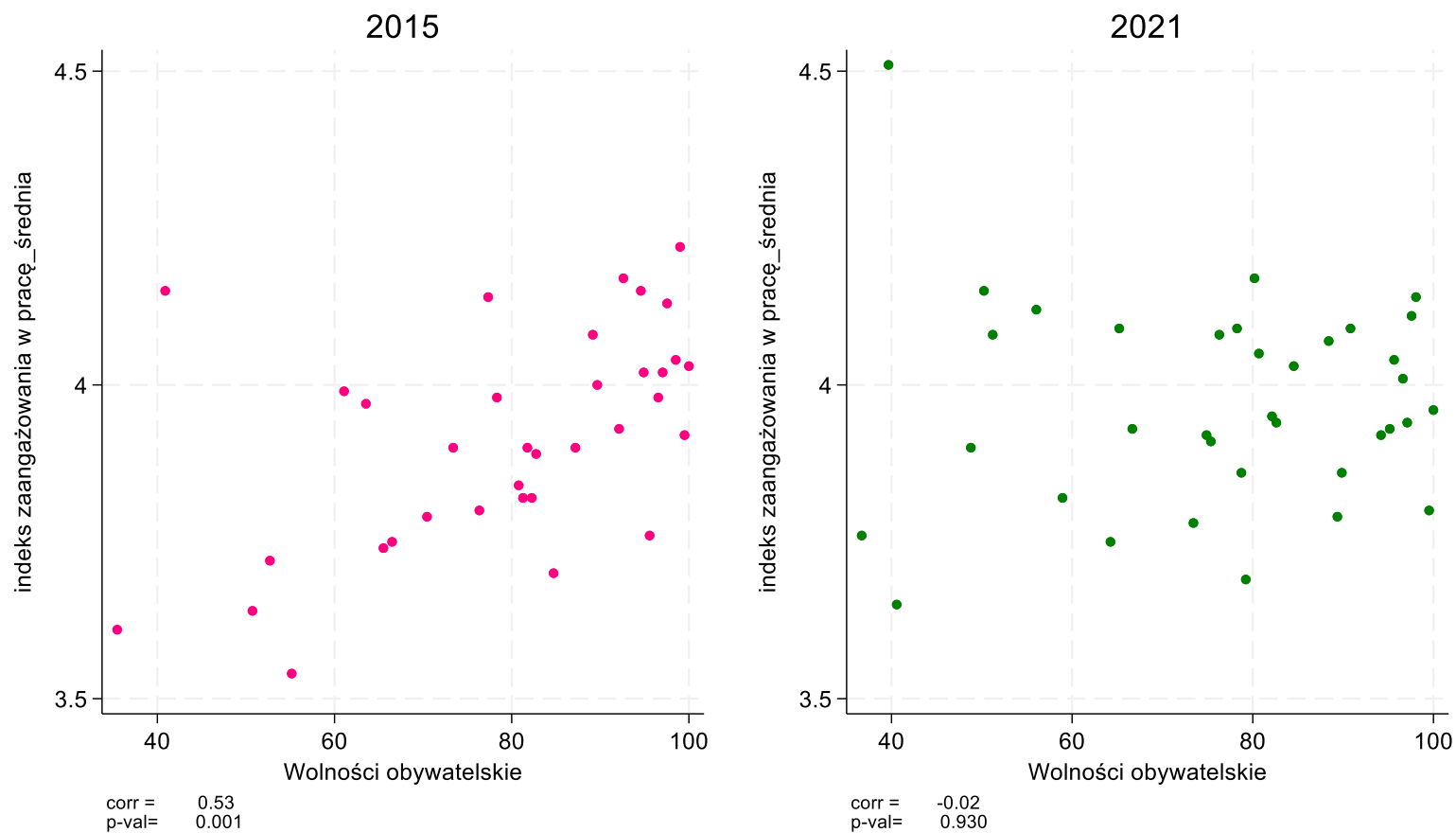
Drugą zmienną, dla której omówiony zostanie związek z zaangażowaniem w pracę jest wskaźnik dobrego rządzenia. W badaniu realizowanym przez Bank Światowy wskaźnik ma charakter syntetyczny i obejmuje sześć wymiarów:

- wolności obywatelskie (*Voice and Accountability*);
- stabilność polityczną (*Political Stability and Absence of Violence/Terrorism*);
- jakość regulacji (*Regulatory Quality*);
- jakość rządów i instytucji publicznych (*Governance Effectiveness*);
- praworządność (*Rule of Law*);
- korupcję (*Control of Corruption*) (Bank Światowy).

Dla każdego z wyżej wymienionych wymiarów oraz indeksu zaangażowania w pracę wykonano wykresy rozrzutu (Rysunki 9-14). Z danych przedstawionych na wykresach wynika, że w 2015 roku statystycznie istotna korelacja zachodzi pomiędzy zaangażowaniem w pracę a niemal wszystkimi wymiarami wskaźnika dobrego rządzenia, tj. wolnościami obywatelskimi ($r \text{ Pearsona}=0,53, p < 0,01$), stabilnością polityczną ($r \text{ Pearsona}=0,4, p < 0,05$), jakością regulacji ($r \text{ Pearsona}=0,64, p < 0,01$), jakością rządów i instytucji publicznych ($r \text{ Pearsona}=0,52, p < 0,01$) oraz praworządnością ($r \text{ Pearsona}=0,57, p < 0,01$). Korelacja w każdym z tych przypadków jest dodatnia i umiarkowanie silna. Oznacza to, że w krajach o wyższych wartościach wskaźników dobrego rządzenia, obserwujemy większe zaangażowanie w pracę. Okazuje się zatem, że zapewnienie obywatelom większej wolności, dbałość o stabilność polityczną, wyższą jakość regulacji prawnych czy sprawniejsze działanie rządów i instytucji publicznych, a także wyższy poziom praworządności sprzyjają zaangażowaniu w pracę. Natomiast podobne analizy wykonane dla danych zebranych w trakcie pandemii wskazują, że nie występuje statystycznie istotna korelacja pomiędzy zaangażowaniem w pracę a zmiennymi składającymi się na wskaźnik dobrego rządzenia opisanymi powyżej. Tak samo jednak jak w przypadku zmiennych makroekonomicznych nie można jednoznacznie wskazać, czy to zmiana wskaźnika dobrego rządzenia, czy różnice w rozkładzie zmiennej zaangażowania w pracę pomiędzy edycjami spowodowały, że ta korelacja wygląda inaczej w 2021 roku.

Rysunek 9

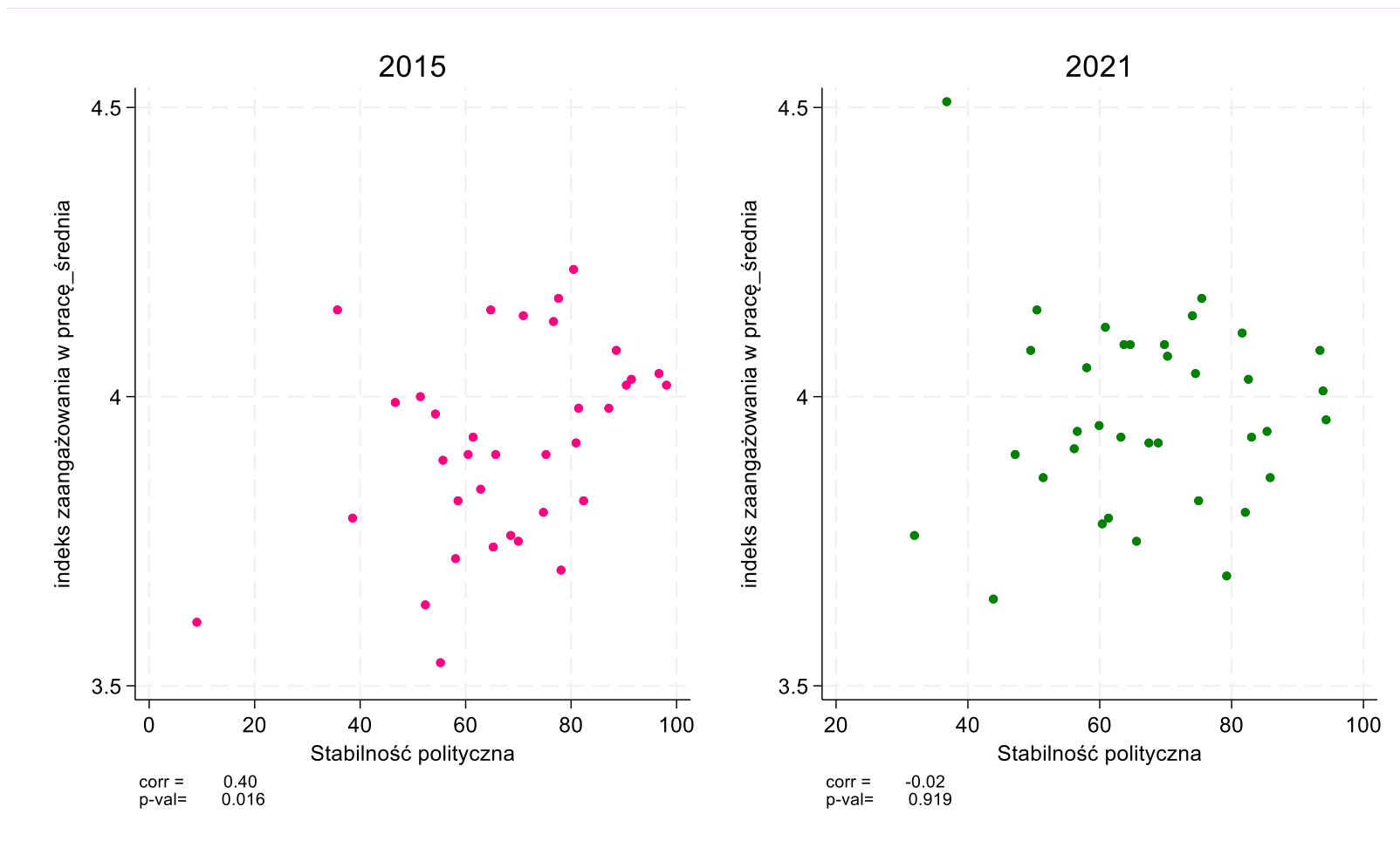
Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik dobrego rządzenia – wolności obywatelskie dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Banku Światowego

Rysunek 10

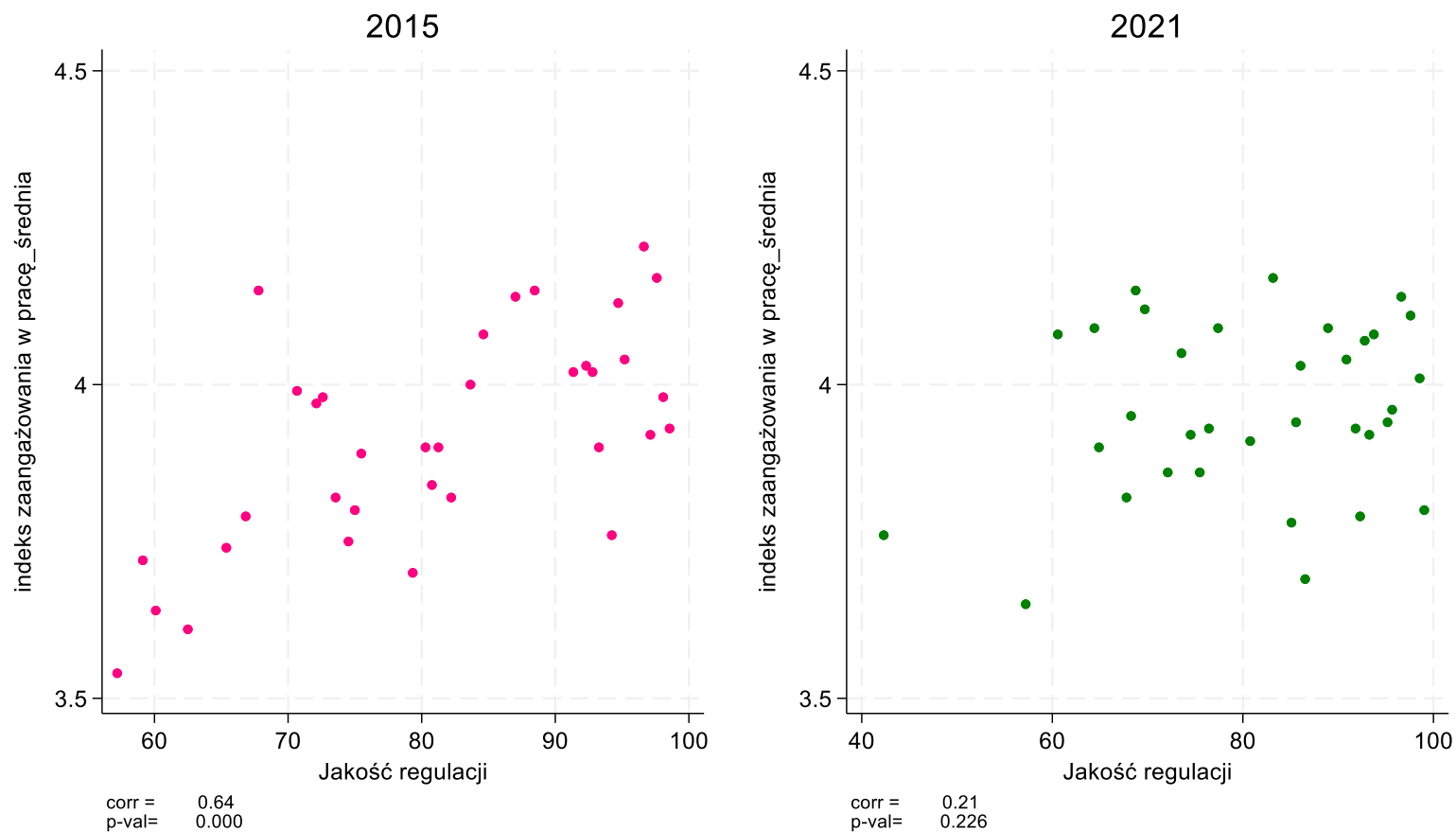
Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik dobrego rządzenia – stabilność polityczna dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Banku Światowego.

Rysunek 11

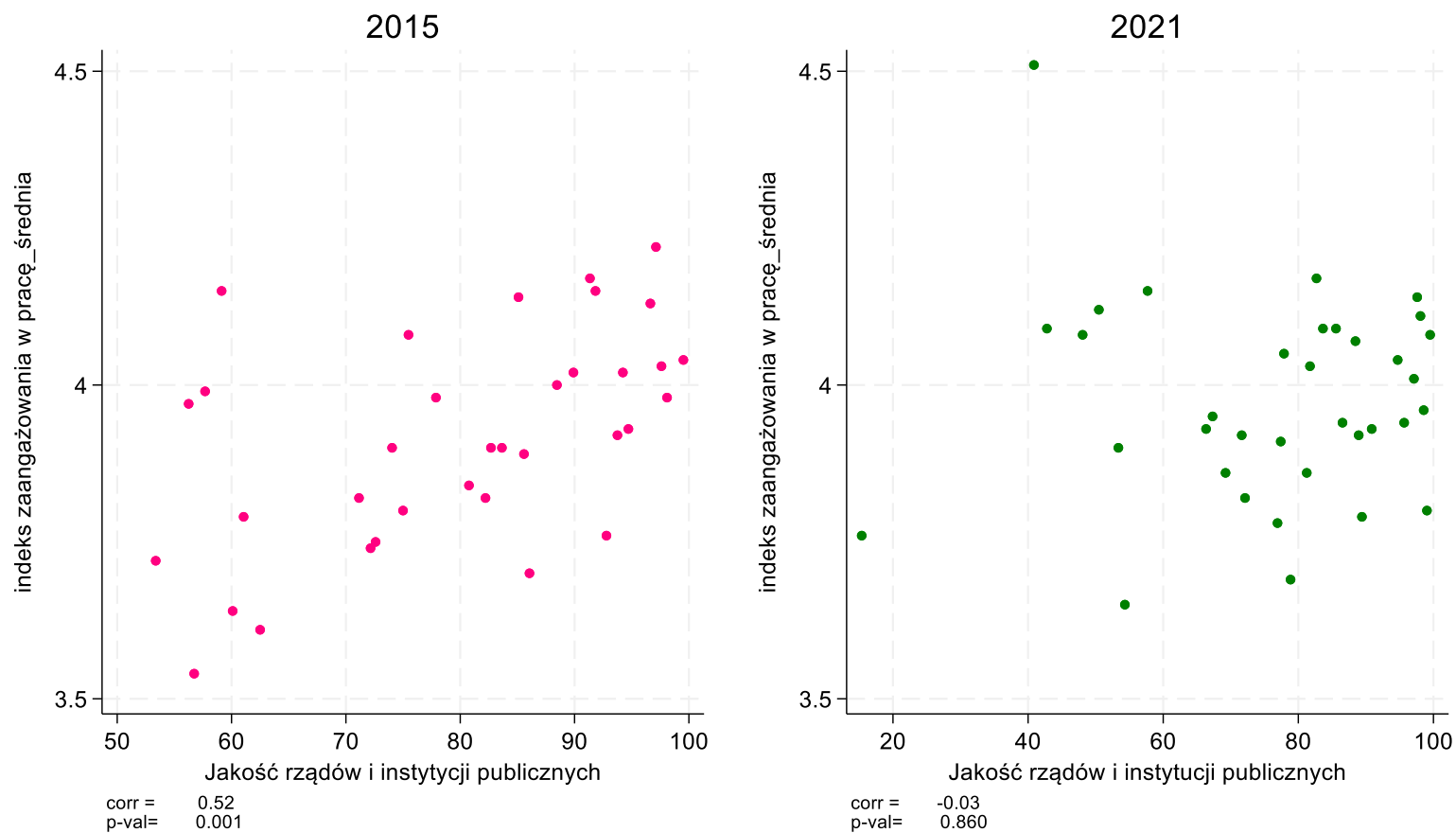
Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik dobrego rządzenia – jakość regulacji dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Banku Światowego.

Rysunek 12

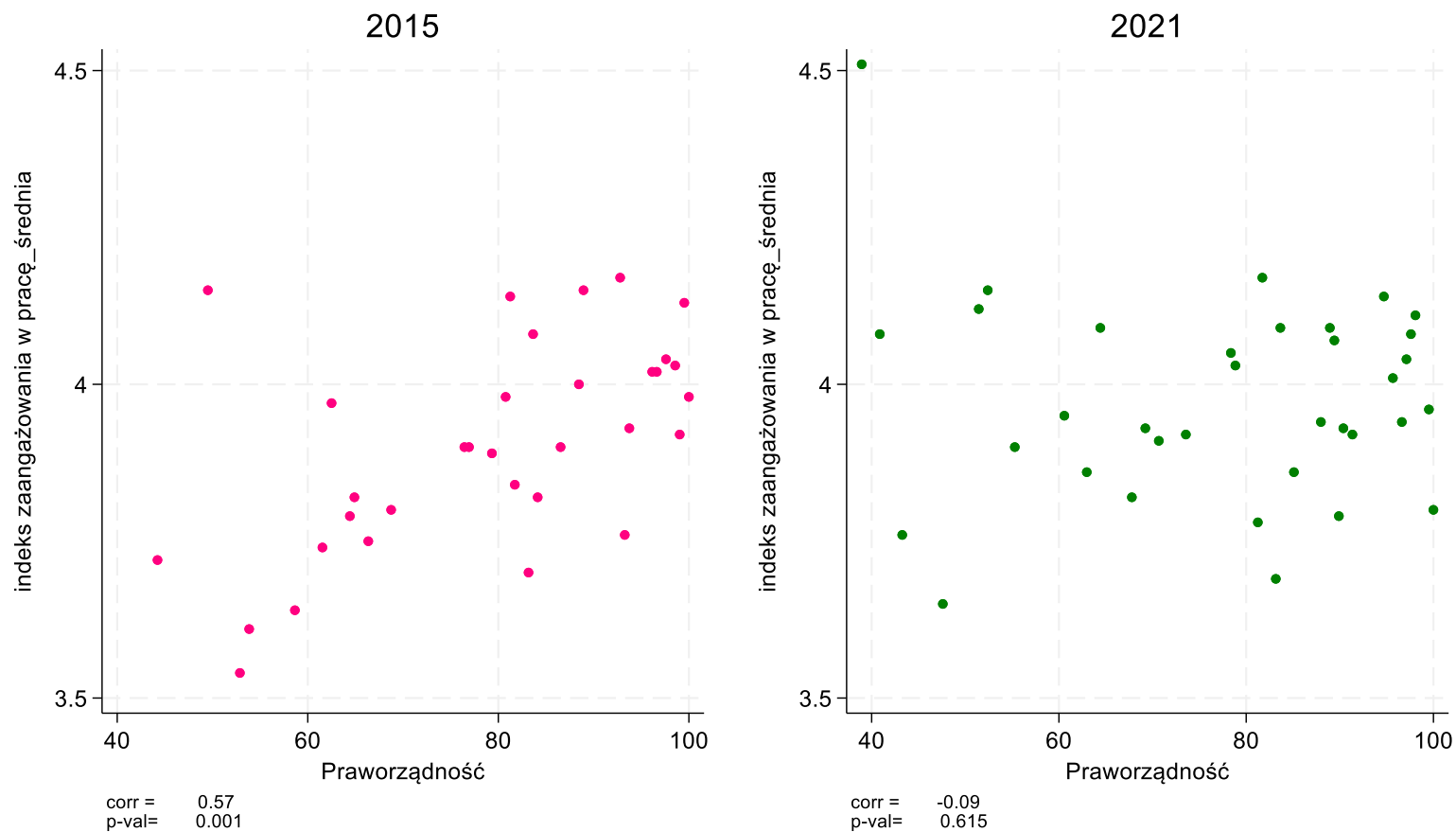
Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik dobrego rządzenia – jakość rządów i instytucji publicznych dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Banku Światowego.

Rysunek 13

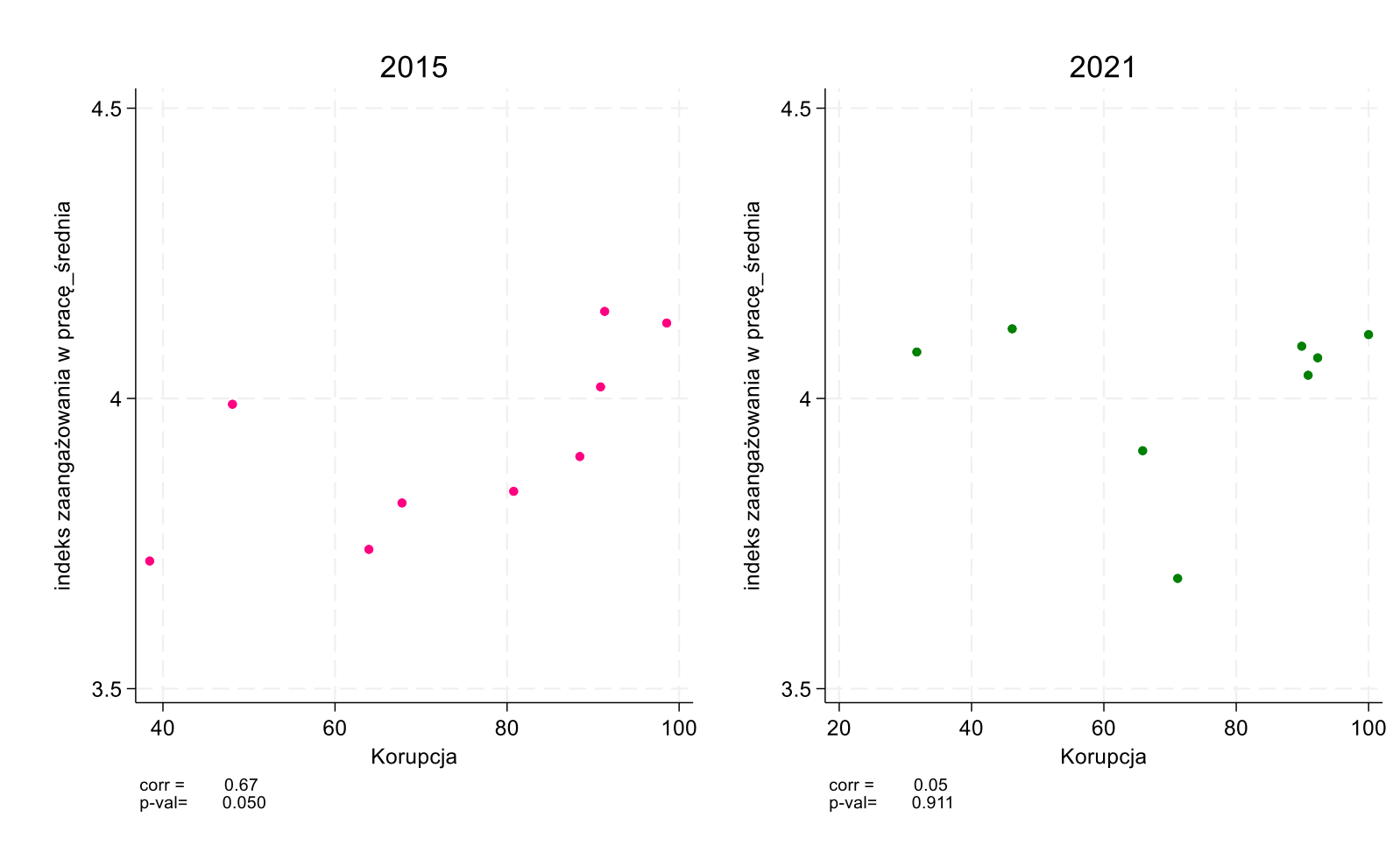
Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik dobrego rządzenia – praworządność dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Banku Światowego.

Rysunek 14

Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik dobrego rządzenia – korupcja dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021

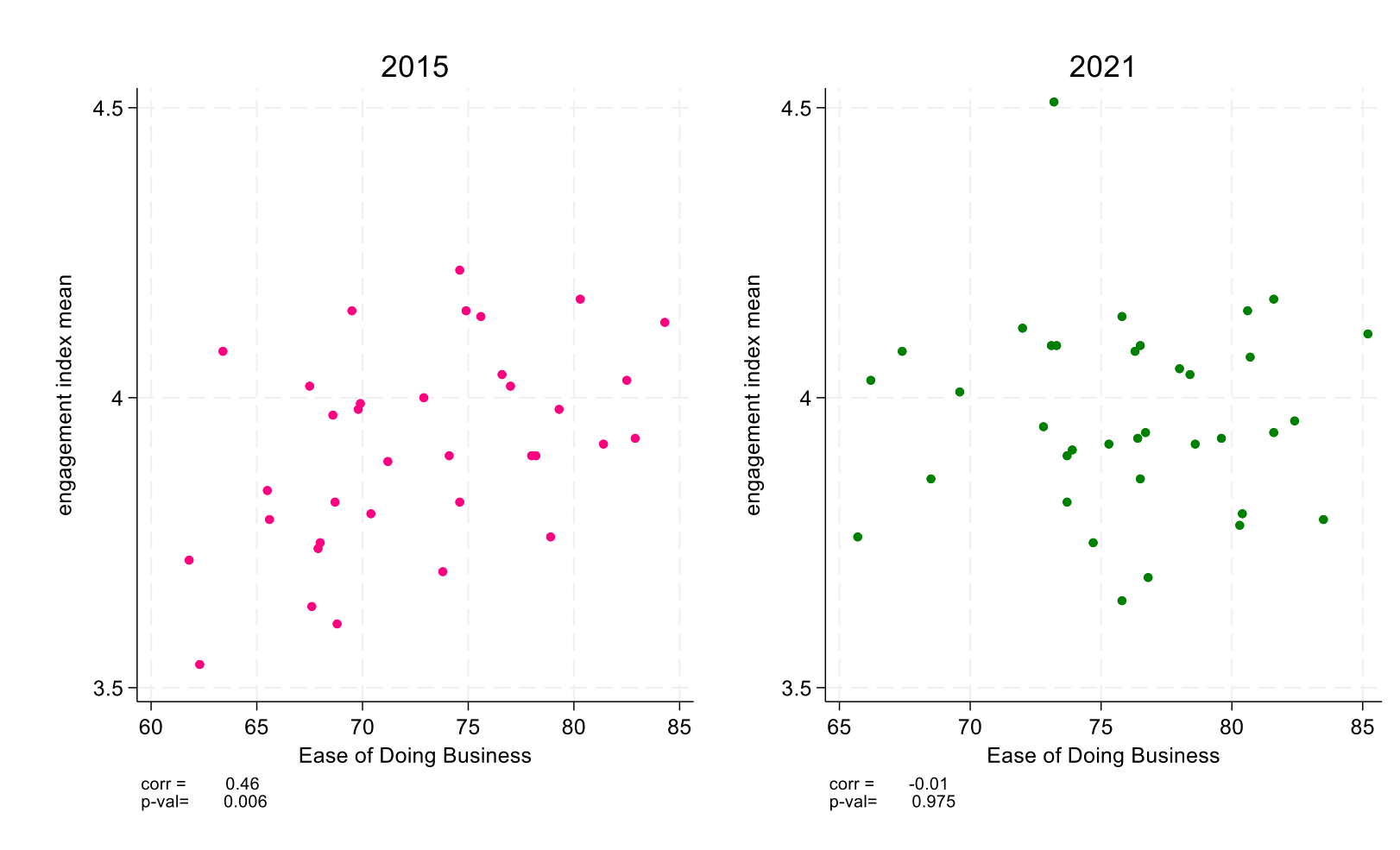


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS i Banku Światowego.

Ostatnią makrozmienną, dla której sprawdzono związek z zaangażowaniem w pracę jest wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej (*Doing Business*). Podobnie jak w przypadku wskaźnika dobrego rządzenia, dla danych z edycji *EWCS* realizowanej przed pandemią zachodzi statystycznie istotny związek pomiędzy zaangażowaniem w pracę a swobodą prowadzenia działalności gospodarczej ($r_{\text{Pearsona}}=0,46$, $p < 0,01$). Korelacja jest umiarkowanie silna i dodatnia, co oznacza, że im prostsze prowadzenie działalności, im łatwiejsze przepisy regulujące działanie przedsiębiorstw oraz im większa ochrona własności przez prawo, tym wyższy poziom zaangażowania obywateli w pracę. Takiej korelacji nie zaobserwowano dla danych zebranych w trakcie pandemii (Rysunek 15). Różnica pomiędzy korelacjami w poszczególnych edycjach, również może być spowodowana zmianami gospodarki spowodowanymi pandemią, które okazały się niekorzystne dla przedsiębiorców, przede wszystkim wywołały dużą niepewność co do prowadzenia biznesu. Podobnie jednak jak w przypadku analiz przeprowadzonych powyżej dla innych zmiennych makrospołecznych, nie można tego jednoznacznie stwierdzić.

Rysunek 15

Średni indeks zaangażowania w pracę a wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej dla badanych krajów – porównanie edycji 2015 i 2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS oraz Banku Światowego.

Analogicznie jak w przypadku zmiennych o charakterze makroekonomicznym, również dla zmiennych makrospołecznych przedstawionych w tym podrozdziale wykonano test t-Studenta dla prób niezależnych (dane dla 2015 i 2021 r.). Celem testu było sprawdzenie, czy różnice średnich wartości dla dwóch grup są istotne statystycznie. Na podstawie danych przedstawionych w tabeli 11 stwierdzamy, że pomiędzy rozkładami zmiennych w dwóch edycjach nie ma różnic; wniosek ten dotyczy każdej makrozmiennnej. Próby z 2015 i z 2021 r. nie różnią się pod względem wartości wskaźnika zaufania społecznego, łatwości prowadzenia swojej działalności, a także wszystkich składowych wskaźnika dobrego rządzenia (tj. wolności obywatelskich, stabilności politycznej, jakości regulacji oraz rządów i instytucji publicznych, praworządności, poziomu korupcji). Wydaje się, że dla tych zmiennych, w odróżnieniu od makroekonomicznych skutki pandemii nie są aż tak szybko widoczne. Przykładem jest zaufanie społeczne, którego dynamika zmiany w trakcie pandemii odbiegła od dotychczasowych znanych wzorców. Pandemia zdecydowanie szybciej i wyraziściej uderzyła w warunki gospodarcze, natomiast aspekty społeczno-polityczne nie od razu doznały takiego szoku i nie uległy nagłej zmianie. Oznacza to – jak sygnalizowano przy omawianiu innych wyników analiz w tym rozdziale – że nie można wyciągać jednoznacznych wniosków na temat przyczyn w zaburzeniu korelacji między tymi zmiennymi a zaangażowaniem w pracę dla omawianych edycji badania.

Tabela 11

Test t-Studenta dla prób niezależnych – zmienne makrospołeczne i polityczne

Nazwa zmiennej	2015		2021		Test t-Studenta
	Mean	SD	Mean	SD	p
Zaufanie społeczne	4.91	1.06	4.83	1.14	0.802
Wolności obywatelskie	79.57	17.58	76.58	18.64	0.490
Stabilność polityczna	67.59	18.67	67.17	15.68	0.919
Jakość regulacji	81.21	12.66	80.80	13.92	0.898
Jakość rządów i instytucji publicznych	79.92	14.35	76.00	20.18	0.353
Praworządność	78.98	16.40	76.81	18.65	0.614
Korupcja	74.25	20.97	73.50	24.44	0.946
Łatwość prowadzenia własnej działalności	72.75	6.09	75.97	4.77	0.016

Adnotacja. Mean – średnia; SD – odchylenie standardowe; p – wartość p dla testu t-Studenta.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Światowego

3.6. Podsumowanie

W rozdziale opisano proces przygotowania danych do analizy ekonometrycznej (czyszczenie i łączenie danych), a następnie przeprowadzono ich wstępną analizę. Przedstawiona została koncepcja i podstawowe statystyki dla zmiennej objaśnianej tzw. indeksu zaangażowania w pracę, składającego się z trzech elementów. Patrząc na wykres przedstawiający wartości indeksu zaangażowania w pracę w poszczególnych krajach badanych w EWCS widzimy, że naturalnie państwa różnią się pod tym względem. W jednych ludzie angażują się bardziej w pracę, a w innych nieco mniej. Obserwujemy również, że dla pojedynczych państw występują większe lub mniejsze zróżnicowania indeksu pomiędzy edycjami badania. Analiza wykresów oraz rozkładów częstości poszczególnych składowych zaangażowania pokazała również, że nie zmieniły się one znacznie między dwiema edycjami. Jednakże wyniki nieparametrycznego testu Kruskala-Wallisa, porównującego rozkłady poszczególnych elementów zaangażowania w czasie i według krajów wskazują, że zarówno dla danych surowych (nieprzekształconych), jak i w przypadku potraktowania zaangażowania w pracę jako zmiennej zerojedynowej rozkłady zmiennej zaangażowanie w pracę w poszczególnych państwach, jak i w poszczególnych edycjach badania różnią się istotnie statystycznie. Znaczna część rozdziału, poświęcona wstępnej analizie zmiennych objaśniających pozwoliła na podsumowanie statystyczne zbioru danych i wyciągnięcie pewnych ogólnych wniosków, czy to na podstawie rozkładów częstości, czy obliczonych średnich oraz współczynników zróżnicowania. Zbiór danych został opisany zarówno całościowo, uwzględniając podział na edycje, ale również zinterpretowano statystyki opisowe zmiennych dla grup respondentów reprezentujących różne państwa.

Dalszą część rozdziału autorka poświęciła na wstępną analizę zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę a wybranymi zmiennymi makroekonomicznymi i innymi makrospołecznymi, pracując na osobno przygotowanym, zagregowanym zbiorze danych, gdzie zmienną dzielącą było państwo. Wyniki analizy korelacji pozwalają wyciągnąć co najmniej dwa główne wnioski. Po pierwsze związek istotny statystycznie, a dokładnie korelacja pozytywna i umiarkowanie silna występuje tylko dla danych zebranych w edycji realizowanej przed pandemią. W 2015 r. możemy ją zaobserwować dla wszystkich omawianych makrozmiennych z wyjątkiem stopy bezrobocia. Po drugie, dla danych zebranych dla okresu pandemii Covid-19 nie zaobserwowano korelacji istotnej statystycznie dla żadnej makrozmiennych. Interpretacja wyników analizy korelacji, a zwłaszcza różnicy w

wynikach pomiędzy edycją 2015 a 2021 nie jest jednoznaczna. Statystyka testu t-Studenta wskazuje, że w przypadku niektórych makrozmiennych możemy mówić o różnicach pomiędzy edycjami, a w przypadku innych te związki nie są istotne statystycznie. Równocześnie wyniki testu Kruskalla-Wallisa wskazują, że rozkłady zmiennej zaangażowanie w pracę w poszczególnych edycjach EWCS różnią się istotnie statystycznie. Nie można więc jednoznacznie stwierdzić, która zmienna uległa takim zmianom, że zaburzona została korelacja dla danych z 2021 r. Nie mniej jednak, patrząc zbiorczo na wyniki analizy związków pomiędzy zaangażowaniem w pracę a zmiennymi makrospołecznymi widać, że pandemia była okresem destabilizacji dotychczasowych wzorców. Ponadto, ze względu na kompleksowość różnych „szoków” i trudności (nie tylko gospodarcze, ale także psychologiczno-społeczne, czasem polityczne) dokładna interpretacja dlaczego korelacja uległa zmianie jest wręcz niemożliwa. Niewątpliwie jednak w czasie względnej stabilizacji i braku pandemii (2015 rok) obserwujemy, że w krajach o wyższym PKB per capita i większym wskaźniku zatrudnienia, w krajach, w których ludzie bardziej sobie ufają i panują wyższej jakości rządy, pracownicy bardziej angażują się w pracę.

Rozdział 4

DETERMINANTY ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ W ŚWIELE ANALIZ EKONOMETRYCZNYCH

4.1. Wprowadzenie

Ta część pracy ma charakter empiryczny; przedstawione są w niej wyniki przeprowadzonych badań. Na początku rozdziału autorka opisuje zastosowaną metodę ekonometryczną – jeden z modeli zmiennej jakościowej, tj. regresję logistyczną i przedstawia argumenty za jej wyborem. Naturalnie, najobszerniejszą część rozdziału stanowi opis wyników modelowania zaangażowania w pracę. Wyniki te są przedstawione w osobnych podpunktach według takiego podziału zmiennych objaśniających, jaki został zaproponowany w rozdziale trzecim pracy. Tym samym autorka opisuje związki bądź oddziaływanie na zaangażowanie w pracę zmiennych należących kolejno do grup: formy organizacji czasu pracy, warunki pracy, charakterystyki zawodowe, kapitał ludzki i wybrane dane demograficzne oraz zmienne makroekonomiczne i inne o charakterze makrospołecznym. Każdy opisywany model jest prezentowany w trzech wersjach: na danych pełnych (połączonych z dwóch edycji badania EWCS), dla danych z ostatniej edycji realizowanej przed pandemią (2015) oraz dla danych z edycji przeprowadzonej w trakcie pandemii (2021). Wyniki są szczegółowo opisane dla każdej zmiennej w ramach określonej kategorii, w niektórych przypadkach w dwóch wersjach – zmiennej oryginalnej (zwykle porządkowej) oraz przekodowanej na zerojedynekową w celu uproszczenia wnioskowania o danym zjawisku. Przedstawiając oszacowania *odds ratio* (ilorazy szans) dla poszczególnych zmiennych, autorka starała się (tam, gdzie jest to uzasadnione) odwoływać do odpowiednich teorii, przedstawionych w rozdziale pierwszym oraz odnosić się do wyników podobnych badań w celach porównawczych. Dodatkowo, autorka włączyła do analiz grupę zmiennych dotyczących różnych aspektów dobrostanu pracowniczego. Tę część wyników należy jednak potraktować jako osobne, wstępne analizy (oszacowania przeprowadzono w osobnym równaniu). Zarówno zaangażowanie, jaki elementy dobrostanu należą do deklarowanych „miękkich”, subiektywnych aspektów pracy i najczęściej nie można określić kierunku wzajemnego wpływu tych zmiennych. W przypadku tych danych niezbędne jest przeprowadzenie dodatkowych badań w przyszłości. W końcowej części rozdziału przedstawiona jest weryfikacja postawionych w pracy hipotez. Na podstawie wybranych wyników badań autorka przyjmuje w pełni, częściowo potwierdza bądź odrzuca hipotezy badawcze.

4.2. Opis wybranej metody statystyczno-ekonometrycznej

Uwzględniając charakter danych w tej pracy, w analizie wykorzystany został jeden z modeli zmiennej jakościowej, tj. regresja logistyczna. Jak podkreśla znany ekonometryk Gary Koop, metoda regresji jest potężnym narzędziem badania wpływu zmiennej objaśniającej na zmienną zależną, ale równocześnie istnieje wiele jej modeli (Koop & Kobus, 2014). Kluczowy zatem jest dobór odpowiedniego modelu regresji do danych, które mają zostać poddane analizie. Niezależnie jednak od wybranego modelu, wspólnym mianownikiem jest zawsze ustalenie związku między zmienną objaśnianą (zależną) a zmiennymi objaśniającymi (niezależnymi). Wybierając model regresji należy zwrócić uwagę na rodzaj modelowanej zmiennej (zależnej). Inne modele mają zastosowanie w przypadku kiedy zmienne zależne są ciągle (przyjmują dowolną wartość), a inne kiedy taka zmienna przyjmuje wartość z ograniczonego zakresu. W tej pracy zdecydowano się wykorzystać model zmiennej jakościowej i jego szczególny przypadek, tj. kiedy zmienna zależna jest zmienną binarną (zerojedynkową), ponieważ taki charakter chciano nadać modelowanemu tutaj zaangażowaniu w pracę. Autorce zależało na znalezieniu opisu wyraźnej dychotomii (pracownik zaangażowany vs. pracownik niezaangażowany w pracę). Aby uzyskać zmienną zerojedynkową, przekodowano skalę porządkową pomiaru na skalę dychotomiczną. Wartościom „zawsze” oraz „często” nadano wartość 1 oznaczającą bycie zaangażowanym w pracę, a pozostałym wartość 0 oznaczającą bycie niezaangażowanym w pracę. Jednym z założeń modeli klasycznych regresji jest normalność rozkładu zmiennej, co jest pozbawione sensu właśnie dla zmiennej binarnej. Między innymi z tego powodu standardowe modele regresji są wówczas nieodpowiednie. Natomiast metodami, które mogą być brane pod uwagę dla binarnych zmiennych objaśnianych są model probitowy i logitowy, nazywane także – ze względu na charakter zmiennej zależnej – modelami wyboru dyskretnego (Koop & Kobus, 2014). Wśród zmiennych o charakterze jakościowym zmienne dwumianowe (binarne, zerojedynowe, dychotomiczne) jako objaśniane są najpopularniejsze. Analogicznie model opisujący taką zmienną nazywany jest modelem zmiennej dwumianowej, modelem wyboru binarnego, modelem danych binarnych, modelem danych dychotomicznych czy modelem regresji dwumianowej (Gruszczyński, 2012).

Jak zauważa Gruszczyński (2012), za pomocą takich zmiennych przedstawiane są nie tylko świadome wybory, tak popularne w mikroekonomii, ale również sytuacje czy nieświadome wybory. Do tej drugiej grupy należy zaliczyć pytanie o zaangażowanie w pracę: czy dany pracownik jest zaangażowany w pracę, czy też nie.

W praktyce ekonometrycznej istnieją dwa główne modele zmiennych dwumianowych: logitowy (rzadziej określany jako regresja logistyczna) oraz probitowy. Obydwa modele są typowymi modelami wykorzystującymi estymację nieliniową. Model logitowy oraz probitowy zamiast przewidywać zmienną binarną, przewidują zmienną ciągłą (prawdopodobieństwo) znajdującą się w granicach 0-1.

W modelu logitowym funkcja przyjmuje charakter dystrybuanty rozkładu logistycznego:

$$p_i = F(x'_i\beta) = \Lambda(x'_i\beta) = \frac{\exp(x'_i\beta)}{1+\exp(x'_i\beta)} = \frac{1}{1+\exp(-x'_i\beta)} \quad (\text{Gruszczyński, 2012, s. 80}).$$

Dystrybuanta to matematyczna funkcja, która równa jest prawdopodobieństwu tego, że dana zmienna losowa X przyjmuje wartość mniejszą od x : $F(x) = P\{X < x\}$.

Jak podkreśla Gruszczyński (2012) to co zdecydowało o popularności modelu logitowego to fakt, że funkcję odwrotną można zapisać w następujący sposób:

$$x'_i\beta = Z_i = F^{-1}(p_i) = \ln \frac{p_i}{1-p_i}$$

W ten sposób otrzymujemy wygodniejszy sposób modelowania: wyrażenie $\ln \frac{p_i}{1-p_i}$ modelujemy jako liniową funkcję zmiennych X . Wyrażenie to nazywane jest logitem, a cały przedstawiony powyżej model – modelem logitowym lub logistycznym. Nazwa logit pochodzi właśnie stąd, że model można linearyzować wykorzystując transformację logit. Jak wynika ze wzoru, logit to logarytm ilorazu prawdopodobieństw przyjęcia wartości 1 przez zmienną y_i oraz nieprzyjęcia przez nią takiej wartości, tj. logarytm szansy przyjęcia wartości 1 przez tę zmienną (ang. *log-odds*). Jeżeli prawdopodobieństwa są takie same (gdy $p_i = 0,5$), to szansa równa się 1, a logit równa się 0; jeżeli $p_i < 0,5$ wówczas logit jest ujemny, z kolei dla $p_i > 0,5$ logit jest dodatni. Głównym profitem wynikającym z zastosowania modelu logitowego (podobnie probitowego) jest logitowa transformacja prawdopodobieństwa pozwalająca zastąpić wartość p_i dowolną liczbą z przedziału $(-\infty, +\infty)$ (Gruszczyński, 2012, s. 81).

Jedną z podstawowych technik estymacji modeli (wyznaczania oszacowań parametrów), a szczególnie wypracowanej dla modeli logit i probit jest metoda największej wiarygodności (MNV). Do estymacji w przypadku tych modeli nie jest używana metoda najmniejszych kwadratów stosowana dla modeli liniowych. Gruszczyński (2012) opisuje MNV

w następujący sposób: dla konkretnej próby statystycznej, którą dysponujemy obliczyć można prawdopodobieństwo jej uzyskania. To prawdopodobieństwo zależy od pewnych nieznanych parametrów rozkładu. Należy znaleźć te wartości parametrów, które dają maksimum tego prawdopodobieństwa, a te wartości są właśnie estymatorami MNW. Gary Koop (2014) wprowadzając czytelnika w pojęcie MNW odnosi się do funkcji gęstości prawdopodobieństwa dla zmiennej zależnej Y . Aby to zrobić należy przyjąć założenie, że Y jest zmienną losową o rozkładzie normalnym. Krzywa gęstości rozkładu normalnego dla zmiennej objaśnianej może być rozpatrywana w kategoriach prawdopodobieństwa przyjęcia przez tę zmienną określonej wartości, gdyż obszar pod krzywą to prawdopodobieństwo. W ten sposób możemy stwierdzić, że krzywa gęstości zmiennej losowej Y przyjmuje największe wartości dla najbardziej prawdopodobnych wartości tej zmiennej. Ten sposób myślenia stanowi w istocie podstawę metody największej wiarygodności (Koop & Kobus, 2014, s. 89). Z kolei, z MNW związana jest funkcja największej wiarygodności. Biorąc pod uwagę założenie, że wszystkie zmienne Y ($Y_1, \dots, Y_N$) są zmiennymi losowymi z rozkładu normalnego i nie są ze sobą skorelowane (są niezależne) krzywa gęstości łącznego rozkładu prawdopodobieństwa powstaje z mnożenia pojedynczych krzywych gęstości. Jeżeli $p(Y_1|X_1, \beta)$ oznacza krzywą gęstości każdej zmiennej losowej (rozkład zależy od wartości zmiennej objaśniającej oraz parametru β), wówczas krzywa gęstości łącznego rozkładu jest następująca:

$$p(Y_1, \dots, Y_N) = \prod_{i=1}^N p(Y_i|X_i, \beta).$$

Przekształcając $p(Y_1, \dots, Y_N)$ można otrzymać funkcję wiarygodności jako funkcję parametru β w celu podkreślenia, że zależy ona od β i jest to parametr, który estymujemy. Tutaj dochodzimy do głównego wniosku: MNW polega na wybraniu takiej wartości parametru β , który maksymalizuje funkcję wiarygodności $L(\beta)$. Ogólnie, funkcję tą możemy zapisać następująco (Koop & Kobus, 2014, s. 91, 312):

$$L(\beta) = p(Y_1, \dots, Y_N) = \prod_{i=1}^N p(Y_i).$$

W modelu logitowym funkcja wiarygodności wygląda następująco:

$$L(\beta) = \prod_{i=1}^N \left(\frac{\exp(\beta X_i)}{1 + \exp(\beta X_i)} \right)^{Y_i} \left(\frac{1}{1 + \exp(\beta X_i)} \right)^{1-Y_i} \quad (\text{Koop \& Kobus, 2014})$$

Z MNW związane są różne testy i różne z nich mogą być użyte w modelu logitowym lub probitowym (np. test ilorazu wiarygodności). Są one liczone w pakietach komputerowych dla danego modelu. Na koniec należy dodać, że logit i probit są bardzo podobnymi sposobami modelowania i mając do czynienia z określonym zbiorem danym, należy zdecydować się na jeden z nich. Natomiast, na który model należy się zdecydować w praktyce analitycznej nie ma większego znaczenia, gdyż za pomocą obydwu uzyskać można bardzo podobne wyniki.

4.3. Model determinant zaangażowania w pracę

W rozdziale trzecim (punkt 3.2., tabela 6) zostały dokładnie opisane i poddane wstępnej analizie zmienne objaśniające włączone do modelu w podziale na kategorie. Scharakteryzowano i wstępnie statystycznie opisano zmienną zależną, tj. indeks zaangażowania w pracę. Z uwzględnieniem tych zmiennych zostały opracowane modele logitowe objaśniające zaangażowanie w pracę (tj. prognozujące prawdopodobieństwo wystąpienia stanu zaangażowania w pracę, zmienna zależna przyjmuje wartość 1 lub 0) – Aneks, Tabela C61 – C71. Dla każdego modelu przedstawione zostały oszacowania w postaci ilorazów szans (*odds ratios*) dla poszczególnych zmiennych wraz z poziomem istotności, a także miary dopasowania modelu. Zdecydowano się zastosować następujące miary dopasowania: pseudo- R^2 największej wiarygodności, jego unormowaną wersję, tj. pseudo- R^2 Nagelkerke, kryteria informacyjne (kryterium Akaiego – AIC oraz kryterium Bayesa-Schwarza – BIC) oraz typowe dla modeli zmiennej dwumianowej: PcTcorr (*the percentage of correctly predicted outcomes*; procent trafnych prognoz), *sensitivity* (procent prawidłowo prognozowanych jedynek) oraz *specificity* (odsetek prawidłowych prognoz zer). Należy zaznaczyć, że ocena jakości dopasowania modelu dwumianowego jest dosyć trudna, gdyż jak pisze Gruszczyński (2012, s. 96) „mamy do dyspozycji ogromną liczbę różnorodnych miar dopasowania i trudno stwierdzić, która z nich jest lepsza i powinna być powszechnie stosowana. Dobrą praktyką jest wybranie kilku miar i stosowanie ich jednocześnie do porównywania alternatywnych modeli”.

Wyniki modelowania przedstawione zostaną w kolejnych podpunktach według takiego podziału, jaki został przedstawiony w rozdziale trzecim. Przed ich zaprezentowaniem należy poczynić kilka uwag. Każdy opisywany model jest prezentowany w trzech wersjach: na danych pełnych (połączonych z dwóch edycji badania EWCS), dla danych z ostatniej edycji

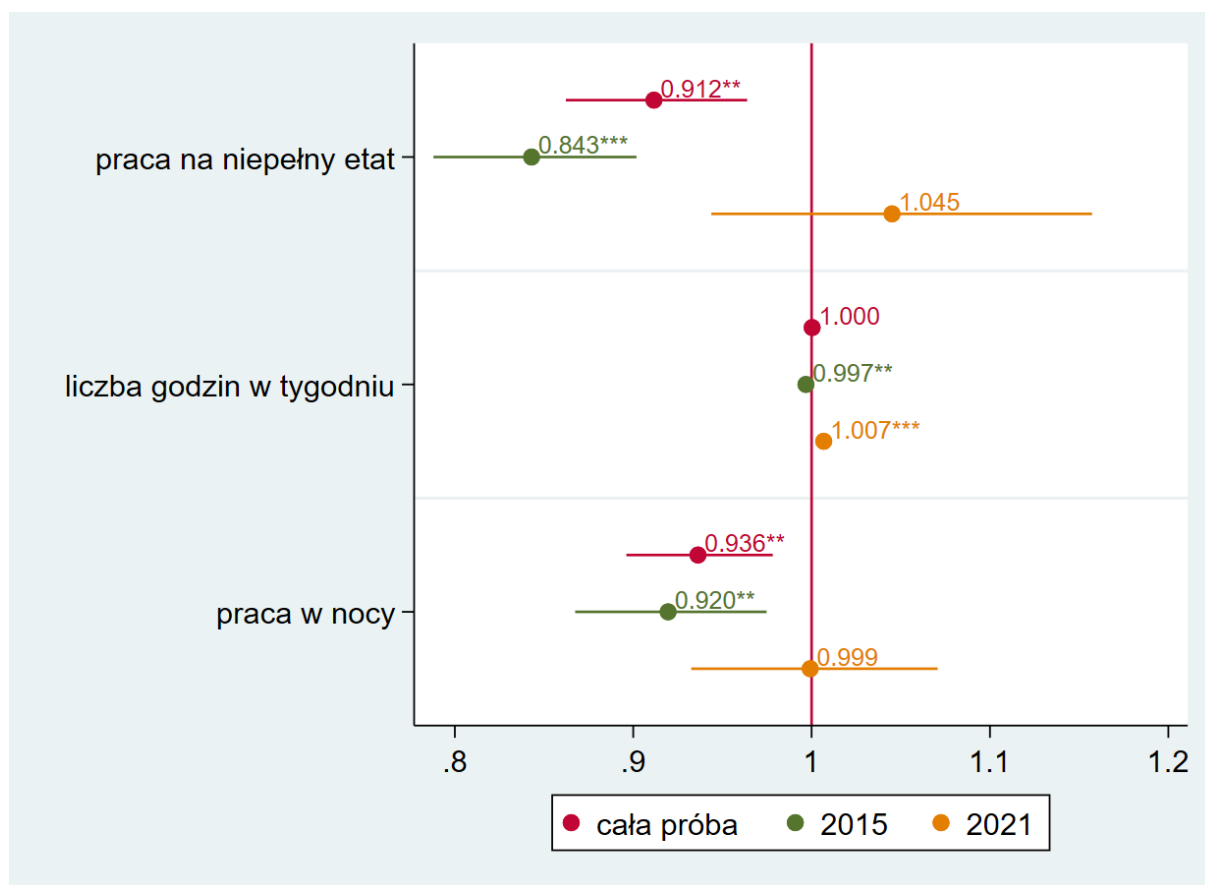
realizowanej przed pandemią (2015) oraz dla danych z edycji przeprowadzonej w trakcie pandemii (2021). Po drugie, przy omawianiu wyników zaznaczono, w jakiej formie występują zmienne objaśniające. Wynika to z faktu, że niektóre zmienne zostały przekodowane na zmienne zerojedynekowe. Po trzecie, obliczone współczynniki korelacji (Aneks, Załącznik C, tabele C58-C60) sugerują, że w zdecydowanej większości przypadków zmienne objaśniające nie są silnie skorelowane. Natomiast podczas omawiania poszczególnych wyników wskazano nieliczne wyjątki, dla których zaobserwowano umiarkowany lub silny związek. W związku z tym były przygotowywane różne warianty modeli, w których wyłączano jedną ze skorelowanych zmiennych. Należy jednak podkreślić, że wyniki w obrębie tych wariantów nie różniły się w istotny sposób, stąd wszystkie modele nie są prezentowane w tej pracy. W tym rozdziale w tekście, na rysunkach zaprezentowane dane z jednej wersji modelu, chyba, że przygotowane zostały różne warianty dla przekodowanych zmiennych. W aneksie natomiast zebrano oszacowania dla większości przygotowanych modeli (Tabele C61-C71).

4.3.1. Zaangażowanie w pracę a formy organizacji czasu pracy

W tej grupie zmiennych objaśniających zaangażowanie w pracę znalazły się praca na niepełny etat (*part_time_job*), liczba godzin pracy tygodniowo (*usual_hours_week*), liczba godzin dodatkowej pracy tygodniowo (*hours_other_job_week*), suma godzin pracy z wszystkich miejsc (*totalhour*), liczba dni pracy w tygodniu (*usual_days*) oraz praca w nocy (*night_job*). Ze względu na niskie liczebności lub korelację z innymi zmiennymi do modelu nie włączono: liczby godzin dodatkowej pracy tygodniowo (niska liczebność), sumy godzin z wszystkich miejsc pracy (skorelowana z liczbą godzin pracy tygodniowo) oraz liczby dni pracy w tygodniu (brak wystarczającej liczby obserwacji w 2021). Wyniki głównego modelu przedstawiono poniżej (rysunek 16), zaś szczegółowe wyniki znajdują się w Aneksie (Tabela C61).

Rysunek 16

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Organizacja czasu pracy”. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Jak widać, uwzględniając dane z całej próby, praca w niepełnym wymiarze etatu obniża szansę na bycie zaangażowanym w pracę jedynie o około 9% ($OR=0,912$). Podobny wynik uzyskano dla danych zebranych przed okresem Covid-19. Osoby pracujące na niepełny etat mają mniejszą szansę o około 16% na bycie zaangażowanym w pracę w porównaniu do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze. Co ciekawe, w czasie pandemii nie zaobserwowano wpływu tej zmiennej na zaangażowanie w pracę. W badaniu przeprowadzanym przez Hakanena i in. (2019) taki czynnik jak praca na pełny vs. niepełny etat odgrywa marginalną rolę w wyjaśnieniu całkowitej wariancji zaangażowania w pracę w porównaniu do innych zmiennych, na przykład grupy zawodowej lub branży.

Biorąc pod uwagę zmienną „liczba godzin pracy tygodniowo”, model pokazuje, że dla danych z edycji realizowanej przed pandemią większa liczba godzin pracy tygodniowo obniża szansę na wystąpienie u danej osoby stanu zaangażowania w pracę (jedna godzina o 0,3%), a z kolei

w trakcie pandemii większa liczba godzin powodowała, że taka szansa wrasta (jedna godzina o 0,7%). Wartości *odds ratio* wskazują jednak, że ten wpływ jest nieznaczny (odpowiednio $OR=0,997$ i $OR=1,007$).

Analizując prace znanych badaczy w tym obszarze, okazuje się, że ich wyniki nie są tożsame. Według badań Schaufeliego (2018) pomiędzy liczbą godzin pracy tygodniowo a zaangażowaniem w pracę występuje ujemna i umiarkowana korelacja. Z kolei inni badacze podają, że pomiędzy godzinami pracy tygodniowo a zaangażowaniem w pracę istnieje krzywoliniowa zależność, tj. nie tylko osoby pracujące ponad 48 godzin tygodniowo, ale także osoby pracujące mniej niż 35 godzin tygodniowo są bardziej zaangażowane niż osoby pracujące od 35 do 48 godzin tygodniowo. (Hakanen i in., 2019). Autorzy Ci jednak analizują wyniki w podziale na grupy zawodowe, słusznie interpretując, że wzrost zaangażowania powyżej pewnej określonej liczby godzin pracy może być związany z dominacją menedżerów w kategorii osób pracujących znacznie dłużej tygodniowo niż wymaga od nich organizacja. Z drugiej strony, krótszy niż normalny wymiar czasu pracy charakteryzuje branże o wysokim zaangażowaniu, np. edukacja czy służba zdrowia (Hakanen i in., 2019, s. 379). W każdym razie wynik uzyskany w tej pracy, choć z pomocą innej metody, jest zbliżony z wnioskami Schaufeliego. Autor ten również wykorzystuje dane z badania EWCS 2015 oraz – podobnie jak w tej pracy – analizuje dane w sposób zbiorczy, bez podziału na branże, grupy zawodowe itp.

Ostatnią zmienną z grupy „formy organizacji czasu pracy”, której wpływ na zaangażowanie uwzględniono w modelu, jest praca w godzinach nocnych. Jak widać, szansa na bycie zaangażowanym (traktując dane łącznie) jest niemal 7% mniejsza wśród osób pracujących w nocy (tj. wykonujących swoje obowiązki zawodowe przez co najmniej dwie godziny pomiędzy 22.00 a 5.00). W przypadku zastosowania modelu do danych zebranych przed pandemią uzyskujemy bardzo podobny wynik (szansa taka jest mniejsza o dokładnie 8%). Natomiast dla danych zgromadzonych w trakcie pandemii wynik nie jest istotny statystycznie. Podobny wniosek przedstawia polska badaczka, która kategoryzuje czynniki wpływające na zaangażowanie i między innymi wśród mających negatywny wpływ wymienia pracę nocną (oprócz pracy na dwie lub trzy zmiany) (Borkowska, 2014).

Dodatkowo oszacowano parametry dla zmiennych wyłączonych z modelu w odrębnych równaniach, dla odrębnych lat (Tabela C61, Aneks). Jak można zauważyć, dla edycji realizowanej w 2015 roku wpływ liczby dni pracy w tygodniu na zaangażowanie jest

negatywny, każdy kolejny dzień obniża zaangażowanie o około 5% ($OR=0,949$). Wartości *odds ratio* dla osób pracujących w więcej niż jednym miejscu oszacowane w osobnym równaniu wskazują, że większa liczba godzin pracy tygodniowo z różnych miejsc obniża szansę na wystąpienie u danej osoby stanu zaangażowania w pracę (jedna godzina o 0,3%) dla całej próby i edycji realizowanej przed pandemią. Natomiast w trakcie pandemii większa liczba takich godzin powoduje, że szansa na zaangażowanie wrasta (każda dodatkowa godzina o 0,6%).

Konkludując, formy organizacji czasu pracy mają znaczenie dla zaangażowania w pracę. Zakładając, że okres przed kryzysem Covid-19 jest bardziej reprezentatywny pod względem warunków pracy i funkcjonowania pracowników, można przyjąć, że generalnie praca w niepełnym wymiarze godzin, praca w nocy czy wydłużone godziny pracy nie sprzyjają angażowaniu się w pracę. Różnice pod tym względem nie są jednak duże. Wszystkie te zależności ulegają zmianie (wpływ liczby godzin pracy) lub przestają być istotne statystycznie (wpływ pracy w nocy oraz pracy w niepełnym wymiarze godzin) w trakcie pandemii, podczas której większość aspektów funkcjonowania rynku pracy uległa przeobrażeniu, przy czym niektóre z nich utrzymują się do dzisiaj. Autorzy raportu dotyczącego wpływu Covid-19 na zatrudnienie i życie pracowników w Europie podają szereg zmian związanych z organizacją czasu pracy, które mogą być odpowiedzialne za zaburzenie opisanych tutaj zależności. Należą do nich m.in. redukcje w zatrudnieniu, spadek średniego tygodniowego czasu pracy w przypadku kontynuujących pracę, ogólny spadek liczby przepracowanych godzin, czasowa nieobecność w pracy, ale też przejście niemal połowy siły roboczej na tzw. pracę zdalną (Eurofound, 2021). W trakcie pandemii w większości państw odnotowano malejący nakład pracy, tygodniowy czas pracy spadł najbardziej gwałtownie w Austrii (-2,6 godziny tygodniowo), redukcja zatrudnienia była najwyższa w Hiszpanii (-6,1%) oraz Bułgarii (-5,6%), a szacowany spadek łącznej liczby godzin pracy w drugim kwartale 2020 r. wyniósł ok. 15%, czym dwie trzecie tego spadku wynikało ze zwolnień pracowników, a pozostała część była mniej więcej równo podzielona między redukcję zatrudnienia i godzin pracy (Eurofound, 2021). Należy jednak wziąć pod uwagę, że próba na której przeprowadzono analizy w tej pracy jest specyficzna. Po pierwsze obejmuje jedynie pracujące osoby, a po drugie badanie EWCS jest typowym sondażem. Jak pokazują wstępne analizy w rozdziale trzecim, osoby ankietowane podczas pandemii, w drugiej edycji badania częściej pracowały w nocy, a średnia przepracowanych godzin tygodniowo w ich przypadku jest wyższa w porównaniu do próby badanej przed pandemią. Okres Covid-19 spowodował

rozregulowanie godzin pracy, zwłaszcza w przypadku osób pracujących zdalnie. Konieczność łączenia obowiązków rodzinnych z równoczesną pracą zdalną nie sprzyjała zachowaniu równowagi pomiędzy czasem pracy w godzinach dziennych oraz czasem wolnym. Zatem przekonanie, że osoby pracujące poza godzinami nocnymi są bardziej zaangażowane w pracę nie odnalazło odzwierciedlenia w pandemicznej rzeczywistości i nie zostało potwierdzone w danych. Generalnie, wyniki przedstawione w tym podpunkcie ukazują, że kryzys Covid-19 zmienił wzorzec zaangażowania w pracę w kontekście organizacji czasu pracy: nie występują statystycznie istotne zależności pomiędzy pracą w nocy czy pracą na niepełny etat a zaangażowaniem w pracę, a wyższa liczba przepracowanych godzin powoduje, że szansa na bycie zaangażowanym pracownikiem jest minimalnie większa niż dla osób pracujących mniejszą liczbę godzin.

Odnosząc przedstawione w tym podpunkcie wyniki do najważniejszych koncepcji teoretycznych, przede wszystkim można nawiązać do teorii zaangażowania w pracę Williama Kahna oraz do modelu zasobów i wymagań pracy Demerouti, Bakker, Nachreiner oraz Schaufeliego¹⁸. Należy zaznaczyć, że formy organizacji czasu pracy, takie jak praca w nocy czy duża liczba godzin pracy tygodniowo można uznać za obciążające i niekorzystne dla dobrostanu pracownika. Jak opisano w rozdziale pierwszym Kahn wyróżnił trzy uwarunkowania psychologiczne, które prowadzą do stanu zaangażowania, tj. sensowność pracy, bezpieczeństwo psychologiczne oraz dostępność psychologiczną. Ostatni warunek – dostępność psychologiczna – jest zależny nie tylko od zasobów emocjonalnych, ale również fizycznych danej jednostki. Pracownicy są na tyle psychologicznie dostępni w zakresie zespolenia ze swoją rolą zawodową, na ile radzą sobie z różnymi zawodowymi wyzwaniem (Kahn, 1990). Z pewnością wymagające formy organizacji czasu pracy nie sprzyjają dostępności psychologicznej. Jak pisze autor teorii w innym artykule podsumowującym, stan zaangażowania w pracę jest bardzo wymagający psychologicznie i nie może występować bez przerwy; pracownicy potrzebują bycia psychicznie nieobecny, okresów oderwania się od pracy, aby na nowo w nią się angażować (Kahn, 2010). Tak więc teoria Kahna częściowo wyjaśnia fakt, że większa liczba godzin pracy obniża szansę na bycie zaangażowanym, choć dla danych z okresu pandemii, z powodu różnych zaburzeń czasu pracy, pojawił się odwrotny wynik. Z kolei, według modelu zasobów i wymagań pracy, dużą liczbę godzin pracy w tygodniu czy pracę nocną można zaliczyć do wymagań pracy, związanych z fizycznym wysiłkiem i powodujących duże koszty, na przykład wyczerpanie pracą. Jedno z głównych

¹⁸ Teorie te omówiono szczegółowo w rozdziale trzecim (podpunkt 1.4.1. oraz 1.4.2.).

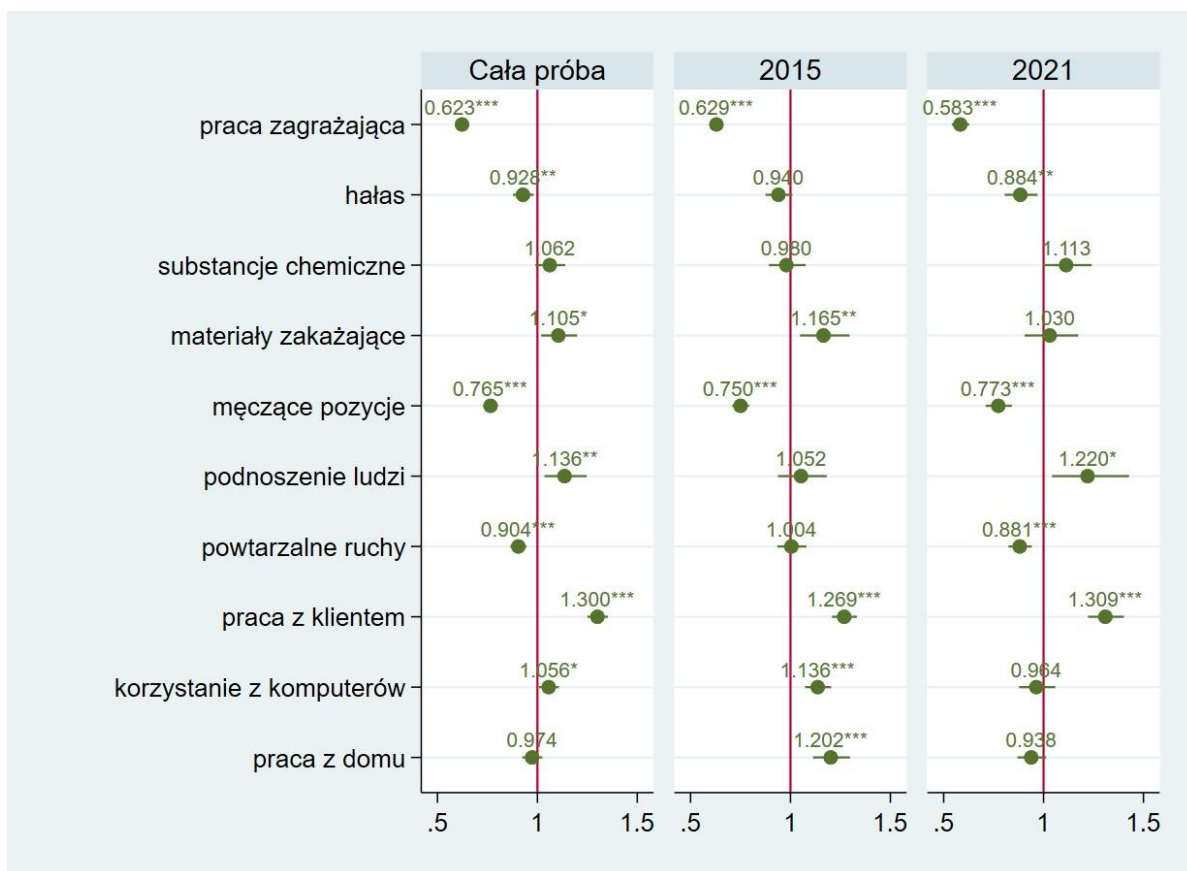
założeń modelu mówi o tym, że wysokie wymagania prowadzą do wyczerpania i nierekompensowane odpowiednią ilością zasobów powodują również wycofanie, a w konsekwencji wypalenie zawodowe (Demerouti i in., 2001). Kluczowe zatem jest dostarczanie odpowiedniej ilości zasobów, aby niekorzystne formy organizacji czasu pracy nie obniżały w znaczący sposób zaangażowania. Podobną ideę odnajdujemy w teorii zachowania zasobów Hobfolla. Jedno z jej założeń zakłada, że osoby posiadające więcej zasobów są znacznie lepiej zabezpieczone przed negatywnymi skutkami stresu, między innymi organizacyjnego związanego z pracą (Hobfoll, 1989). Niewątpliwie pandemia Covid-19 była niekorzystną i znaczącą zmianą organizacyjną, więc jednostki posiadające na wstępie więcej zasobów pracy były lepiej chronione przed stresem.

4.3.2. Zaangażowanie w pracę a warunki pracy

Jak wskazano w rozdziale trzecim, do tej kategorii zmiennych zaliczono kilkanaście cech związanych z warunkami pracy, tj. telepraca, hałas, substancje chemiczne, materiały mogące powodować zakażenie, męczące pozycje, podnoszenie ludzi, podnoszenie ciężkich ładunków, powtarzalne ruchy, praca z klientem, korzystanie z komputerów i podobnych urządzeń, praca zagrażająca, praca z domu, dojazd do/z pracy. Ze wspólnego modelu wyłączono zmienną telepraca (występuje tylko w edycji 2021), dojazd do/z pracy (zbyt niska liczba obserwacji) oraz podnoszenie ciężkich ładunków (skorelowane z powtarzalnymi ruchami). Wyniki głównego modelowania przedstawiono na rysunku 17, na którym wykorzystane zmienne objaśniające są zmiennymi zerojedynekowymi. Szczegółowe oszacowania znajdują się w Aneksie w Tabeli C62.

Rysunek 17

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Warunki pracy”. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Jak możemy zaobserwować, praca zagrażająca, czyli taka podczas której zdrowie lub bezpieczeństwo pracownika jest zagrożone (zmienna zerojedynkowa) zarówno w modelu dla całej próby, jak i przed oraz w trakcie pandemii obniża zaangażowanie w pracę. Wartości *odds ratio* są dla tych trzech prób bardzo podobne, przy czym największa szansa na obniżenie zaangażowania przez pracę zagrażającą występuje dla danych zebranych podczas pandemii (o 41,7% większa w porównaniu do pracowników nie wykonujących takiej pracy). Wynik ten można uznać za naturalny w kontekście ogólnego wzrostu obaw społecznych związanych z rozprzestrzenianiem się wirusa i ryzykiem zachorowania, w tym również dla branż i zawodów do tej pory nie dotkniętych takim zagrożeniem. Podobnie, niezależnie od edycji badania, szansa na bycie zaangażowanym w pracę jest mniejsza u pracowników przebywających w męczących pozycjach (dla całej próby, dla edycji 2015 oraz 2021 odpowiednio o 23,5%, 25% oraz 22,7%). Patrząc na wartości *odds ratio* dla kolejnych

zmiennych w kategorii warunków pracy, można dostrzec, że negatywny wpływ na zaangażowanie ma także przebywanie w głośnym hałasie. Taki wynik pojawił się dla całej próby oraz dla okresu pandemii, kiedy oddziaływanie tej zmiennej było największe (szansa na zmniejszenie zaangażowania o blisko 12%). Dla danych zebranych przed pandemią nie zaobserwowano takiego efektu. Mniejsza szansa na wystąpienie stanu zaangażowania jest również widoczna dla pracowników wykonujących powtarzalne ruchy ręką lub/i ramieniem. Tak samo jednak jak w przypadku hałasu, wynik istotny statystycznie występuje dla całej próby oraz dla danych z edycji 2021. Wpływ jest najbardziej widoczny w okresie pandemii, podczas której Europejczycy pracujący i wykonujący powtarzalne ruchy rękami mieli mniejszą szansę na zaangażowanie się o blisko 12% w porównaniu do pracowników niewykonujących powtarzalnych ruchów ($OR=0,881$). Analizując wartości ilorazów szans na rysunku 17 okazuje się również, że występują takie warunki pracy, które można uznać za niekorzystne, ale które powodują efekt odwrotny, tj. wpływają pozytywnie na poziom zaangażowania. Przykładowo, osoby, które zadeklarowały, że w pracy są narażone na posługiwanie się lub dotykane materiałów, które mogą powodować zakażenie miały większą szansę na bycie zaangażowanym średnio 1,165 razy w porównaniu z osobami, które nie mają styczności z takimi substancjami (edycja 2015). Wpływ ten jest widoczny dla danych zgromadzonych w edycji EWCS przed kryzysem Covid-19 i w mniejszym stopniu dla danych dla całej próby. Analogicznie, pracownicy, którzy podnoszą lub przenoszą ludzi mają 1,136 razy większą szansę (tj. o 13,6%) na pojawienie się stanu zaangażowania w pracę. Efekt taki jest widoczny dla pełnej próby oraz dla danych zebranych podczas pandemii (tutaj jest nawet nieco większy, gdyż szansa na zaangażowanie się w pracę jest o 22% większa w porównaniu do osób, które w pracy nie mają tego typu obowiązków). Z wykresu wynika natomiast, że największy pozytywny wpływ na zaangażowanie w pracę ma praca z klientem, zarówno dla danych na całej próbie, jak i dla edycji realizowanej przed i w trakcie pandemii. Okazuje się, że osoby mające kontakt z klientem mają o około 30% większą szansę na wystąpienie stanu zaangażowania pracą, a w trakcie pandemii wpływ ten jest największy ($OR=1,309$). Patrząc na dwie ostatnie zmienne w tej grupie, korzystanie w pracy z komputerów, laptopów lub smartfonów zwiększało szansę na zaangażowanie w pracę przed pandemią o 13,6%, a praca z domu o 20,2%, przy czym dla danych zebranych w trakcie pandemii nie zaobserwowano żadnego efektu.

Również w przypadku tej grupy zmiennych skonstruowano dodatkowe modele uwzględniające zmienne wykluczone z pełnego modelu w odrębnych dla poszczególnych edycji równaniach (Tabela C62, Aneks). Jak można zaobserwować, w przypadku telepracy

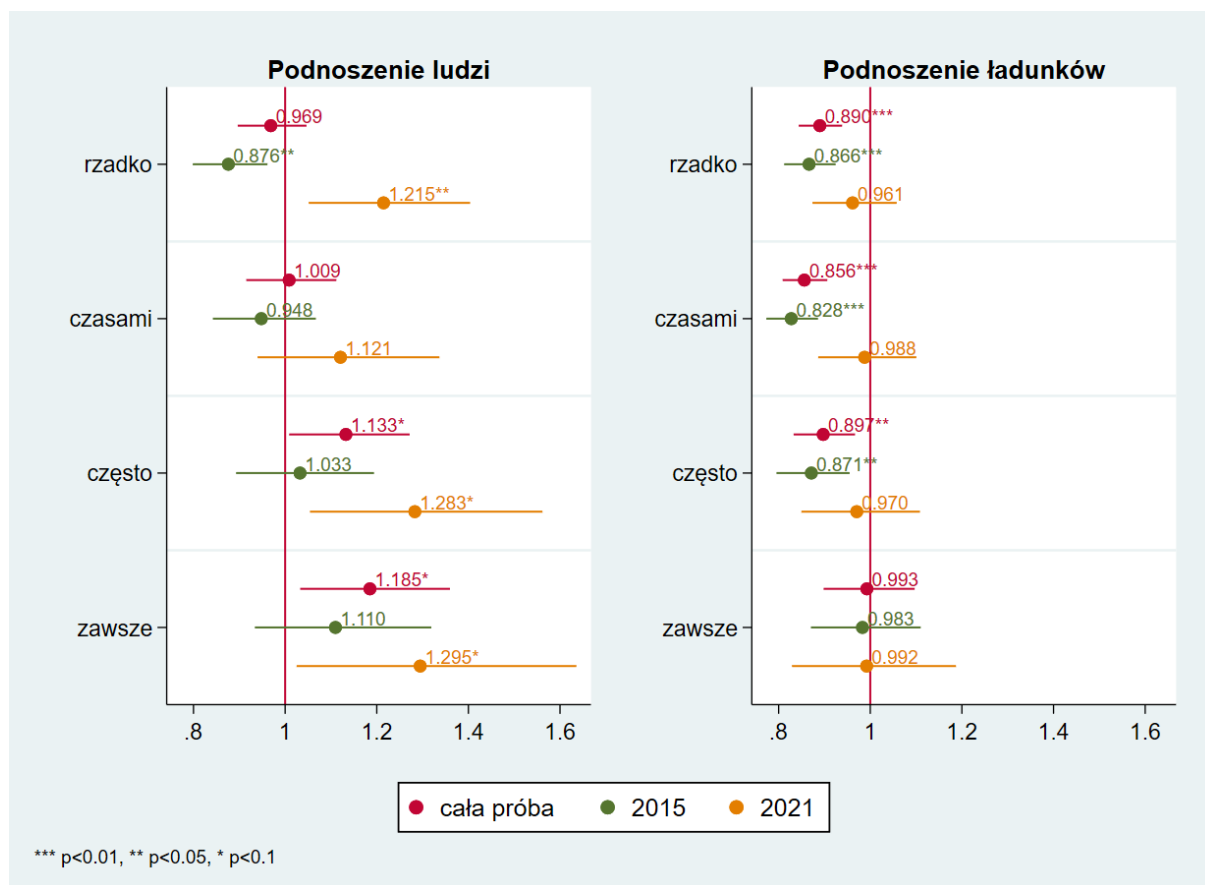
(zmiennej występującej tylko w 2021 roku) jej wpływ na zaangażowanie jest nieznaczny (telepraca obniża szansę na wystąpienie takiego stanu jedynie o 0,1%). Z drugiej strony, zaangażowanie maleje także dla respondentów badanych przed pandemią wraz ze wzrostem czasu dojazdu do i z pracy, tj. każda dodatkowa minuta zmniejsza szansę na bycie zaangażowanym aż o 33,2% (OR=0,668).

W celu ukazania bardziej szczegółowego obrazu wpływu różnych warunków pracy na stan zaangażowania, przeprowadzono również dodatkowe modelowanie dla zmiennych objaśniających przyjmujących wartości na skali porządkowej (1-5). Tak jak szczegółowo opisano w rozdziale trzecim (podpunkt 3.2) wartości tych zmiennych są następujące: 1 – nigdy, 2 – rzadko, 3 – czasami, 4 – często, 5 – zawsze. Przy interpretacji wyników ukazanych na rysunkach 18-22, wartością referencyjną jest 1, tj. odpowiedź „nigdy”. Parametry zostały oszacowane dla poszczególnych kategorii od 2 do 5. Zamiennie w tych analizach zamiast pracy zagrażającej uwzględniono zmienną „podnoszenie ładunków”. Szczegółowe wyniki estymacji znajdują się w Aneksie w Tabeli C63.

Jak zobrazowano na rysunku 18 dla edycji 2015 wynik statystycznie istotny uzyskano tylko dla osób rzadko podnoszących ludzi w pracy; szansa na ich zaangażowanie w pracę jest o 12,4% mniejsza w porównaniu do osób w ogóle nie wykonujących takich czynności. Natomiast dla danych zebranych w trakcie pandemii, wyniki modelowania wskazują, że pracownicy, którzy rzadko, często, ale również zawsze deklarujący podnoszenie ludzi są bardziej zaangażowani w pracę niż osoby nie posiadające takich obowiązków (odpowiednio ta szansa jest większa o 21%, 28% oraz 29,5%). Osoby, które noszą lub przesuwiają ciężkie ładunki w pracy, niezależnie od częstotliwości wykonywania tego zadania, są mniej zaangażowane, ale efekt jest widoczny tylko dla danych dla całej próby oraz fali 2015. W edycji EWCS przed pandemią najmniejszą szansę na bycie zaangażowanymi w pracę mają pracujący Europejczycy, którzy czasami przenoszą ciężkie ładunki (o 17,2% mniejszą od tych, którzy nigdy tego nie robią). Co ciekawe, wartość *odds ratio* dla zawsze wykonujących taką czynność nie jest istotna statystycznie dla żadnej edycji i ogółu danych.

Rysunek 18

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Warunki pracy” – podnoszenie ludzi i podnoszenie ładunków. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

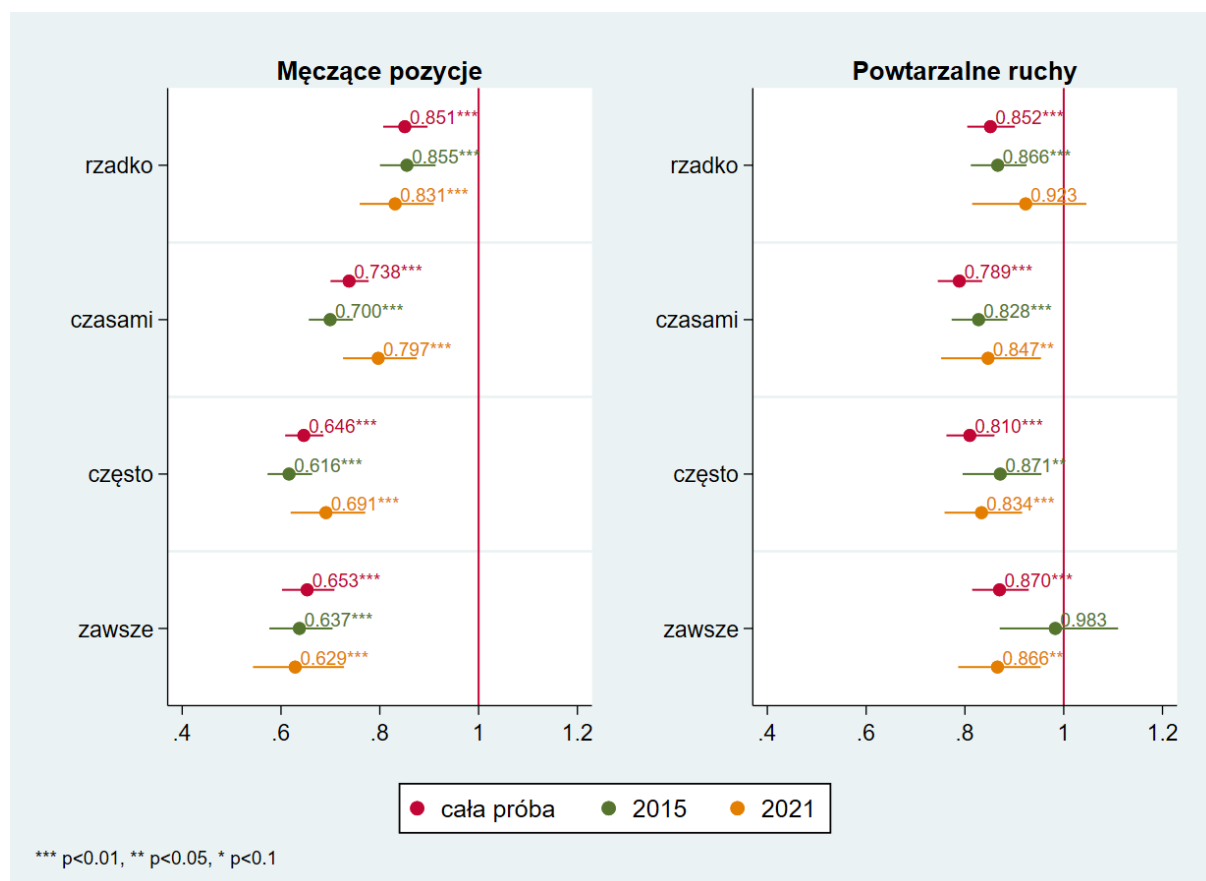
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Na kolejnym rysunku (19) widać, że praca w męczących pozycjach, niezależnie od jej częstotliwości, zawsze ma negatywny wpływ na zaangażowanie, przy czym jest on najsilniejszy dla osób zawsze przyjmujących męczące pozycje w pracy (mają mniejszą szansę na angażowanie się o 34%-37% niezależnie od edycji). Patrząc na wartości *odds ratio* dla poszczególnych kategorii tej zmiennej podczas kryzysu Covid-19, uwidacznia się tutaj pewien wzór: im rzadziej pracownik przyjmuje w pracy męczącą pozycję, tym efekt negatywnego wpływu na zaangażowanie jest słabszy. W przypadku pracowników wykonujących w pracy powtarzalne ruchy ręką lub/i ramieniem również można stwierdzić, że są oni mniej zaangażowani w pracę niż osoby nie wykonujące takich ruchów, choć dla edycji zrealizowanej przed kryzysem COVID-19 dla jednostek zawsze wykonujących takie ruchy omawiany efekt się nie pojawił. Największy negatywny wpływ tej zmiennej

na zaangażowanie jest widoczny w modelu dla całej próby i dla osób czasami lub często wykonujących powtarzalne ruchy w pracy (OR=0,789 i OR=0,810).

Rysunek 19

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Warunki pracy” – męczące pozycje i powtarzalne ruchy. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

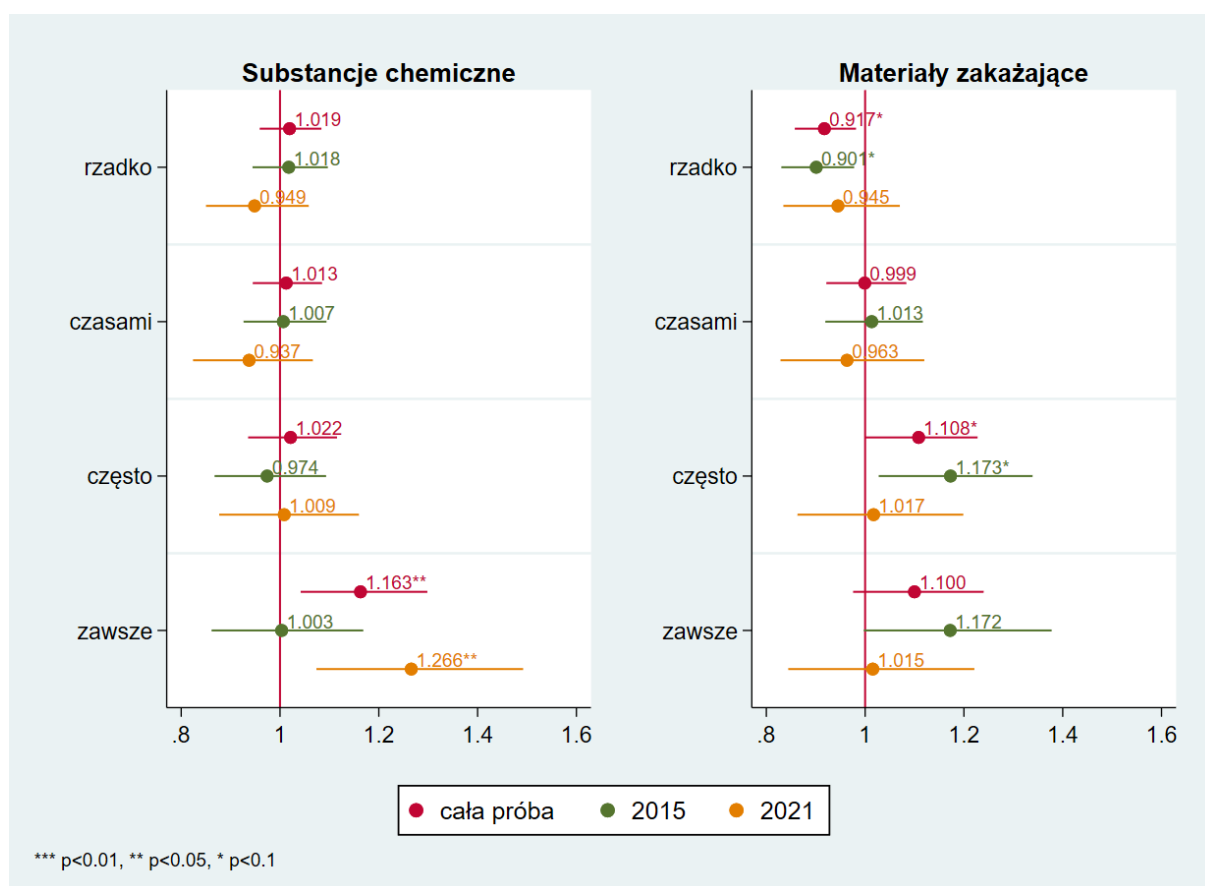
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Na rysunku 20 przedstawiono wpływ pracy z substancjami chemicznymi oraz materiałami zakażającymi na stan zaangażowania. Jak można zauważyć, istotnie statystycznie oszacowania uzyskano tylko w przypadku osób zawsze pracujących z substancjami chemicznymi, ale oprócz edycji zrealizowanej w 2015 r. Okazuje się, że właśnie w trakcie pandemii osoby zawsze pracujące w takich warunkach mają 1,266 razy większą szansę (tj. niemal o 27%) na pojawienie się u nich stanu zaangażowania. W przypadku Europejczyków mających do czynienia w pracy z materiałami mogącymi powodować zakażenie, wpływ na zaangażowanie jest niewielki lub nie ma go wcale (w trakcie pandemii). Dla całej próby osoby rzadko pracujące z takimi materiałami mają mniejszą szansę

zaangażować się w pracę o 8,3% w porównaniu do osób nigdy nie mających styczności z materiałami zakażającymi (OR=0,917). Szansa dla takich osób (rzadko mających do czynienia z materiałami zakażającymi) badanych w 2015 roku jest o 10% mniejsza. Okazuje się jednak, że osoby często pracujące z materiałami mogącymi powodować zakażenie w porównaniu do tych, które nigdy nie mają styczności z takimi substancjami w pracy mają większą szansę na bycie zaangażowanymi pracownikami (o blisko 11% dla danych połączonych z obydwu edycji oraz o 17,3% dla danych zebranych przed pandemią). Nieuzyskanie efektu statystycznie istotnego w edycji w okresie pandemii dla zmiennej „materiały zakażające” jest zastanawiające, ale wydaje się, że nie może zostać właściwie zinterpretowane bez dalszej, dodatkowej analizy.

Rysunek 20

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Warunki pracy” – substancje chemiczne i materiały zakażające. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

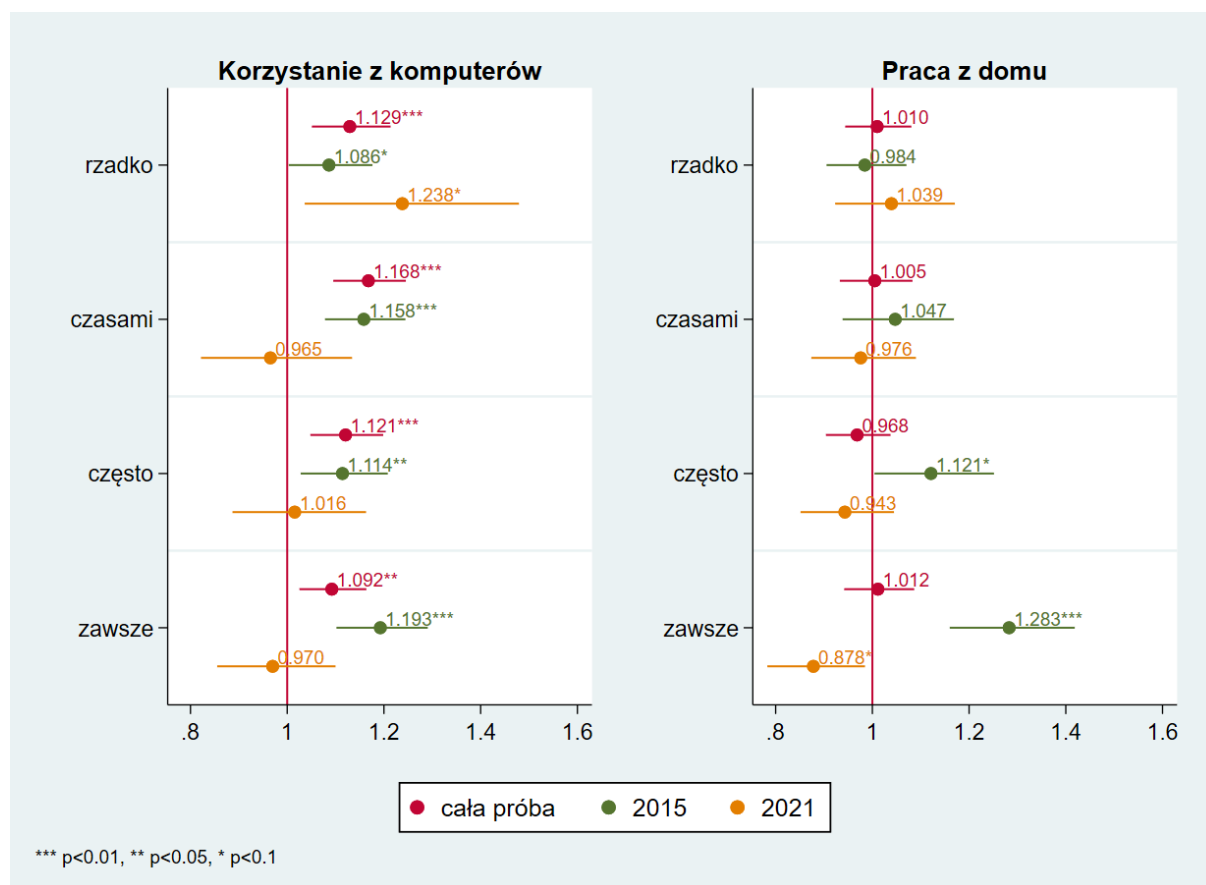
Korzystanie z komputerów i podobnych urządzeń w pracy generalnie zwiększa szansę na wystąpienie stanu zaangażowania, jednak efekt ten jest głównie widoczny (niezależnie od

częstotliwości używania urządzeń elektronicznych) dla danych w edycji przed pandemią oraz dla całej próby (rysunek 21). Najsilniejszy wpływ na zaangażowanie występuje w przypadku osób zawsze pracujących z komputerami w 2015 roku: mają oni o blisko 20% większą szansę angażować się w pracę w porównaniu do nigdy nie korzystających z tego typu urządzeń. Co wydaje się interesujące, dla danych zebranych od pracowników w trakcie pandemii Covid-19 podobny pozytywny wpływ wystąpił tylko dla osób rzadko korzystających z komputerów w porównaniu do nigdy ich nie używających ($OR=1,238$). W przypadku jednostek zawsze korzystających z komputerów wynik okazał się nieistotny statystycznie. Ciekawy efekt można zauważyć dla zmiennej „praca z domu”. W czasie pandemii osoby zawsze pracujące z domu mają mniejszą o 12,2% szansę na bycie zaangażowanym w pracę, a w edycji „przedpandemicznej” jest odwrotnie. Szansa takich osób na angażowanie się w pracę jest większa o 28,3%. Również osoby deklarujące częstą pracę z domu w edycji 2015, miały większą szansę na zaangażowanie się w pracę (o 12,1%) w porównaniu do tych jednostek, które nigdy z domu nie pracowały.

Podczas pandemii mogło nastąpić obniżenie zaangażowania w pracę w przypadku pracujących z domu lub też efekt nie był widoczny dla korzystających z komputerów, ponieważ praca zdalna niewątpliwie była w większości przypadków przymusem, koniecznością, stanem niezaplanowanym dla większości takich pracowników. Z kolei w edycji przed pandemią osoby pracujące z domu wykonywały taką pracę zwykle z własnego wyboru, co mogło pozytywnie wpływać na ich zaangażowanie. Może to być tylko jedna z możliwych interpretacji takiego stanu rzeczy. Należy również pamiętać, że nawet w czasach pandemii kraje różniły się pod względem poziomu wdrożenia pracy zdalnej; największym odsetkiem zwykle pracujących z domu charakteryzowała się Holandia oraz Finlandia (Stefańska & Grabowski, 2023).

Rysunek 21

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Warunki pracy” – korzystanie z komputerów oraz praca z domu. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

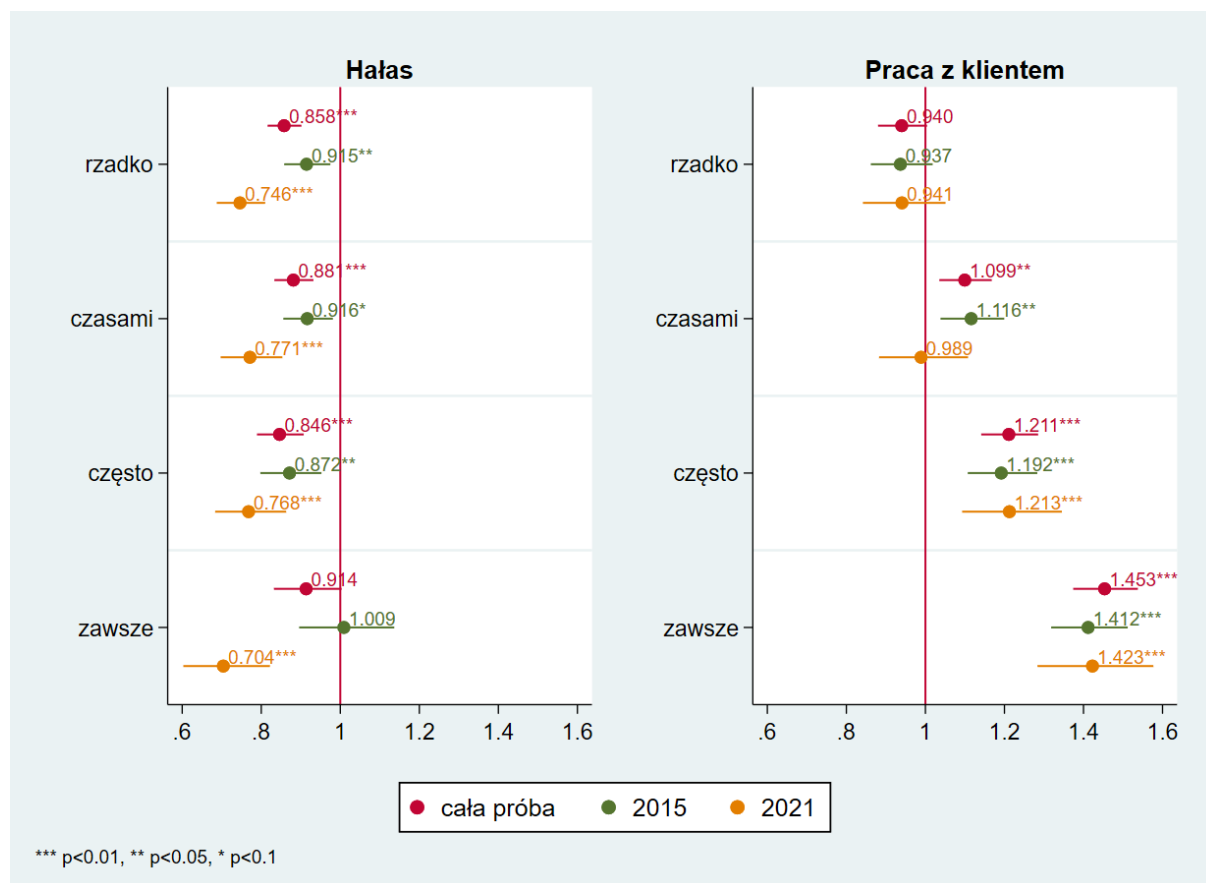
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Na ostatnim rysunku (22) dotyczącym oddziaływania zmiennych z grupy „warunki pracy” można dostrzec, że praca w uciążliwym hałasie obniża zaangażowanie dla rzadko, czasami i często tak pracujących, niezależnie od edycji badania. Najbardziej widoczny wpływ obserwujemy dla okresu pandemii (szansa dla takich pracowników na bycie zaangażowanym zmniejsza się o około 23%). Natomiast pracujący zawsze w hałasie otrzymują statystycznie istotny wynik jedynie w trakcie kryzysu COVID-19: mają aż o blisko 30% mniejszą szansę na angażowanie się w pracę w porównaniu do osób nigdy nie pracujących w takich warunkach. Najwyraźniej układający się w schemat wpływ na zaangażowanie wystąpił w przypadku zmiennej „praca z klientem”. Osoby często i zawsze obsługujące klientów w pracy mają największą szansę na bycie zaangażowanymi pracownikami niezależnie od edycji badania. Wpływ ten jest największy dla deklarujących zawsze pracę z klientem: ich szansa jest zawsze

od ponad 40% większa w porównaniu do pracowników nigdy nie obsługujących klientów. Europejczycy rzadko pracujący z klientami nie uzyskali statystycznie istotnego wyniku.

Rysunek 22

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Warunki pracy” – hałas i praca z klientem. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Krótko podsumowując wyniki przedstawione w tej części rozdziału można stwierdzić, że ewidentnie niekorzystne dla zdrowia, obciążające fizycznie warunki pracy mają negatywny wpływ na zaangażowanie w pracę. Należy tutaj wskazać pracę zagrażającą, w męczących pozycjach, w dużym hałasie, wymagającą wykonywania powtarzalnych ruchów ręką lub ramieniem, ale też taką, która wymaga długiego dojazdu. Jedynym wyjątkiem jest tutaj praca, która wiąże się z podnoszeniem ludzi – według wyników badania osoby ją wykonujące mają większą szansę na zaangażowanie się w pracę. Może to wiązać się z faktem, że taka praca oznacza kontakt z ludźmi. Bardzo wyraźny i najsilniejszy efekt zaobserwowano dla takiej zmiennej objaśniającej zaangażowanie, jaką jest praca z klientem. Wpływa ona pozytywnie

na zaangażowanie w pracę. Ciekawy wynik dotyczy pracy z materiałami zakażającymi lub substancjami chemicznymi, które również zwiększają szansę na wystąpienie stanu zaangażowania. Tak samo interesujący w kontekście pandemii wydaje się być wynik dotyczący wpływu takich zmiennych objaśniających, jakimi są praca z domu oraz praca z komputerem lub podobnymi urządzeniami. O ile przed pandemią powodowały wzrost zaangażowania, to w jej trakcie nie było takiego efektu (praca z komputerem) lub wręcz zmniejszała się szansa na zaangażowanie (telepraca).

Wyniki analiz innych badaczy również wskazują na to, że trudne warunki pracy mogą obniżać zaangażowanie. Polska badaczka wyróżnia kilka grup czynników wpływu na zaangażowanie i między innymi pisze o długotrwałych i męczących dojazdach do pracy oraz o trudnych i niebezpiecznych warunkach pracy mających negatywny wpływ na zaangażowanie (Borkowska, 2014). Generalnie, nie ma zbyt wielu wyników badań dotyczących wpływu różnorodnych warunków w pracy na zaangażowanie. Natomiast pośrednio można wskazać inne badania, które wiążą się z tą tematyką. Wołpiuk-Ochocińska (2016) zwraca uwagę na kulturę bezpieczeństwa pracy dla wykształcenia się stanu zaangażowania w pracę. Pojęcie kultury bezpieczeństwa jest rozumiane przez autorkę szeroko, nie tylko jako dbałość o fizyczne warunki pracy, ale także jako taka postawa organizacji, która nadaje zagadnieniom bezpieczeństwa wysoki priorytet. Wyniki badań przedstawione w artykule pokazują, że pracownicy z organizacji o wyższym poziomie kultury bezpieczeństwa różnią się pod względem wszystkim trzech wymiarów zaangażowania: odczuwają większą energię, są bardziej oddani i zaabsorbowani pracą (Wołpiuk-Ochocińska, 2016). Odnosząc te wyniki oraz przedstawione w niniejszej pracy do teoretycznego modelu zasobów i wymagań pracy można przyporządkować niekorzystne warunki pracy, np. duży hałas czy pracę zagrażającą zdrowiu lub bezpieczeństwu (pytanie w ankiecie wprost dotyczyło poczucia bezpieczeństwa: „Czy uważa Pan(i), że Pana(i) zdrowie lub bezpieczeństwo jest zagrożone przez Pana(i) pracę?”) do wymagań, które według modelu obniżają zaangażowanie. Jest to zgodne z wynikami tutaj przedstawionymi. Z drugiej strony wymagania te powinny być równoważone przez zasoby, do których właśnie można zaliczyć wysoki poziom kultury bezpieczeństwa pracy. Nawet jeżeli dany rodzaj obowiązków pozwala na zaliczenie ich to tzw. pracy zagrażającej, to wysoki poziom kultury bezpieczeństwa i świadomość zasad postępowania w sytuacjach zagrożenia może w jakimś stopniu równoważyć negatywne odczucia pracowników oraz podnosić poziom zaangażowania. Inna polska badaczka klasyfikuje poczucie zagrożenia i poczucie nieprzyjemności warunków pracy

do stresowych cech pracy, dowodząc w badaniach, że są moderatorami związku pomiędzy zaangażowaniem i dochodem. Wnioski badawcze są zaskakujące, gdyż dla niskiego poziomu tych cech relacja pomiędzy zaangażowaniem a dochodem okazała się ujemna (Pollak & Chrupała-Pniak, 2019, s. 155).

Negatywny wpływ powtarzalnych ruchów w pracy może zostać również pośrednio odniesiony do wyników prezentowanych przez innych badaczy. Otóż, zwracają oni uwagę na rozróżnienie pomiędzy rutynowymi vs. różnorodnymi obowiązkami w pracy. Drugi rodzaj zadań wiążący się z potrzebą wykorzystania w pracy różnych umiejętności wpływa pozytywnie na poziom zaangażowania (Borkowska, 2014; Christian i in., 2011; Crawford i in., 2010; Hakanen i in., 2005; Macey & Schneider, 2008; Saks, 2019). Wykonywanie jednostajnych i powtarzalnych ruchów w pracy, które w prezentowanym tutaj modelu obniża szansę na angażowanie się pracę jest właśnie cechą pracy rutynowej, i nieurozmaiconej. W tym miejscu również można nawiązać do teorii zaangażowania w pracę Williama Kahna. Według badacza psychologiczne poczucie sensowności pracy (*meaningfulness of work*) jest jednym z warunków rozwoju stanu zaangażowania i aby się pojawiło zadania muszą być ambitne, jasno określone, zróżnicowane, kreatywne oraz powinny umożliwiać autonomię w podejmowaniu decyzji (Kahn, 1990, s. 704). Podkreślone to również zostało w innym teoretycznym modelu, tj. Modelu Charakterystyk Pracy. Wśród pięciu kluczowych charakterystyk pracy znajduje się między innymi różnorodność umiejętności, która jest wykorzystywana do realizacji różnorodnych zadań) i decyduje między innymi o poczuciu sensowności pracy, która prowadzi do odczuwania satysfakcji z pracy (Hackman & Oldham, 1976). Model jest bardzo stary, ale z późniejszych już badań wynika, że satysfakcja jest skorelowana pozytywnie ze stanem zaangażowania w pracę.

Przyglądając się z kolei polskim badaniom dotyczącym pracy z domu w relacji do zaangażowania w pracę, wyniki są odmienne od tutaj zaprezentowanych. Badacze nie zauważają statystycznie istotnego związku pomiędzy zaangażowaniem w pracę stacjonarną a pracę zdalną w trakcie pandemii (Stefańska & Grabowski, 2023). Natomiast ciekawe wyniki uzyskują w uzupełniających wywiadach pogłębionych (badania jakościowe). Okazuje się, zarówno intensywność, jak i charakter odczuć związanych ze zdalnym świadczeniem pracy były uzależnione od wielu czynników, m.in. cech osobowych pracowników czy podejścia przełożonych w okresie ograniczonej możliwości bezpośrednich kontaktów (Stefańska & Grabowski, 2023, s. 17). Jednak to badanie było realizowane na próbie polskich pracowników, co nie oznacza, że podobne wnioski mogą być aplikowane do próby

ogólnoeuropejskiej. Szczególnie przy interpretacji wyników dotyczących takiej zmiennej objaśniającej, jaką jest praca z domu należy zachować dużą ostrożność ze względu na duże różnice pomiędzy krajami pod względem organizacji pracy zdalnej.

4.3.3. Zaangażowanie w pracę a charakterystyki zawodowe

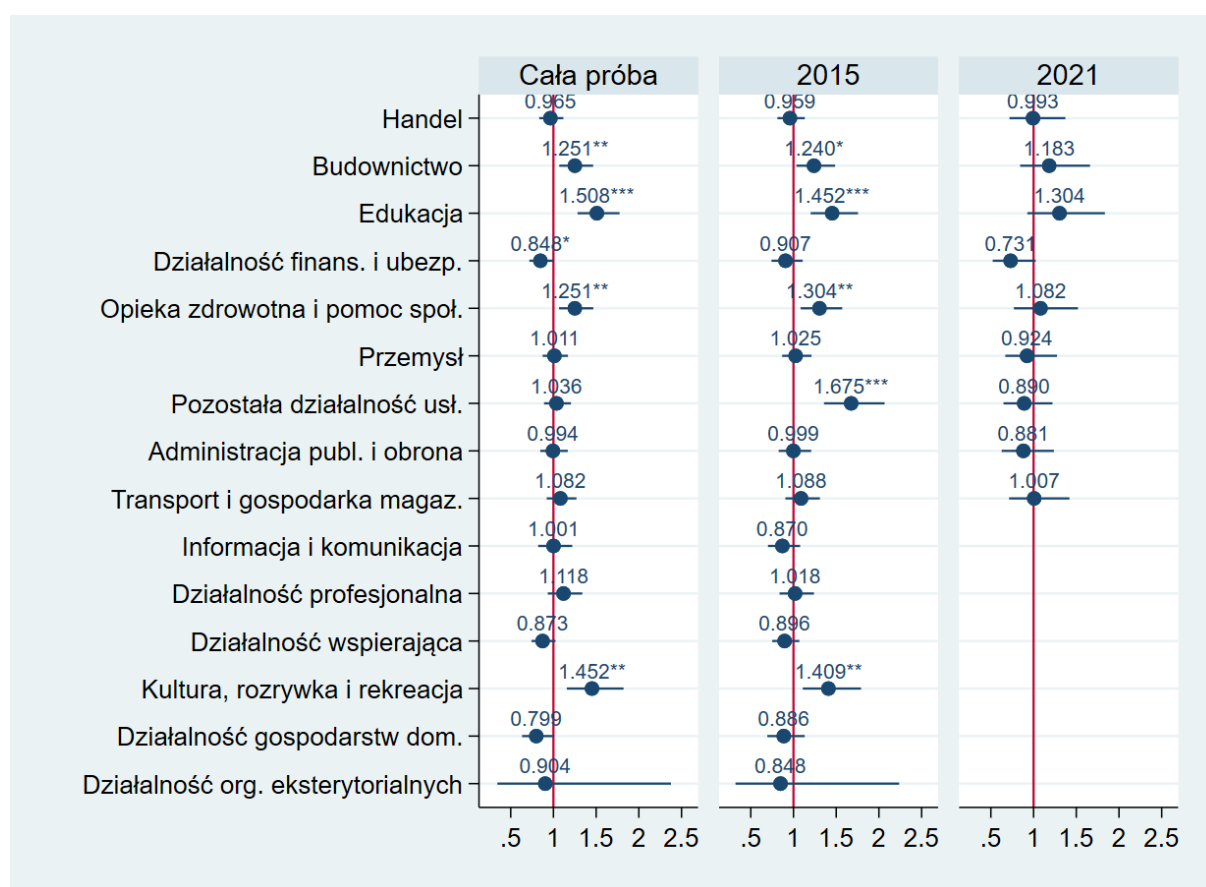
Do grupy zmiennych z zakresu charakterystyk zawodowych zaliczono *ISCO_1_08* (grupy wielkie zawodów według Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów *ISCO_08*), samozatrudnienie lub prowadzenie własnej działalności (*selfemployed*), klasyfikację działalności gospodarczej w Europie (*NACE_broad_groups*), pracę w sektorze prywatnym (*sector_private*), wielkość miejsca pracy (*wp_size*) oraz liczbę wykonywanych prac (*number jobs/multiple jobs*). W przypadku tej grupy, wszystkie charakterystyki zostały włączone do głównego modelu (szczegółowe wyniki znajdują się w Aneksie w Tabeli C63).

Przed interpretacją wyników przedstawionych na rysunku 23 należy przypomnieć uwagę z rozdziału trzeciego. W 2015 roku w badaniu wzięli udział pracownicy reprezentujący szesnaście wielkich grup NACE. Natomiast w trakcie edycji realizowanej podczas pandemii badanie zostało ograniczone do dziesięciu grup, między innymi ze względu na zmianę techniki badawczej. Wartością referencyjną była grupa „rolnictwo, leśnictwo i rybactwo”. Uwzględniając całą próbę, można zauważyć, że największą szansę na angażowanie się w pracę mają osoby pracujące w takich branżach jak „edukacja” oraz „kultura, rozrywka i rekreacja” (szansa większa odpowiednio o 50,8% oraz 45,2%). W następnej kolejności można wymienić osoby pracujące w branży „budownictwo” oraz „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (większa szansa na bycie zaangażowanym 1,251 razy w porównaniu do pracowników z grupy „rolnictwo, leśnictwo i rybactwo”). Z drugiej strony obserwujemy, że osoby zatrudnione lub prowadzące działalność w branży finansowej i ubezpieczeniowej mają mniejszą szansę na angażowanie się w pracę ($OR=0,848$). Dla próby badanej przed pandemią uzyskane zostały bardzo podobne wyniki z wyjątkiem pracowników „pozostałej działalności usługowej”, którzy w tej edycji mieli największą szansę angażować się w pracę (o niemal 70% więcej w porównaniu do pracowników z grupy „leśnictwo i rybołówstwo”). Dla edycji przeprowadzonej podczas pandemii wszystkie wyniki dotyczące poszczególnych grup zawodowych okazały się statystycznie nieistotne. Na temat zależności pomiędzy grupą NACE a zaangażowaniem w pracę nie ma wielu dostępnych badań, zwłaszcza na poziomie międzynarodowym. Na pewno jednak warto wspomnieć o badaniu Hakanena i in. (2019), które – podobnie jak w tej pracy – wykorzystuje dane EWCS z edycji 2015. Z oczywistych

względów wyniki są bardzo zbliżone do tutaj przedstawionych, pomimo tego, że autorzy badania stosują inną metodę: najbardziej zaangażowanymi pracownikami są osoby zatrudnione w branży „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz „edukacja”. Co ciekawe, analiza badaczy ukazała, że zmiennymi w największym stopniu objaśniającymi wariancję modelu zaangażowania w pracę są grupa zawodowa i branża (Hakanen i in., 2019). Ewidentną cechą wspólną przedstawicieli obydwu najbardziej zaangażowanych grup jest praca z ludźmi. Łącząc to ze wspomnianym w części teoretycznej faktem, że wysoki poziom zaangażowania może prowadzić do wypalenia zawodowego, nie jest zaskoczeniem, że kwestionariusz wypalenia zawodowego (*Maslach Burnout Inventory*) był pierwotnie skierowany do przedstawicieli zawodów pracujących z ludźmi, którzy właśnie odznaczają się wysokim poziomem zaangażowania na pewnym etapie zawodowym (Maslach i in., 2001).

Rysunek 23

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Charakterystyki zawodowe” – grupy NACE. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Na ostatnim w tej części pracy rysunku (24) przedstawiono wyniki modelowania zaangażowania w pracę dla pozostałych zmiennych w kategorii „charakterystyki zawodowe”. I tak, niezależnie od edycji badania, osoby samozatrudnione lub prowadzące własną działalność mają większą szansę na bycie zaangażowanym o około 33-38% w porównaniu do pracowników najemnych. W przypadku tej zmiennej, można również odwołać się do wyników międzynarodowego badania, które podobnie pokazuje, że prowadzenie własnej działalności powoduje większe zaangażowanie w pracę (Hakanen i in., 2019). Praca w sektorze prywatnym w żaden sposób nie wpływa na zaangażowanie, podobnie – ilość posiadanych prac. Badania Hakanena i in. (2019) pokazują, natomiast, że pracownicy sektora prywatnego odznaczają się nieco niższym zaangażowaniem w pracę, ale należy pamiętać, że analizy tego badacza były prowadzone tylko na danych z edycji z 2015 r. Wielkość przedsiębiorstwa, w którym pracuje dana osoba ma wpływ na zaangażowanie w pracę. Dla całej badanej próby najmniejszą szansę na angażowanie się w pracę mają pracownicy organizacji zatrudniających od 50 do 249 osób (ich szansa na wystąpienie takiego stanu jest o 14,2% mniejsza od pracowników przedsiębiorstw o wielkości od 2 do 9 osób – jest to kategoria referencyjna). W edycji EWCS sprzed pandemii jest podobnie, choć tylko pracownicy organizacji zatrudniających od 50 do 249 osób mają mniejszą szansę być zaangażowanymi w pracę ($OR=0,868$), w przypadku innych nie zaobserwowano efektu. Z kolei w trakcie pandemii szansa na angażowanie się w pracę była najmniejsza dla pracowników największych przedsiębiorstw, tj. zatrudniających powyżej 250 osób ($OR=0,845$).

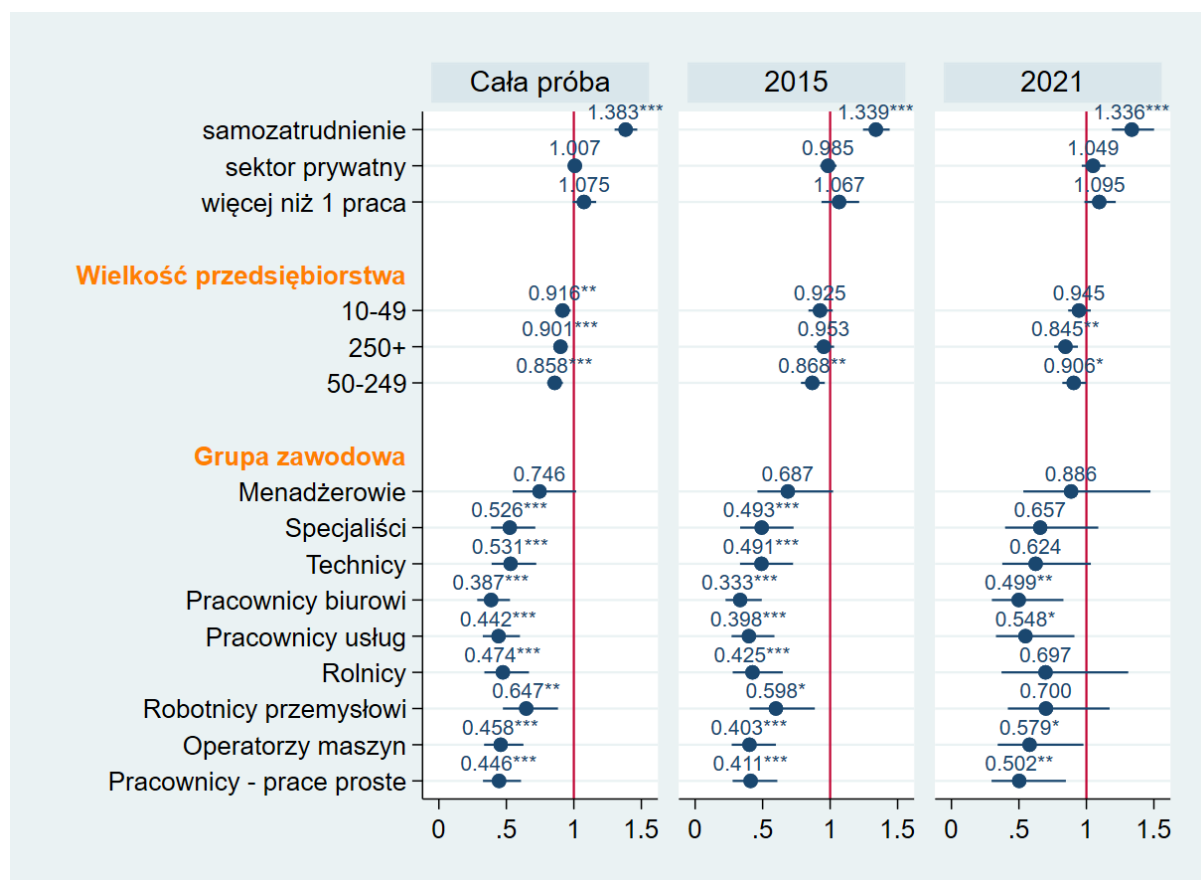
Wydaje się także, że większe angażowanie się w pracę charakterystyczne dla osób prowadzących własną działalność można stosunkowo łatwo odnieść do teorii. Otóż, według teorii Kahna (Kahn, 1990, 2010), aby pojawiło się jedno z uwarunkowań psychologicznych zaangażowania, tzw. poczucie sensowności pracy, powinna ona między innymi zapewniać autonomię w podejmowaniu decyzji. (Kahn, 1990, s. 704). Również autorzy modelu zasobów i wymagań pracy podają, że między innymi autonomia w pracy jest jednym z zasobów, które wpływają pozytywnie na zaangażowanie (Demerouti i in., 2001). Jest oczywiste, że przedsiębiorcy prowadzący własną działalność czy osoby samozatrudnione taką autonomię posiadają. Wyniki wielu późniejszych badań empirycznych, wykorzystujących założenia teorii zaangażowania w pracę pokazują, że autonomia w pracy jest jednym z czynników gwarantujących wzrost zaangażowania (Albrecht i in., 2018; Christian i in., 2011; Crawford i in., 2010; Xanthopoulou i in., 2009a).

Innym czynnikiem mogącym wyjaśniać większy poziom zaangażowania w pracę u samozatrudnionych oraz przedsiębiorców jest zasób osobisty *PsyCap* (pozytywny kapitał psychologiczny jednostki charakteryzujący się poczuciem własnej skuteczności, optymizmem, nadzieją i odpornością). Okazuje się, że im większy zasób pozytywnego kapitału psychologicznego, tym większe zaangażowanie w pracę danej jednostki, którego wzrost prowadzi następnie do zwiększenia wydajności pracy (Alessandri i in., 2018). Również w innych badaniach pojawia się związek jednego z elementów *PsyCap*, tj. poczucia własnej skuteczności z zaangażowaniem w pracę. Poczucie własnej skuteczności jest tutaj zmienną poprzedzającą wystąpienie stanu zaangażowania (Bailey i in., 2017). Dodatkowo, w tej publikacji autorzy zwracają uwagę na taką cechę jak „projektowanie własnej pracy”, która podobnie jak autonomia jest determinantą zaangażowania w pracę. Poczucie skuteczności oraz projektowanie swoich zadań w pracy są także charakterystyczne dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą

Ostatnią zmienną objaśniającą zaangażowanie w tej grupie jest grupa zawodowa ISCO_1_08. Wartością referencyjną dla oszacowań w modelu była kategoria „siły zbrojne”. Wyniki pokazują, że niemal wszystkie grupy zawodowe mają mniejszą szansę na wykształcenie się stanu zaangażowania od przedstawicieli sił zbrojnych. Największy negatywny wpływ na zaangażowanie w pracę ma zatrudnienie w roli pracownika biurowego niezależnie od edycji badania (o około 60% mniejsza szansa, choć w trakcie pandemii ten wynik uległ poprawie – 50%). Należy pamiętać, że według klasyfikacji ISCO grupa ta obejmuje takie zawody jak: sekretarki, operatorzy urządzeń i pokrewni, pracownicy obsługi klienta, pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji majątkowej oraz pozostali pracownicy obsługi biura (International Labour Organisation, b.d.-a). Co wydaje się znaczące, w trakcie pandemii ponad połowa wyników uzyskanych dla poszczególnych grup ISCO jest nieistotna statystycznie.

Rysunek 24

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych w kategorii „Charakterystyki zawodowe” – samozatrudnienie, sektor prywatny, liczba wykonywanych prac, wielkość miejsca pracy, grupa zawodowa ISCO. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

4.3.4. Zaangażowanie w pracę a kapitał ludzki i dane demograficzne

Ostatecznie do modelu w grupie „kapitał ludzki” zdecydowano się włączyć tylko jedną zmienną, tj. poziom wykształcenia (*ISCED_11*). Po wstępnej analizie statystycznej zmiennej „liczba lat przepracowanych w firmie” oraz analizie pytania za pomocą, której została zoperacjonalizowana, można poddać w wątpliwość, czy rzeczywiście odzwierciedla poziom kapitału ludzkiego danej jednostki. Liczba lat oznacza tutaj ilość lat przepracowanych w obecnej organizacji, tj. tej, w której w momencie badania respondent jest zatrudniony. Niska liczba lat w tym przypadku nie musi oznaczać, że dana osoba posiada mniejsze doświadczenie zawodowe, co oznaczałoby niższy poziom kapitału ludzkiego. W tym podpunkcie również zostaną zaprezentowane oszacowania dla zmiennych niezależnych

z grupy „dane demograficzne”. Szczegółowe wyniki oszacowań zaprezentowano w Aneksie w tabelach C61, C64.

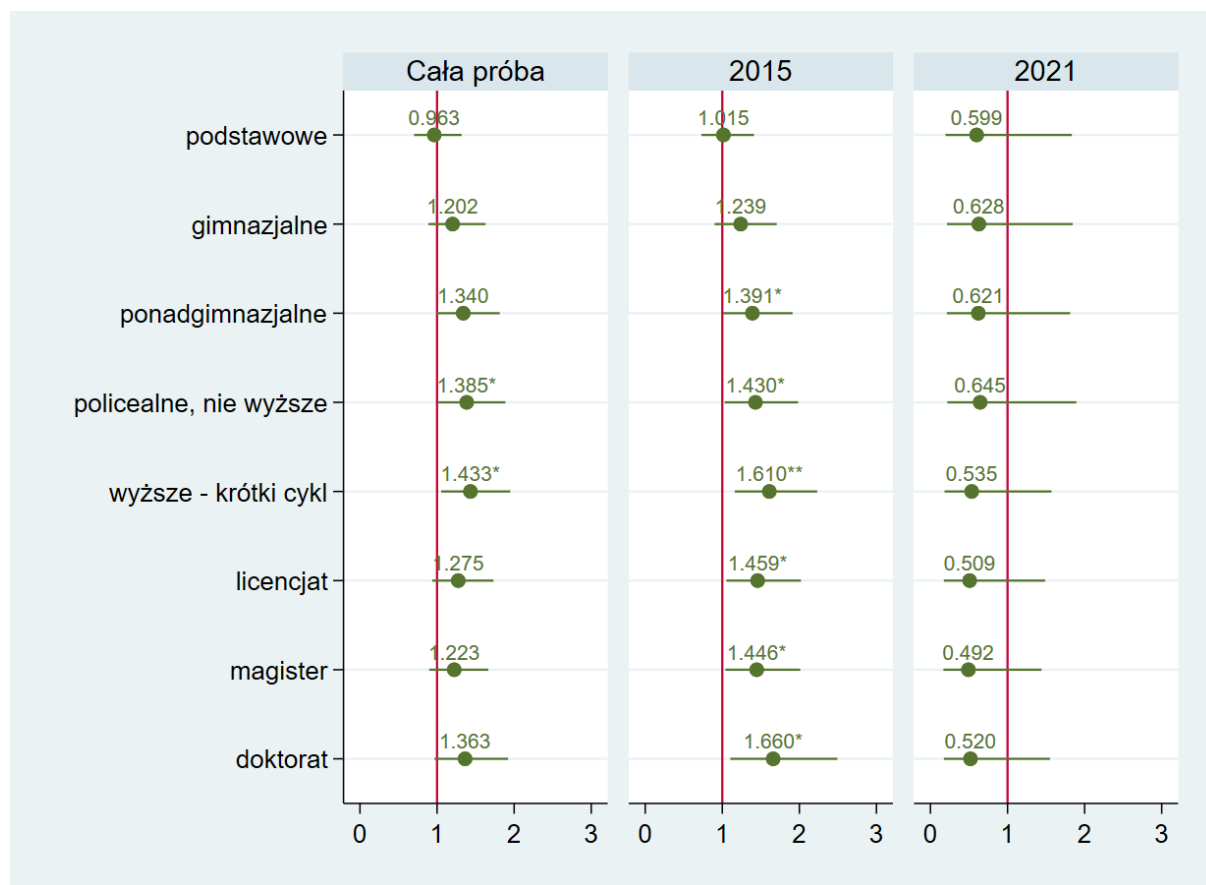
Na rysunku 25 zilustrowano oszacowania *odds ratio* dla zmiennej „poziom wykształcenia”. Wartością referencyjną jest tutaj „edukacja wczesnoszkolna”. Po pierwsze, można zauważyć, że statystycznie istotne wyniki uzyskano dla większości kategorii tylko w przypadku edycji EWCS realizowanej przed okresem pandemii. Po drugie, najogólniej można stwierdzić, że im wyższe wykształcenie, tym wyższa szansa na wystąpienie stanu zaangażowania w pracę. Osoby posiadające stopień doktora mają największą szansę na angażowanie się w pracę w porównaniu do pracowników, którzy ukończyli edukację wczesnoszkolną ($OR=0,660$). Taka szansa jest również wysoka u osób mających stopień magistra (o 45%), licencjata (o 46%), osób z wykształceniem wyższym w ramach krótkiego cyklu (o 61%). Natomiast u pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym ta szansa jest wciąż wyższa, ale już tylko o 39%, a gimnazjalnym – o 24%.

Ze względu na wysoki współczynnik korelacji ($r=0,8$) pomiędzy zmiennymi *ISCO_08* (grupy zawodowe) a *ISCED_11* (poziom wykształcenia) w osobnym modelu oszacowano wartości *odds ratio* dla wykształcenia przekodowanego w zmienną zerojedynekową (wyższe vs. nie wyższe). Jak pokazano na rysunku 26, w edycji realizowanej w 2015 roku posiadanie wykształcenia wyższego ma pozytywny wpływ na angażowanie się w pracę (szansa większa o 14% w porównaniu do pracowników z niższym poziomem wykształcenia). Z kolei w edycji EWCS przeprowadzonej w trakcie pandemii szansa osób z wyższym wykształceniem na angażowanie się w pracę jest mniejsza o 18%. Pytaniem otwartym, na które odpowiedź będzie można uzyskać w przyszłych badaniach pozostaje, czy dla niedawno opublikowanych wyników EWCS oszacowania dla zmiennej wykształcenie będą takie jak przed czy w trakcie pandemii.

Tylko nieliczne, inne badania wskazują na związek pomiędzy tą zmienną a zaangażowaniem w pracę. Z cytowanej już kilkakrotnie publikacji Hakanena i in. (2019) dowiadujemy się, że im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższe zaangażowanie w pracę. Wyniki są takie same jak przedstawione w tej pracy, gdyż analizy przeprowadzono na tym samym zbiorze danych (EWCS 2015); jednak z użyciem innej metody.

Rysunek 25

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennej poziom wykształcenia. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

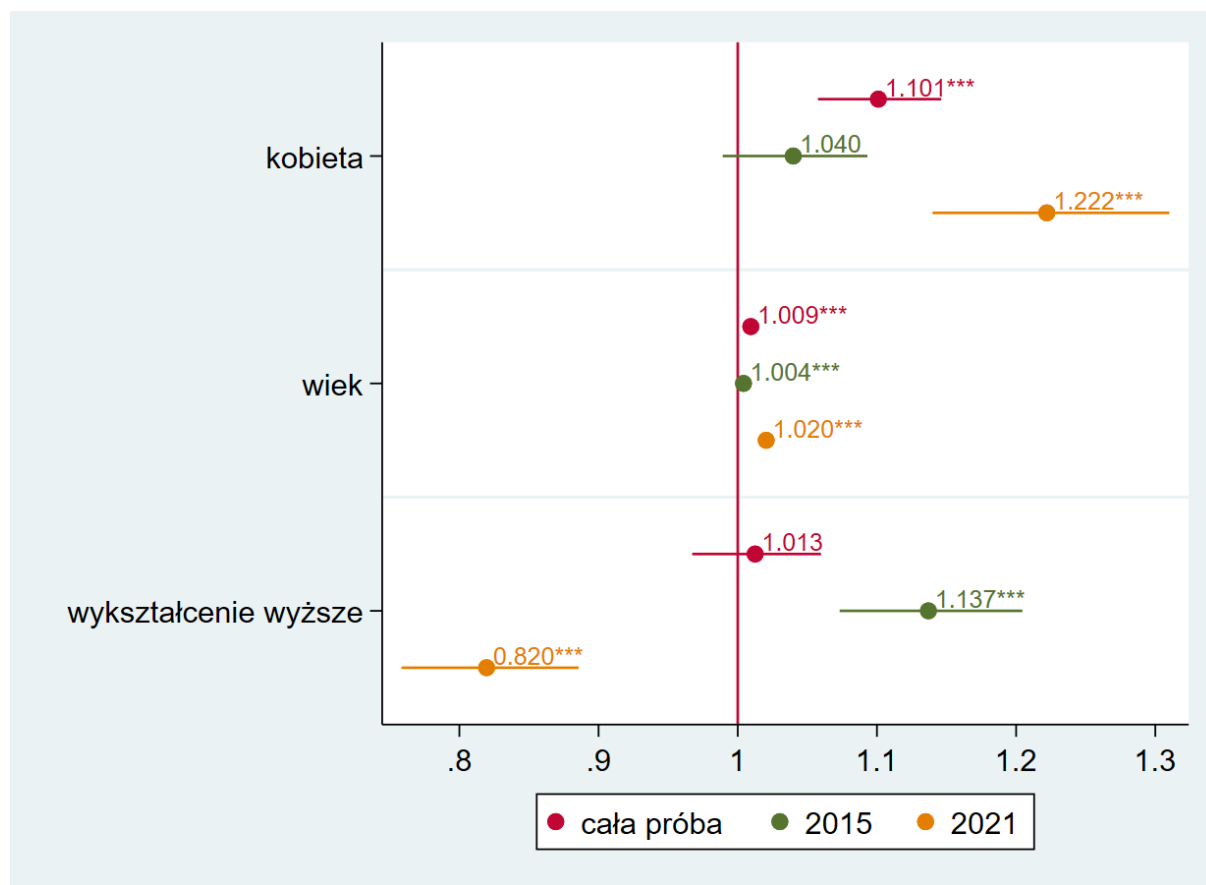
Do grupy zmiennych demograficznych zaliczono płeć oraz wiek. Wyniki modelowania zostały przedstawione na rysunku 26. Jak można zauważyć fakt bycia kobietą wpływa pozytywnie na angażowanie się w pracę dla całej próby i w okresie pandemii. Biorąc pod uwagę cały zbiór danych kobiety mają o 10% większą szansę na bycie zaangażowanymi w pracę w porównaniu do mężczyzn; podczas pandemii ta szansa była jeszcze większa ($OR=1,222$). Porównując uzyskane tutaj wyniki do innych badań, okazuje się, że są takie same, zwłaszcza uwzględniając podobne badania międzynarodowe. Jak w swoich analizach dowodzi Hakanen i in., kobiety angażują się w pracę nieco bardziej niż mężczyźni (2019, s. 380). Z kolei, z analiz przeprowadzonych na próbie kilkuset pracowników z Polski południowo-wschodniej wynika, że zmienna płeć nie różnicuje poziomu przywiązania do organizacji ani zaangażowania w pracę badanych osób (Wołpiuk-Ochocińska, 2016). Patrząc jednak na wynik badania międzynarodowego, który pokazuje większe zaangażowanie kobiet

warto podkreślić, że nie istnieją szczegółowe badania wyjaśniające dlaczego tak się dzieje. Jak pisze Hakanen (2019), „potrzebne są dalsze badania nad mechanizmami wyjaśniającymi, dlaczego zatrudnione kobiety mogą być bardziej zaangażowane niż mężczyźni”. Jednak przy tak dużej i różnorodnej pod względem kulturowym oraz narodowym próbie badawczej, jaka jest wykorzystywana do modelowania w tej pracy, mogą występować duże różnice między krajami. Wydaje się, że badania szczegółowe dotyczące wpływu płci na zaangażowanie w pracę powinny być realizowane w podziale na poszczególne kraje.

Przyglądając się wartościom *odds ratio* dla zmiennej „wiek” przede wszystkim należy zauważyć, że niezależnie od edycji badania wpływa ona pozytywnie na zaangażowanie w pracę. W przypadku tej zmiennej (ilościowa) oznacza to, że każdy rok życia podnosi szansę na wystąpienie stanu zaangażowania w pracę (odpowiednio dla całej próby, 2015 oraz 2021 o: 0,9%; 0,4% oraz o 2%). Co prawda wiek jest potraktowany tutaj jako zmienna demograficzna, ale można również uznać go za wskaźnik kapitału ludzkiego, gdyż wiekiem jest aproksymowane doświadczenie zawodowe. Podobny wynik zostaje przedstawiony przez Hakanena, chociaż, ze względu na użycie odmiennej metody, wniosek brzmi nieco inaczej: „osoby powyżej sześćdziesiątego r.ż. są bardziej zaangażowane w pracę niż osoby młodsze (Hakanen i in., 2019, s. 374). Wpływ zmiennej „wiek” na zaangażowanie w pracę pojawia się również w polskich badaniach, które dotyczą tylko polskich pracowników wybranej branży. Wyniki są podobne do uzyskanych w tej pracy, ale nieco bardziej szczegółowe. Otóż, badacze stwierdzają statystycznie istotny związek pomiędzy wiekiem a tzw. zaangażowaniem organizacyjnym, które jest nieco innym konstruktem niż zaangażowanie w pracę, ale jest z nim skorelowane. Okazuje się, że zaangażowanie organizacyjne jest najniższe w najmłodszej grupie wiekowej pracowników (do 25 lat), a najwyższe w grupie najstarszej (powyżej 50 lat) (Kmiotek, 2016, s. 87). O wpływie wieku na poziom zaangażowania w pracę pisze również Borkowska (2014, s. 17), choć robi to bardziej zachowawczo, pisząc, że „zaawansowany wiek pracownika o względnie dobrej kondycji zdrowotnej nie wywiera negatywnego wpływu na jego kreatywność i zaangażowanie w pracę”. Podsumowując można stwierdzić, że podobnie jak w przypadku płci, potrzebne są dodatkowe, pogłębione badania pokazujące szczegółowe mechanizmy rządzące wpływem wieku na zaangażowanie w pracę, np. w zależności od branży.

Rysunek 26

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych płeć, wiek oraz wykształcenie wyższe.
Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

4.3.5. Zaangażowanie w pracę a zmienne makroekonomiczne i inne makrospołeczne

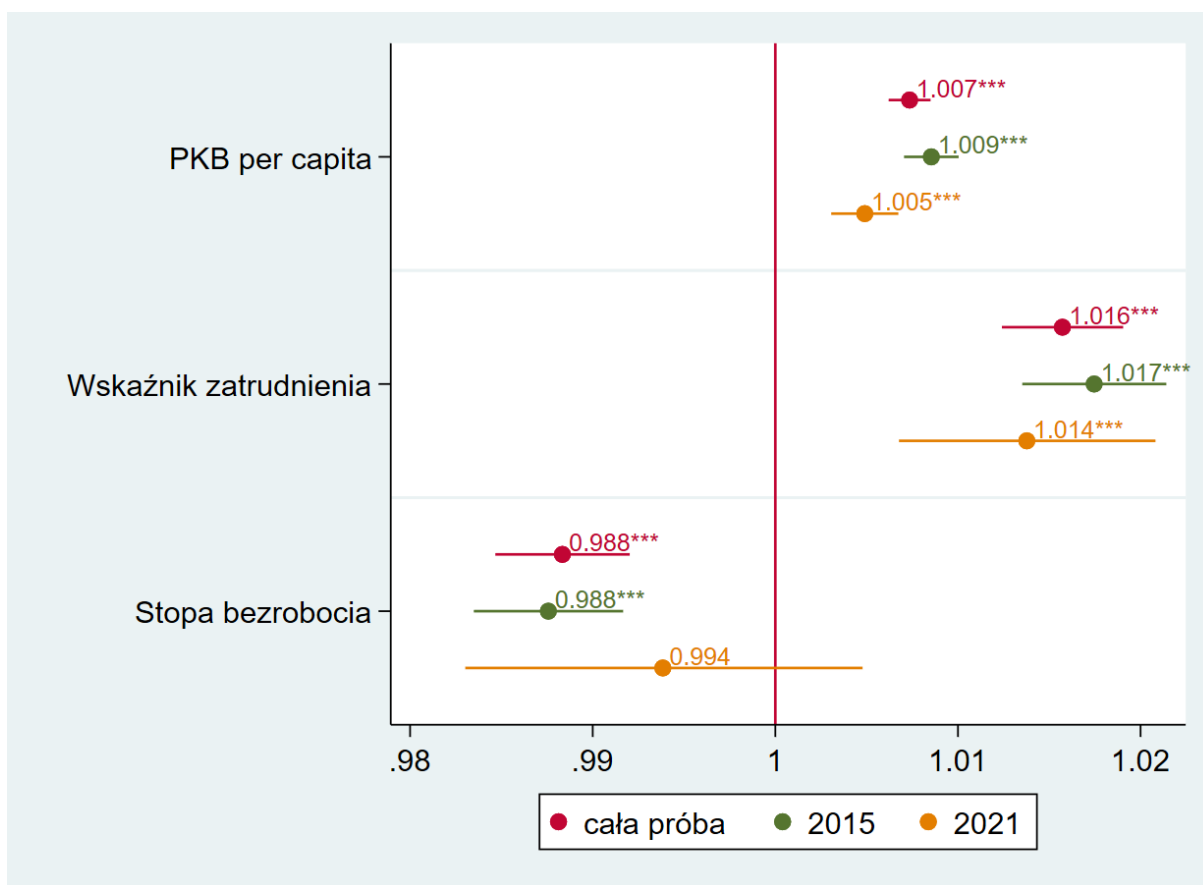
W tej części pracy przedstawione zostaną wyniki regresji logistycznej dla indeksu zaangażowania w pracę modelowanego za pomocą zmiennych objaśniających należących do grupy makrowskaźników. Już w rozdziale trzecim przeprowadzono wstępną analizę statystyczną dla tych zmiennych, która pokazała, że związki pomiędzy makrowskaźnikami (zwłaszcza ekonomicznymi) uległy zaburzeniu na skutek pandemii. Przed przedstawieniem wyników modelowania, należy poczynić uwagę, że, ze względu na wysoką wartość współczynnika korelacji dla PKB per capita oraz poszczególnych innych makrozmiennych, oszacowania *odds ratio* pochodzą w różnych równaniach. Zamiast PKB per capita, w kolejnych równaniach wykorzystano pozostałe makrowskaźniki. Na rysunku 27 przedstawiono oszacowania ilorazów szans dla wskaźników o charakterze makroekonomicznym, a szczegółowe wyniki znajdują się w Aneksie w Tabelach C65 oraz C69. Niezależnie od

próby i edycji badania wyższemu PKB per capita towarzyszy większe zaangażowanie w pracę. Wyższemu o jeden tysiąc euro poziomowi PKB per capita, towarzyszyło wyższe o 0,7% dla całej próby, o 0,9% dla edycji 2015 oraz o 0,7% dla edycji 2021 zaangażowanie w pracę osób z danego kraju. Podobny efekt obserwujemy dla wskaźnika zatrudnienia; w przypadku tej makrozmiennej szansa na wzrost zaangażowania przy wzroście o 1 p.p. zatrudnienia jest nawet większa i wynosi dla całej próby, 2015 i 2021 roku odpowiednio: 1,6%; 1,7% oraz 1,4%. Jak można zauważyć zarówno dla PKB, jak i wskaźnika zatrudnienia to oddziaływanie jest nieznacznie mniejsze w czasie pandemii. Może to wynikać ze wspomnianych w rozdziale trzecim szoków gospodarczych spowodowanych kryzysem Covid-19, które zaburzyły związek między zaangażowaniem w pracę a omawianymi zmiennymi ekonomicznymi.

Z drugiej strony wartości *odds ratio* dla takiego makrowskaźnika, jakim jest stopa bezrobocia wskazują na negatywny związek z zaangażowaniem w pracę. W krajach z wyższą o 1 p.p. stopą bezrobocia, pracownicy byli o 1,2% mniej zaangażowani w wykonywaną pracę (cała próba i edycja 2015). Natomiast w trakcie pandemii efekt nie jest widoczny, co również może być spowodowane anomaliami na rynku pracy, jakie pojawiły się w tamtym okresie.

Rysunek 27

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych makroekonomicznych. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Wyniki dla kolejnych ośmiu makrozmiennych o charakterze społecznym uwzględniono na rysunku 28, a szczegółowe wyniki znajdują się w Aneksie w Tabelach C65-C68. Jak podkreślono wcześniej, oszacowania pochodzą z różnych równań. Największy efekt jest widoczny w przypadku zaufania społecznego. W krajach, w których poziom zaufania jest wyższy (ludzie uważają, że większości ludzi można ufać), pracownicy bardziej angażują się w pracę. Zwiększenie poziomu zaufania w społeczeństwie o jedną jednostkę (mierzone na skali od 1 do 10) powoduje wzrost zaangażowania w pracę o niemal 20% dla całej próby, o 35% dla edycji realizowanej przed pandemią i o 8,5% w trakcie pandemii. Już podczas wstępnej analizy danych w rozdziale trzecim analiza korelacji pomiędzy zaufaniem społecznym a indeksem zaangażowania w pracę pokazała, że pandemia zaburzyła dotychczasowy pozytywny związek. Wyniki regresji logistycznej już dokładniej wskazują, że

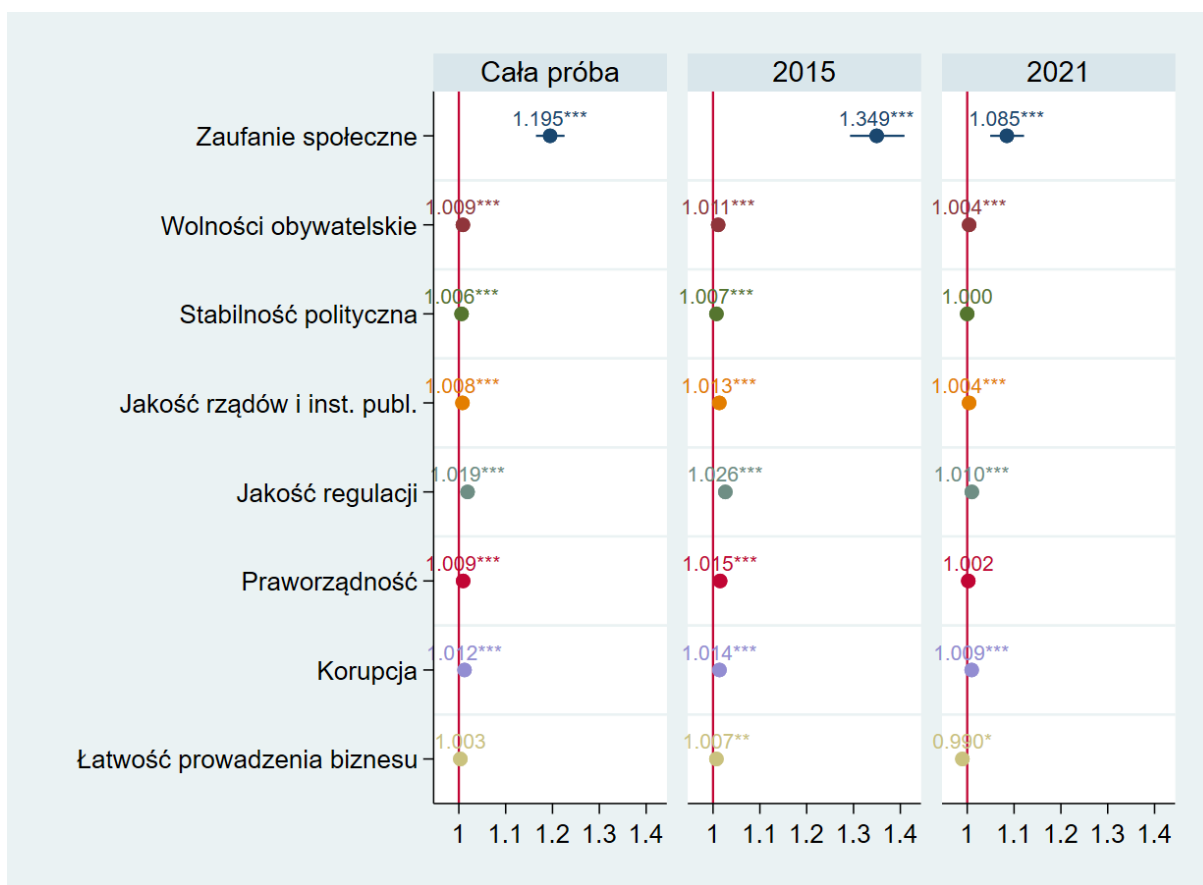
oddziaływanie zaufania społecznego na zaangażowanie dość znacznie zmniejszyło się w porównaniu do edycji 2015. Jak wiemy, pandemia wpłynęła nie tylko na oczywiste mechanizmy rządzące gospodarką takie jak wskaźnik zatrudnienia czy wartość PKB, ale również dotknęła fundamentalnych wartości społecznych, na przykład zaufania społecznego.

Obserwując wartości ilorazów szans na dla pozostałych makrozmiennych na rysunku 28, widać, że ich związki z zaangażowaniem są również statystycznie istotne, choć oszacowania są niższe ze względu na różne skalowanie. W przypadku większości wskaźników dobrego rządzenia (wolności obywatelskie, stabilność polityczna, jakość rządów i instytucji, jakość regulacji, praworządność i korupcja) obserwujemy, że wraz ze wzrostem wartości danego wskaźnika o jednostkę (skala 0-100) szansa na angażowanie się w pracę wzrasta nieznacznie (wartość z przedziału 2,6%-0,4%). Taki efekt niezależnie od okresu badania jest widoczny dla wolności obywatelskich, jakości rządów i instytucji publicznych, jakości regulacji oraz poziomu korupcji. W przypadku stabilności politycznej oraz praworządności wynik okazał się nieistotny statystycznie w trakcie pandemii.

Dla ostatniego omawianego tu wskaźnika, udostępnianego przez Bank Światowy, tj. łatwości prowadzenia działalności gospodarczej uwzględniając całą próbę nie zaobserwowano efektu, przed pandemią oddziaływanie jest pozytywne ($OR=1,007$), natomiast po pandemii negatywne ($0,990$).

Rysunek 28

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla innych zmiennych makrospołecznych. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Badań o charakterze międzynarodowym, które ukazują związki pomiędzy zaangażowaniem w pracę a wskaźnikami makroekonomicznymi i innymi społecznymi jest bardzo niewiele. Była to zresztą jedna z motywacji włączenia tego rodzaju zmiennych do modeli prezentowanych w tej pracy. Warto jednak przywołać po raz kolejny publikację Schaufeliego i porównać wyniki. Autor stosuje inną metodę (regresja liniowa) i inny zestaw makrozmiennych objaśniających zaangażowanie; wspólne jest tylko PKB per capita. Wynik jednak jest bardzo zbliżony: pomiędzy PKB a zaangażowaniem występuje umiarkowana korelacja dodatnia. Natomiast analiza regresji pokazuje, że głównym ekonomicznym czynnikiem związanym z zaangażowaniem jest produktywność (w niniejszej pracy tej zmiennej nie uwzględniono). (Schaufeli, 2018).

4.3.6. Zaangażowanie w pracę a dobrostan pracowniczy

Przed omówieniem wyników modelowania dla grupy zmiennych z zakresu dobrostanu pracowniczego, należy podkreślić, że zmienne do niej zakwalifikowane są dość specyficzne. Decyzja o włączeniu ich do analiz nie była jednoznaczna z kilku powodów. Po pierwsze, zarówno zaangażowanie w pracę, jak i opinia pracowników na temat ich dobrostanu pracowniczego należą do deklarowanych „miękkich” aspektów pracy. Zarówno zaangażowanie, jak i dobrostan są pojęciami z obszaru psychologii pozytywnej, obydwa są pozytywnymi stanami i doświadczeniami, wpływającymi korzystnie na zdrowie i samopoczucie pracownika. Z tego powodu dla części przedstawionych tu zmiennych nie jest do końca znany, a nawet intuicyjny kierunek wpływu. Opisując wyniki regresji, autorka będzie określała kierunek wpływu tylko dla tych zmiennych, dla których został już potwierdzony we wcześniejszych badaniach empirycznych. Po drugie, dla tej grupy zmiennych panel jest wysoce niebilansowany (liczne braki danych). Modelowanie polegało zatem na równoczesnym uzyskaniu w równaniach maksymalnej liczby obserwacji i największej liczby zmiennych. Dlatego zwłaszcza tę część wyników należy potraktować jako analizę wstępną; zasygnalizowany zostanie tylko pewien ogólny efekt modelowania. Tym samym w przypadku tych zmiennych potrzebne są w przyszłości dodatkowe, pogłębione badania. Z drugiej strony jednak dobrostan (*wellbeing*) stał się od niedawna przedmiotem zainteresowań badaczy, gdyż jest to niezmiernie ważna dla pracowników grupa czynników. Oprócz publikacji naukowych dotyczących związków zaangażowania w pracę z dobrostanem, które będą przywoływane przy okazji omawiania wyników, warto odwołać się również do badań Instytutu Gallupa na ten temat. Badacze Instytutu określają dobrostan jako szeroką kategorię, obejmującą różne czynniki, między innymi te, związane z pracą (nie tylko fizyczne, ale również związane z uczuciami i emocjami w pracy). Takie doświadczenie leży nie tylko w interesie pracowników, ale także pracodawców. Skoro praca jest jedną z najważniejszych części życia jednostki, dobrostan w miejscu pracy wpływa pozytywnie na ogólny dobrostan jednostek, ale również całych społeczności, między innymi zwiększając ich produktywność (Harter i in., 2003).

Między innymi z tego względu, pomimo pewnych trudności metodologicznych, autorka postanowiła włączyć tę grupę zmiennych do analiz prezentowanych w pracy.

Przed omówieniem wyników należy podkreślić, że część oszacowanych *odds ratio* pochodzi z różnych równań (wszystkie wyniki zostały zamieszczone w Aneksie – tabele C70-C71). Po

drugie, tak jak przedstawiono w rozdziale trzecim w trakcie wstępnej analizy danych, zmienne związane z dobrostanem zostały uznaniowo podzielone na cztery kategorie: równowaga, zdrowie, satysfakcja i rozwój, relacje społeczne oraz autonomia i wpływ.

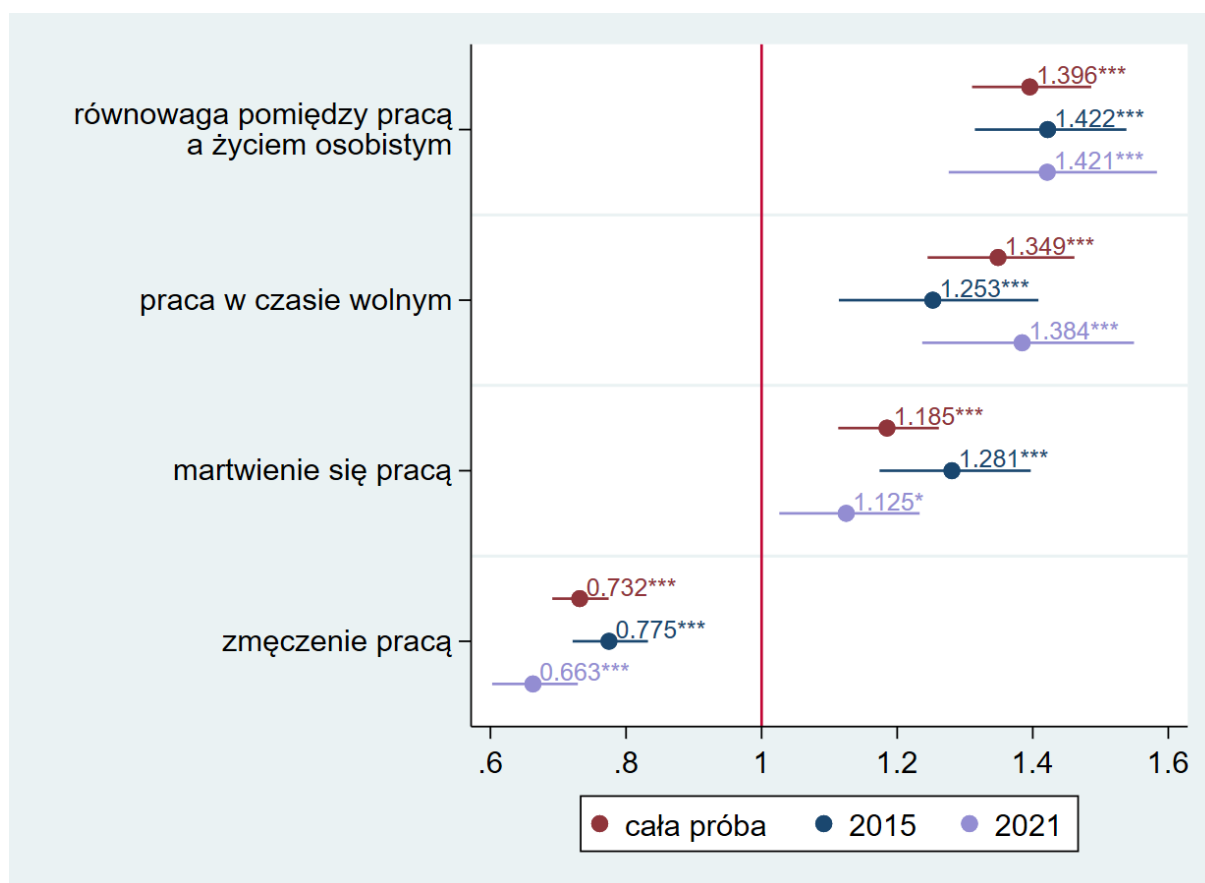
Na pierwszym rysunku 29 znajdują się oszacowania dla dobrostanu związanego z równowagą oraz zdrowiem. Wartość *odds ratio* dla zmiennej „równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą” pokazuje, że osoby, które mają bardziej dopasowane godziny pracy do rodzinnych lub towarzyskich zobowiązań (zmienna ta została przekodowana na zerojedynekową) mają większą szansę na bycie zaangażowanymi w swoją pracę – efekt jest widoczny niezależnie od edycji badania (szansa większa o 40% do 42%). Z drugiej strony, pracownicy, którzy deklarowali, że pracują w czasie wolnym, również mieli większą szansę na angażowanie się w pracę, szczególnie w okresie pandemii (OR=1,384). Martwieniu się pracą również towarzyszy większa szansa na bycie zaangażowanym i to niezależnie od edycji badania. Natomiast warto zwrócić uwagę, że już czynnik fizyczny, związany ze zdrowiem, tj. takie zmęczenie pracą, które uniemożliwia wykonywanie niezbędnych czynności w gospodarstwie domowym negatywnie oddziałuje na zaangażowanie w pracę. W 2015 roku osoby zmęczone w taki sposób pracą miały o 22,5% mniejszą szansę na angażowanie się, dla całej próby była to 26,8% mniejsza szansa, w czasie kryzysu Covid-19 aż o 33,7%. Ten wynik można powiązać z trudnymi warunkami pracy, opisanymi w podpunkcie 4.3.2. (np. praca w hałasie, w męczących pozycjach, wykonywanie powtarzalnych ruchów ręką lub ramieniem), które również negatywnie wpływają na zaangażowanie w pracę. Należy jednak pamiętać, że zmęczenie pracą może być rozumiane szerzej, również jako zmęczenie spowodowane trudną pracą umysłową.

W omawianym obszarze dotyczącym związku pomiędzy równowagą zawodową i osobistą a zaangażowaniem w pracę nie ma zbyt wielu badań. Warto jednak odnieść się do publikacji, której autorzy wykorzystali podczas analiz bazę EWCS. Podobnie jak w tej pracy, badacze potwierdzili statystycznie istotny pozytywny związek między równowagą „praca – życie prywatne” a zaangażowaniem w pracę. Dodatkowo wykazali zróżnicowanie między krajami w zakresie równowagi między pracą a życiem prywatnym, które można częściowo wyjaśnić rodzajem funkcjonującego modelu państwa opiekuńczego (Björk-Fant i in., 2023). Jedne z bardziej interesujących wyników dotyczących konieczności odpoczynku od pracy uzyskała w swoich badaniach Sonnentag (2003). Jak pisze autorka, „osoby, które czują, że wystarczająco zregenerowały się w czasie wolnym, doświadczają wyższego poziomu zaangażowania w pracę podczas kolejnego dnia pracy. Ten wysoki poziom zaangażowania w pracę z kolei pomaga im w podejmowaniu inicjatywy i dążeniu do wyznaczonych celów

zawodowych” (Sonnentag, 2003, s. 525). Innymi słowy, umiejętność właściwej regeneracji sił wspiera fizyczny i psychiczny dobrostan, wyposażając pracowników w zasoby potrzebne do tego, by móc się angażować. Po raz kolejny warto przywołać jedno z założeń teorii zaangażowania w pracę Kahna. Dochodzi między innymi do wniosku, że stan zaangażowania w pracę jest bardzo wymagający psychologicznie i nie może występować bez przerwy; pracownicy potrzebują bycia psychicznie nieobecnym, okresów oderwania się od pracy, aby na nowo w nią się angażować (Kahn, 2010).

Rysunek 29

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych dobrostanu pracowniczego – równowaga i zdrowie. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Wyniki dotyczące kolejnej grupy zmiennych – satysfakcja i rozwój – składających się na dobrostan pracowniczego przedstawiono na rysunku 30. W tej grupie znajduje się satysfakcja z wykonanej pracy, której związki z zaangażowaniem w pracę są dość dobrze opisane w dotychczasowych badaniach. Wartości *odds ratio* wskazują, że pracownicy odczuwający

satysfakcję z pracy mają – niezależnie od edycji – około trzy razy większą szansę na angażowanie się w pracę w porównaniu do osób, które nie są usatysfakcjonowane z wykonanej pracy (dla całej próby, 2015 i 2021 wartości OR wynoszą odpowiednio: 3,099; 2,973 oraz 3,424). Największy efekt jest widoczny w trakcie pandemii. Wiele badań empirycznych również pokazuje podobną zależność: istnieje pozytywna korelacja pomiędzy zaangażowaniem a satysfakcją z pracy (Schaufeli, 2018). Niektórzy badacze, w rozbudowanych modelach zawierających zmienne poprzedzające i następstwa stanu zaangażowania w pracę dowodzą, że właśnie satysfakcja z pracy jest konsekwencją stanu zaangażowania (Saks, 2006). Mazzetti i in. (2023) dokonują systematycznej metaanalizy niemal stu najważniejszych artykułów z lat 2011-2018 dotyczących zmiennych poprzedzających oraz występujących w efekcie stanu zaangażowania w pracę. Okazuje się, że wśród badanych charakterystyk dotyczących dobrostanu wielkość efektu jest największa dla zaangażowania i satysfakcji z pracy (Mazzetti i in., 2023). W obszernej publikacji poświęconej stricte związkom pomiędzy różnymi rodzajami satysfakcji pracowniczej a zaangażowaniem, autorzy dochodzą między innymi do wniosku, że wśród wszystkich rodzajów satysfakcji pracowniczej satysfakcja z samej pracy jest kluczowym czynnikiem napędzającym wszystkie trzy wymiary zaangażowania: wigor, oddanie i zaabsorbowanie pracą (Yalabik i in., 2017). Również polskie badania potwierdzają, że istnieje pozytywny związek pomiędzy zaangażowaniem w pracę a satysfakcją z pracy (Jasiński i in., 2021; Stefańska & Grabowski, 2023). Podsumowując, należałoby przywołać teorię wymiany społecznej, do której często odnoszą się badacze analizujący związek między zaangażowaniem a satysfakcją z pracy (Homans, 1958). Jednostki odczuwające większą satysfakcję, czyli pracownicy organizacji, które dbają o takie poczucie pracowników i o ich dobrostan, będą odpłacać się większym zaangażowaniem.

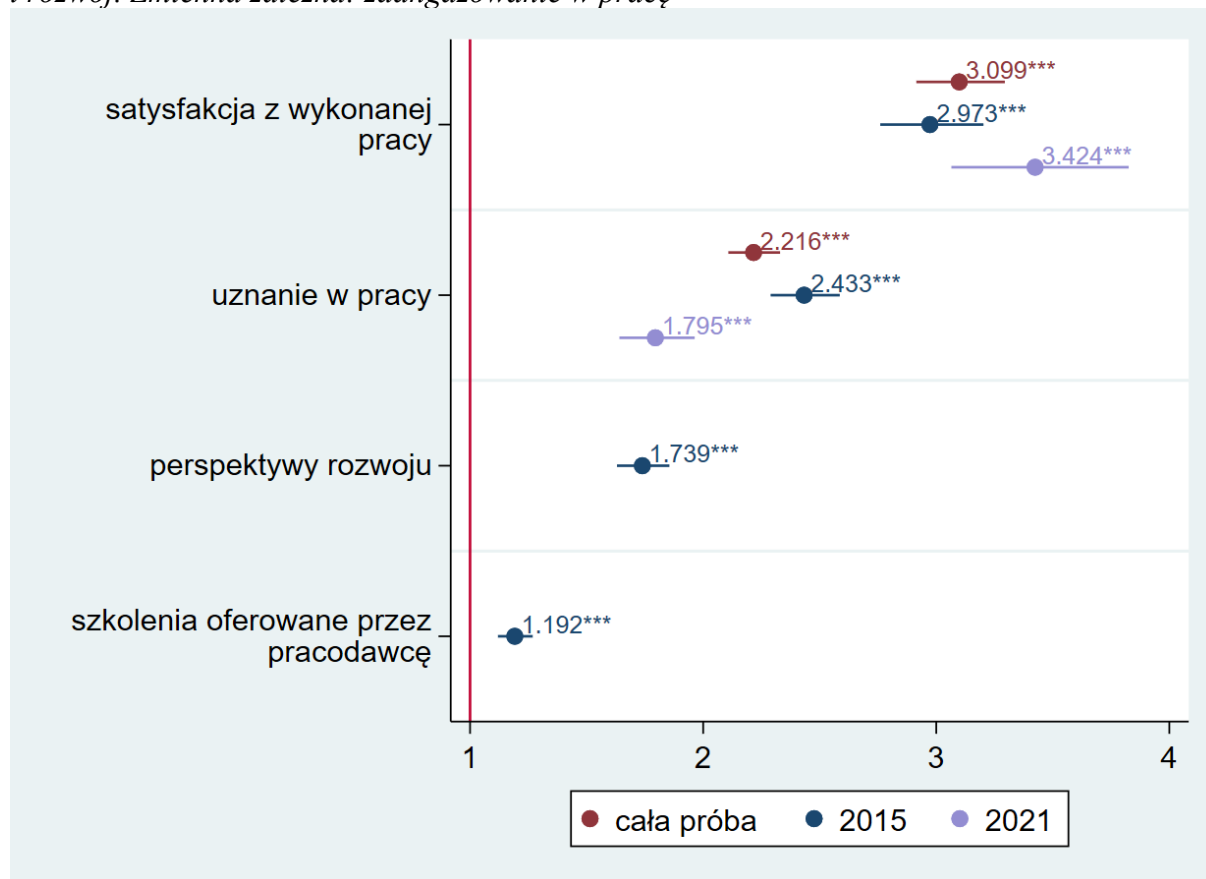
W przypadku kolejnej zmiennej – uznanie w pracy (zoperacjonalizowanej za pomocą stwierdzenia „Otrzymuję zasłużone uznanie w pracy”) – widzimy podobny efekt. Jednostki docenione i cieszące się dobrą opinią w miejscu pracy mają większą szansę na bycie zaangażowanymi pracownikami. Dla całej próby ta szansa jest 2,2 razy większa niż dla osób, które nie otrzymują uznania w pracy, dla 2015 – 2,4 razy, a dla okresu pandemii 1,8 razy. Taka pozytywna relacja pomiędzy uznaniem i docenieniem pracownika a jego zaangażowaniem w pracę jest również potwierdzona w licznych badaniach, i zagranicznych (Bakker i in., 2007; Crawford i in., 2010; Saks, 2006), i prowadzonych przez polskich badaczy (Chirkowska-Smolak, 2012; Kmiotek, 2016; Kruk i in., 2020). Niektórzy tych

badaczy wprowadzają tę zmienną do modelu wymagań i zasobów pracy, dochodząc do wniosku, że między innymi docenienie oraz uznanie wpływają na wzrost zaangażowania i zgodnie z modelem łagodzą negatywny wpływ wysokich wymagań (Bakker i in., 2007).

Ostatnie zmienne objaśniające zaangażowanie w tej grupie (szkolenia oraz perspektywy rozwoju w firmie) należą również do eksplorowanych w wielu badaniach z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi oraz psychologii pracy. Są one już nie tylko pożądanym elementem składającym się na dobrostan pracowniczy, ale koniecznym i nieodłącznym zasobem w wielu organizacjach. Z rysunku 30 wynika, że zarówno zapewnienie pracownikom rozwoju, jak i szkoleń zwiększa szansę, że będą się angażować w swoją pracę (odpowiednio $OR=1,739$ oraz $OR=1,192$). Należy też podkreślić, że oszacowania dla tych dwóch zmiennych pochodzą z innego równania niż pozostałe na tym rysunku – były dostępne tylko dla edycji realizowanej przed pandemią, w 2015 roku. Tak samo jak w przypadku satysfakcji oraz uznania w pracy w literaturze, zarówno zagranicznej, jak i polskiej, odnaleźć można wiele badań potwierdzających pozytywne oddziaływanie szkoleń i możliwości rozwoju na zaangażowanie w pracę (Anitha, 2014; Bailey i in., 2017; Crawford i in., 2010; Hakanen i in., 2024; Kmiotek, 2016; Kruk i in., 2020; Mazzetti i in., 2023; Saks, 2019). Na szczególną uwagę zasługuje tutaj praca badaczy, którzy dokonali syntetycznej metaanalizy 214 publikacji na temat determinant i następstw stanu zaangażowania w pracę, między innymi wskazując na możliwości rozwoju, które pojawiają się w wielu badaniach jako zmienna wpływająca pozytywnie na zaangażowanie (Bailey i in., 2017). Warto też odnotować interesujący wniosek jednej z polskich badaczek. Zmienną różnicującą opinie pracowników na temat ważności czynników mających wpływ na zaangażowanie jest tutaj posiadanie vs. nieposiadanie etatu. Okazuje się, że pracownicy etatowi (znacznie częściej niż tymczasowi) cenią możliwości rozwoju oferowane przez pracodawcę, co z kolei wpływa na ich zaangażowanie. Należy jednak podkreślić, że badaniem objęto polskich pracowników jednej określonej branży (Kruk i in., 2020). Niewątpliwie większość analizowanych tutaj zmiennych, tj. szkolenia, uznanie, możliwości rozwoju należą do zasobów pracy, które według teorii (model zasobów i wymagań pracy) redukują koszty związane z wysokimi wymaganiami pracy, stymulując rozwój pracownika i wpływając pozytywnie na jego zaangażowanie.

Rysunek 30

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych dobrostanu pracowniczego – satysfakcja i rozwój. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

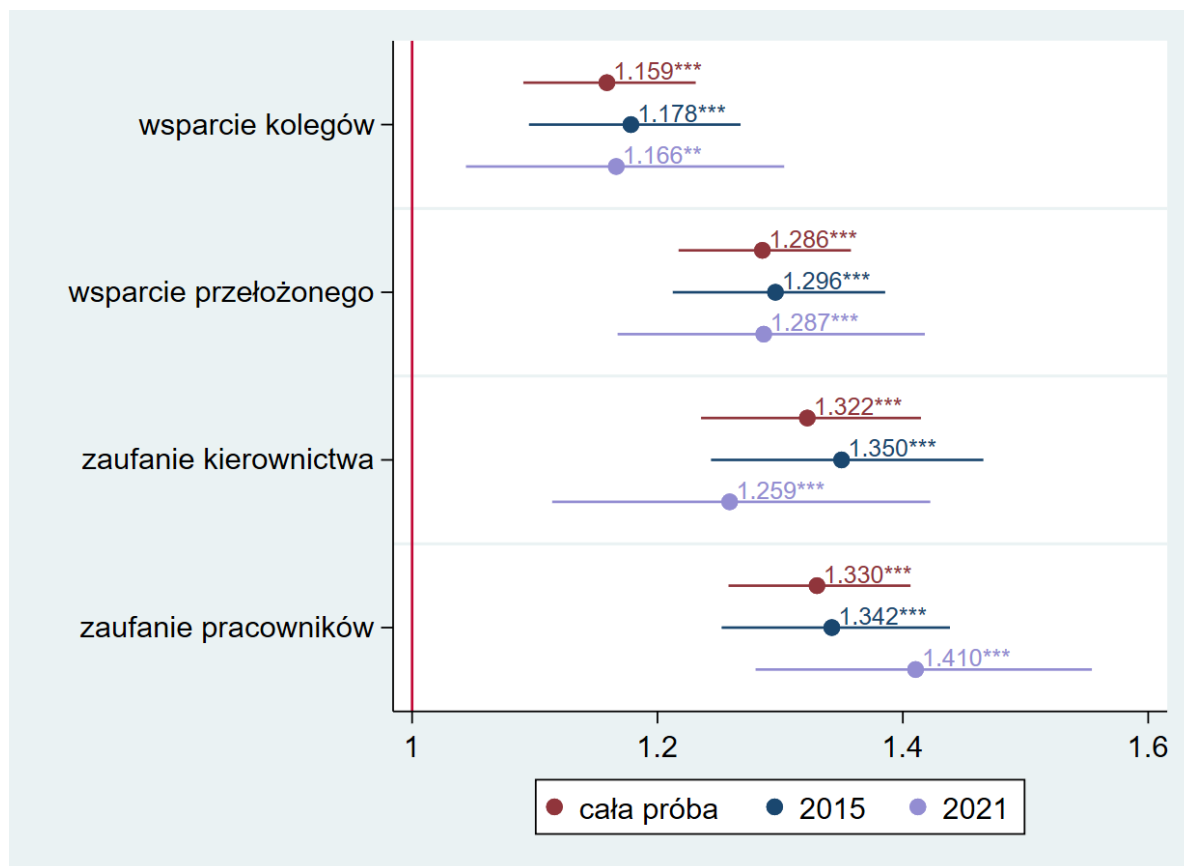
Poniżej, na kolejnym rysunku (31) przedstawiono oszacowania *odds ratio* dla bardzo ważnej grupy zmiennych w obszarze dobrostanu pracowniczego, mianowicie tych, które dotyczą relacji w miejscu pracy, zarówno ze współpracownikami na równoległych stanowiskach, jak i z przełożonymi. Dokonując przeglądu literatury na temat zaangażowania można stwierdzić, że relacje pracownicze to jeden z kluczowych elementów, które powodują, że praca jest satysfakcjonująca i ludzie się w nią chętnie angażują. Już w prekursorskiej teorii zaangażowania w pracę Kahn wyróżnia, wśród trzech psychologicznych uwarunkowań stanu zaangażowania, tzw. bezpieczeństwo psychologiczne (*psychological safety*). Ludzie czują się bezpiecznie w takim środowisku pracy, w którym panuje wzajemne zaufanie i zapewnione jest wzajemne wsparcie (Kahn, 1990). W późniejszej swojej pracy Kahn jeszcze lepiej wyjaśnia na czym polegają uwarunkowania stanu zaangażowania. Należy mianowicie postawić trzy pytania i uzyskać na nie odpowiedź twierdzącą: czy to ma znaczenie, czy to jest

możliwe i czy ktoś nas prowadzi? Właśnie to ostatnie pytanie dotyczy liderów, którzy oferują pomoc, kiedy jest ona potrzebna (Kahn, 2010, s. 22–29). Na szczególną uwagę tutaj zasługują badania empiryczne, które wykorzystują model Kahna i między innymi pokazują, że wspierające relacje w pracy (głównie z przełożonymi) są pozytywnie skorelowane z bezpieczeństwem psychologicznym (May, Gilson, Harter, 2004). Jak widać na rysunku 31, każdy wskazany czynnik związany z relacjami w pracy (wsparcie kolegów, wsparcie przełożonego, zaufanie kierownictwa do pracowników oraz zaufanie pracowników do kierownictwa) pozytywnie oddziałuje na zaangażowanie niezależnie od edycji EWCS. Największy efekt jest widoczny w przypadku zaufania (czy to kierownictwa do pracowników, czy odwrotnie). Pracownicy, którzy pracują w środowisku, gdzie panuje takie wzajemne zaufanie mają o 25% do około 40% większą szansę na wykształcenie się w nich stanu zaangażowania w pracę w porównaniu do miejsc, gdzie takiego zaufania brakuje. Największy efekt był widoczny w okresie pandemii i dotyczył zaufania pracowników do kierownictwa (OR=1,410). Jak również widać z rysunku 31, bardzo ważną rolę w budowaniu zaangażowania w pracę pełni bezpośredni przełożony. Niezależnie od edycji badania osoby, które mają zapewnione wsparcie przełożonego, mają o blisko 30% większą szansę na angażowanie się w swoją pracę. Wsparcie kolegów jest także ważne, choć tutaj efekt jest mniej widoczny (OR=1,159; OR=1,178 i OR=1,166 odpowiednio dla całej próby, dla 2015 i 2021 roku). Ilość badań empirycznych zwłaszcza dotyczących roli liderów czy przełożonych w miejscu pracy jest bardzo duża i zróżnicowana. Analizując zawartość tabeli 2 w rozdziale 2 (podpunkt 2.2.2.), kwestie przywództwa w miejscu pracy są najczęściej potwierdzoną determinantą zaangażowania w pracę we wskazanych badaniach. Badacze odwołują się do znaczenia i wsparcia przełożonych, różnych form przywództwa (transformacyjne, służebne, autentyczne) czy postrzegania relacji przełożonych z pracownikami przez pracowników dowodząc, że wszystkie te aspekty mają ogromne znaczenie w budowaniu „zaangażowanego” środowiska pracy (Albrecht i in., 2018; Anitha, 2014; Bailey i in., 2017; A. B. Bakker i in., 2007; Chirkowska-Smolak, 2012; Christian i in., 2011; Gigol, 2020; Kmiotek, 2016; Macey & Schneider, 2008; Meskelis & Whittington, 2020; Saks, 2006). Temat ten oczywiście wymaga pogłębionej dyskusji i dalszych badań, zwłaszcza w kontekście wprowadzenia możliwości pracy zdalnej, podczas której zarządzający pracownikami powinni odgrywać bardzo dużą rolę w motywowaniu i angażowaniu pracowników. Jak wynika z analizy, nie liczy się tylko wsparcie przełożonego, ale także współpracowników, które również zwiększa szansę na angażowanie się w pracę. Rich i inni (2010) w swoich badaniach dowodzą, że tzw. obywatelskie zachowania organizacyjne (*organisational citizenship behaviour*), które między

innymi obejmują bezinteresowne (niewpisane w zakres obowiązków) pomaganie innym w pracy powodują, że pracownicy je otrzymujący bardziej angażują się w pracę. Pozytywny klimat w organizacji i wsparcie społeczne jest również pozytywnie skorelowane z zaangażowaniem w pracę w modelu przedstawionym przez Crawforda i innych (2010). Dyskutując o znaczeniu relacji społecznych w miejscu pracy nie sposób nie wspomnieć o tzw. psychologicznym klimacie organizacji (*psychological climate*) na który właśnie składają się styl zarządzania, międzyludzkie stosunki pracy czy uzyskiwana pomoc i wsparcie w pracy. Jak dowodzą niektórzy badacze, klimat organizacji jest istotnym czynnikiem pozytywnie powiązanym ze stanem zaangażowania w pracę (Shuck i in., 2011). Na koniec warto również dodać, że także w polskiej literaturze przedmiotu można odnaleźć publikacje, których autorzy dochodzą do wniosku, że współpraca, wzajemna pomoc i relacje między pracownikami oparte na zaufaniu pozytywnie oddziałują na zaangażowanie w pracę (Borkowska, 2014; Chirkowska-Smolak, 2012; Stankiewicz & Moczulska, 2011).

Rysunek 31

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych dobrostanu pracowniczy – relacje społeczne. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Ostatnia grupa zmiennych, które zaliczono do tzw. dobrostanu w miejscu pracy dotyczy szeroko pojętej autonomii pracowników oraz wpływu na decyzje podejmowane w organizacji. Przed omówieniem wyników przedstawionych na rysunku 32, warto odnieść się do teorii. W tym miejscu należy podkreślić, że niemal we wszystkich koncepcjach teoretycznych przedstawionych w rozdziale drugim można odnaleźć nawiązanie do relacji autonomia – zaangażowanie w pracę. Już w teorii zaangażowania w pracę Kahna pojawia się odniesienie do autonomii. Otóż, aby pojawiło się jedno z uwarunkowań psychologicznych zaangażowania, tj. poczucie sensowności pracy *meaningfulness of work* zadania mają być ambitne i jasno określone oraz powinny zapewniać pracownikowi autonomię w podejmowaniu decyzji (Kahn, 1990, s. 704). Poczucie sensowności pracy pojawia się, kiedy jednostki czują się przydatne i wartościowe w organizacji, wiedzą, że ich głos będzie wysłuchany, a pomysły docenione. Kolejną koncepcją teoretyczną, która uwzględnia autonomię w pracy jest model zasobów i wymagań pracy. Twórcy modelu zaliczają autonomię w pracy do jednego z najważniejszych zasobów, pozwalających zredukować zbyt wysokie wymagania (Demerouti i in., 2001). Kiedy kilka lat później model został poszerzony o tzw. zasoby osobiste, badacze udowodnili, że pełnią one funkcję mediatorów pomiędzy zasobami pracy, takimi jak autonomia, wsparcie, coaching i możliwości i rozwoju a stanem zaangażowania w pracę (Xanthopoulou i in., 2009b, s. 196–198). Motyw autonomii w pracy jest również ważnym elementem teorii samodeterminacji w działaniu czy też teorii samostanowienia (*self-determination theory; SDT*). Jedną z potrzeb psychologicznych warunkujących powstawanie wysokiej jakości procesu motywacyjnego jest między innymi potrzeba autonomii, która zostaje spełniona, gdy jednostki kreują samodzielnie swoje działania i wierzą, że to co robią jest głównie ich decyzją i jest zgodne z ich wartościami (Deci & Ryan, 2013). *SDT* wskazuje na związki pomiędzy stanem zaangażowania a zmiennymi poprzedzającymi (np. autonomia w pracy, wsparcie współpracowników, postawa liderów). I wreszcie, wśród teorii, które zawierają element autonomii należy wskazać Model Charakterystyk Pracy (*Job Characteristics Model*). Autorzy koncepcji wśród pięciu cech pracy, które prowadzą do pojawienia się satysfakcji z pracy i wewnętrznej motywacji wymieniają właśnie autonomię (rozumianą jako pewien stopień samodzielności decyzji i działań pracownika) (Hackman & Oldham, 1976).

Wartości *odds ratio* przedstawione na rysunku 32 są zbieżne z przedstawionymi założeniami koncepcji teoretycznych dotyczącymi związków autonomii i wpływu na decyzje z angażowaniem się w pracę. Patrząc na wyniki zauważamy, że największą szansę na bycie zaangażowanymi pracownikami mają osoby włączone w poprawę organizacji lub procesów

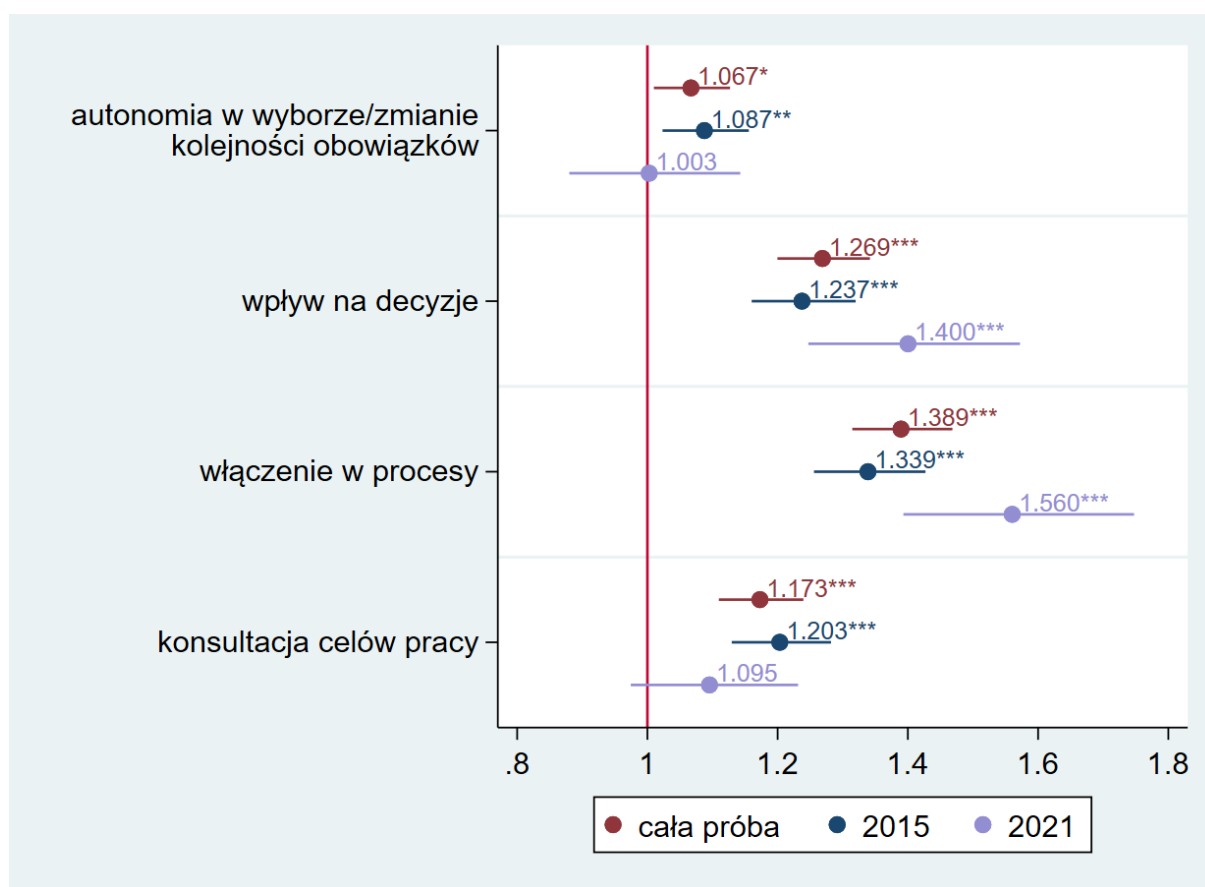
w pracy – w porównaniu do pracowników, którzy takiej możliwości nie mają ich szansa na angażowanie się w pracę jest większa o 39% dla całej próby, o 34% większa w 2015 roku oraz aż o 56% większa w okresie pandemii. Pracownicy, którzy mają wpływ na decyzje ważne dla ich pracy również mają większą szansę na wykształcenie się stanu zaangażowania, niezależnie od edycji (szansa o 27% większa dla całej próby, o 24% w 2015 r. oraz o 40% podczas pandemii w porównaniu z osobami, które nie mają takiego wpływu). Zaangażowaniu w pracę towarzyszy również autonomia dotycząca wyboru i zmiany kolejności obowiązków pracownika, przy czym efekt nie pojawił się w czasie pandemii (dla całej próby $OR=1,067$, dla 2015 $OR=1,087$). Wreszcie, większą szansę na bycie zaangażowanymi w pracę mają osoby, z którymi konsultowane są cele ich pracy niż pracownicy, z którymi nie prowadzi się takich rozmów (szansa jest większa o 17,3% dla całej próby oraz o 20,3% dla badania realizowanego przed pandemią). Jak widać, niektóre zależności pomiędzy zmiennymi dotyczącymi wpływu i autonomii zostały zaburzone w okresie pandemii.

Podobnie jak w przypadku satysfakcji czy relacji z przełożonym, obszar autonomii oraz wpływu pracowników na decyzje w organizacji w kontekście ich zaangażowania w pracę jest dość dobrze rozpoznany przez innych badaczy. Autonomia i angażowanie pracowników w procesy decyzyjne jest zmienną poprzedzającą wystąpienie stanu zaangażowania w pracę według wielu modeli i badań empirycznych (Albrecht i in., 2018; Christian i in., 2011; Crawford i in., 2010; Hakanen i in., 2024). Warto również wymienić prace mające charakter metaanaliz, których autorzy po przeglądzie najważniejszych publikacji w omawianym obszarze również dochodzą do podobnych wniosków. Bailey i in. (2017) wskazują na tzw. projektowanie własnej pracy, które ma pozytywny wpływ na zaangażowanie (przegląd 214 publikacji), a Macey i Schneider właśnie na autonomię w wykonywaniu zadań (2008). Warto również osobno wspomnieć o ciekawych wynikach analiz Xanthopolou i in. (2009a), którzy odkrywają, że pomiędzy zasobami pracy (m.in. autonomią) a zaangażowaniem w pracę pośredniczą i odgrywają ważną rolę tzw. zasoby osobiste, takie jak optymizm, poczucie własnej skuteczności i pozytywna samoocena. To może być również ważna wskazówka dla osób zarządzających pracą jednostek w organizacjach: nie wystarczy tylko zapewnienie wpływu i autonomii, ale ważne są też pewne cechy pracowników, które wzmacniają omawianą relację. Również autorzy nowszej publikacji zwracają uwagę na znaczenie poczucia własnej skuteczności oraz pozytywnej samooceny na podstawie przeglądu dziewięćdziesięciu czterech artykułów wykorzystujących do analiz model zasobów i wymagań pracy (Mazzetti i in., 2023). Natomiast w opinii innych badaczy „większa autonomia w pracy jest kluczowym czynnikiem dobrostanu psychicznego związanego

z pracą, ponieważ zapewnia więcej przestrzeni do radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami” (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313–315). Jak widać, zarówno wyniki przedstawione w tej rozprawie, jak i wyniki innych, licznych badań udowadniają, że zapewnienie pracownikom autonomii i wpływu na decyzje dotyczące ich pracy, ale także procesów w organizacji są nieodłącznym elementem budowania angażującego środowiska pracy.

Rysunek 32

Oszacowane ilorazy szans (odds ratio) dla zmiennych dobrostanu pracowniczego – autonomia i wpływ. Zmienna zależna: zaangażowanie w pracę



Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

4.4. Weryfikacja hipotez i najważniejsze wnioski z badania

W części empirycznej rozprawy autorka odpowiada na dwa główne pytania badawcze:

1. W jaki sposób warunki pracy, charakterystyki zawodowe, formy organizacji czasu pracy, wybrane dane demograficzne oraz dotyczące kapitału ludzkiego, a także określone zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne są związane lub mają wpływ na poziom zaangażowania pracowników w krajach europejskich?

2. Czy zaobserwowane zależności pomiędzy zaangażowaniem pracowników a wybranymi czynnikami ulegają zmianom na skutek przeobrażeń rynku pracy spowodowanych globalną pandemią?

W wyniku modelowania danych z wykorzystaniem wybranych zmiennych niezależnych, udało się uzyskać szczegółowe odpowiedzi na tak postawione pytania, ustalając siłę związku lub oddziaływania determinant na zaangażowanie w pracę. Potwierdzona została teza główna rozprawy, mówiąca o tym, że zaangażowanie pracowników jest istotnie powiązane z formami organizacji czasu pracy, warunkami pracy, charakterystykami zawodowymi, poziomem kapitału ludzkiego, wybranymi zmiennymi demograficznymi, ale także ze zmiennymi makroekonomicznymi i innymi makrospołecznymi, przy czym zmiany wywołane przez stan pandemii mają wpływ na te zależności. Poniżej zostaną przedstawione postawione na początku pracy szczegółowe hipotezy badawcze wraz z ich weryfikacją w świetle przeprowadzonych analiz. Tym samym streszczone również zostaną najważniejsze wnioski z badania.

Hipoteza – H1: *Niekorzystne warunki pracy powodują, że zaangażowanie w pracę maleje, a korzystne sprawiają, że zaangażowanie w pracę wzrasta* – została częściowo potwierdzona. W tej pracy do modelu włączone różne formy warunków pracy i okazuje się, że większość niekorzystnych warunków zmniejsza szansę na angażowanie się w pracę, tj. praca podczas której zdrowie lub bezpieczeństwo jest zagrożone, praca w męczących pozycjach, w głośnym hałasie lub praca związana z koniecznością wykonywania powtarzalnych ruchów ręką lub ramieniem (w większości przypadków efekt widoczny niezależnie od zastosowanej próby EWCS). Natomiast rzeczywiście istnieją też takie warunki pracy, które są niekorzystne (podnoszenie i przenoszenie ludzi, praca związana z dotykiem materiałów, które mogą powodować zakażenie), a z drugiej strony towarzyszy im większe zaangażowanie pracowników. Jednak ten efekt nie jest widoczny dla wszystkich badanych okresów.

W świetle wyników badania również hipoteza H2 (*Wysoki poziom kapitału ludzkiego pozytywnie oddziałuje na zaangażowanie w pracę*) została częściowo potwierdzona. Poziom kapitału ludzkiego jest w pracy zoperacjonalizowany jako poziom wykształcenia. Ogólnie można stwierdzić, że im wyższe wykształcenie, tym wyższa szansa na wystąpienie stanu zaangażowania w pracę, natomiast należy zwrócić uwagę na okres realizacji badania. Wykształcenie włączone do modelu jako zmienna porządkowa ma wpływ na zaangażowanie w edycji realizowanej przed pandemią: posiadanie wyższego wykształcenia skutkuje

pojawieniem się stanu zaangażowania. Podczas pandemii nie zaobserwowano statystycznie istotnej zależności. Z kolei w przypadku wykształcenia zakodowanego jako zmienna zerojedynkowa (posiadanie wyższego wykształcenia vs. posiadanie niższego niż wyższe wykształcenie) obserwujemy podobny pozytywny wpływ w edycji 2015, ale efekt odwrotny w 2021 roku (wówczas szansa osób z wyższym wykształceniem na angażowanie się w pracę jest mniejsza).

Uzyskane wyniki częściowo potwierdzają hipotezę H3: *Zaangażowanie w pracę zmienia się na skutek różnych form organizacji czasu pracy*. Praca w niepełnym wymiarze etatu obniża szansę na bycie zaangażowanym, ale tylko dla edycji badania realizowanego przez pandemię; w czasie pandemii nie zaobserwowano wpływu tej zmiennej na zaangażowanie w pracę. Liczba godzin pracy tygodniowo ma znaczenie dla wystąpienia stanu zaangażowania w pracę, choć efekty są różne w zależności od edycji. Przed pandemią większa liczba godzin obniża szansę na angażowanie się, a w trakcie pandemii powoduje, że taka szansa wzrasta. Wyniki pokazują również, że szansa na bycie zaangażowanym (traktując dane łącznie oraz dla próby z 2015 r.) jest mniejsza wśród osób pracujących w nocy (tj. wykonujących swoje obowiązki zawodowe przez co najmniej dwie godziny pomiędzy 22.00 a 5.00). Natomiast dla danych zgromadzonych w trakcie pandemii wynik nie jest istotny statystycznie. Wreszcie, oszacowania z osobnego równania wskazują, że wpływ liczby dni pracy w tygodniu na zaangażowanie jest negatywny, każdy kolejny dzień obniża zaangażowanie.

W pełni potwierdzono hipotezę H4: *Osoby prowadzące własną działalność bardziej angażują się w pracę niż osoby pracujące najemnie*. Niezależnie od edycji badania, osoby samozatrudnione lub prowadzące własną działalność mają większą szansę na bycie zaangażowanym o około 33%-38% w porównaniu do pracowników najemnych.

Należy odrzucić hipotezę H5 (*Osoby pracujące w sektorze prywatnym są bardziej zaangażowane w pracę*), gdyż badania wykazały, że pracownicy sektora prywatnego nie są bardziej zaangażowani w pracę od osób pracujących w sektorze publicznym. Takiego wpływu nie zaobserwowano w żadnej edycji badania EWCS.

Również hipoteza H6 (*Mężczyźni i kobiety tak samo angażują się w pracę*) w świetle przeprowadzonych analiz jest odrzucona. Fakt bycia kobietą wpływa pozytywnie na angażowanie się w pracę (dla całej próby i w okresie pandemii). Co ciekawe, w trakcie pandemii ten efekt jest jeszcze bardziej widoczny. Natomiast w edycji realizowanej w 2015 r. nie zaobserwowano wyniku istotnego statystycznie.

Hipoteza H7: *W gospodarkach o wyższym poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego ludzie bardziej angażują w pracę*, została potwierdzona w niniejszej pracy. Biorąc pod uwagę makrozmienne o charakterze stricte ekonomicznym, niezależnie od próby i edycji badania wyższemu PKB per capita towarzyszy większe zaangażowanie w pracę mieszkańców danego kraju. Podobny efekt obserwujemy dla wskaźnika zatrudnienia. Przyglądając się, z kolei, zmiennym o charakterze społecznym największy wpływ jest widoczny w przypadku zaufania społecznego. W krajach, w których poziom zaufania jest wyższy (ludzie uważają, że większości ludzi można ufać), pracownicy bardziej angażują się w pracę. W pracy sprawdzono również związek pomiędzy zaangażowaniem a wskaźnikami dobrego rządzenia. Chociaż tutaj siła oddziaływania jest dużo mniejsza, nadal analizy potwierdzają, że wraz ze wzrostem wartości danego wskaźnika o określoną jednostkę, szansa na zaangażowanie się ludzi w pracę nieznacznie wzrasta. Tym samym w krajach, gdzie zapewnione są większe wolności obywatelskie, bardziej stabilnych politycznie, o wyższej jakości rządów i instytucji oraz regulacji, a także zagwarantowanej praworządności i mniejszym poziomie korupcji ludzie bardziej angażują się w pracę. Wyjątkiem wśród wyników dla makrozmiennych jest ten dotyczący łatwości prowadzenia działalności gospodarczej. Przed pandemią wpływ tego wskaźnika na zaangażowanie w pracę jest pozytywny, natomiast po pandemii negatywny. Wydaje się, że hipotezę można w pełni potwierdzić, gdyż dla znakomitej większości przedstawionych w tej pracy makrozmiennych ekonomicznych czy innych społecznych obserwujemy pozytywny efekt. Innymi słowy, w gospodarkach o wyższym poziomie rozwoju ekonomiczno-społecznego, ludzie bardziej angażują się w swoją pracę.

Hipoteza H8: *W krajach o lepszej sytuacji na rynku pracy (niższej stopie bezrobocia) ludzie bardziej angażują się w pracę* w świetle wyników badania została częściowo potwierdzona (w zależności od edycji). Hipoteza ta została sformułowana w taki sposób, choć z drugiej strony autorka ma świadomość, że sytuacja odwrotna jest tak samo prawdopodobna. W krajach o wyższej stopie bezrobocia panuje większa konkurencja na rynku pracy, co może skutkować większym zaangażowaniem. Przyjmując jednak tak sformułowaną hipotezę, okazuje się, że w krajach z wyższą stopą bezrobocia, pracownicy byli mniej zaangażowani w wykonywaną pracę; w krajach z niższą stopą – bardziej (wynik dla całej próby i edycji 2015). W trakcie pandemii efekt nie jest widoczny, co również może być spowodowane anomaliami na rynku pracy, jakie pojawiły się w tamtym okresie.

Ostatnia hipoteza (H9: *Globalna pandemia miała wpływ na czynniki determinujące zaangażowanie w pracę*) ma dość ogólny charakter i traktując ją w taki sposób, można

stwierdzić, że została potwierdzona w toku analiz. Autorka założyła, że wyniki modelowania przed i w okresie pandemii będą się od siebie różnić pod względem oddziaływania poszczególnych zmiennych na zaangażowanie w pracę. Należy jednak przyjrzeć się każdej grupie zmiennych osobno i krótko opisać w jaki sposób zmienił się ich związek z zaangażowaniem w pracę pod wpływem pandemii.

Po pierwsze, z analiz wynika, że kryzys Covid-19 zmienił wzorzec zaangażowania w pracę w kontekście form organizacji czasu pracy: dla danych zebranych w okresie pandemii nie występują statystycznie istotne zależności pomiędzy pracą w nocy czy pracą na niepełny etat a zaangażowaniem w pracę, a wyższa liczba przepracowanych godzin powoduje, że szansa na bycie zaangażowanym pracownikiem jest minimalnie większa niż dla osób pracujących mniejszą liczbę godzin (w 2015 efekt jest odwrotny).

Dla kolejnej grupy zmiennych – warunki pracy – obserwowane zależności zmieniły się pomiędzy edycjami tylko w przypadku niektórych charakterystyk. Praca w dużym hałasie oraz praca związana z wykonywaniem powtarzalnych ruchów ręką lub ramieniem nie ma znaczenia dla poziomu zaangażowania w 2015 r., ale już w trakcie pandemii powoduje obniżenie zaangażowania w pracę. Osoby, które w pracy są narażone na posługiwanie się lub dotykane materiałów, które mogą powodować zakażenie mają większą szansę na bycie zaangażowanym w pracę w porównaniu z osobami, które nie mają styczności z takimi substancjami (edycja 2015), ale w trakcie pandemii ten efekt przestaje być widoczny (wynik nieistotny statystycznie). Z kolei pracownicy, którzy podnoszą lub przenoszą ludzi mają większą szansę na pojawienie się stanu zaangażowania w pracę w porównaniu do osób, które nie wykonują takich zadań. Wpływ ten jest widoczny tylko w edycji 2021. Patrząc na dwie ostatnie zmienne w tej grupie, korzystanie w pracy z komputerów, laptopów lub smartfonów, a także praca z domu zwiększały szansę na zaangażowanie przed pandemią, natomiast dla danych zebranych w 2021 r. nie zaobserwowano żadnego efektu.

W przypadku trzeciej grupy determinant – charakterystyki pracy – wyniki modelowania pokazują, że omawiane zależności zmieniają się tylko dla nielicznych zmiennych. Największą zmianę widać dla zmiennej „wielkość przedsiębiorstwa”. Przed pandemią mniejszą szansę na angażowanie się w pracę mają pracownicy organizacji zatrudniających od 50 do 249 osób, w przypadku innej wielkości firm nie zaobserwowano efektu. Z kolei w trakcie pandemii szansa na angażowanie się w pracę była najmniejsza dla pracowników największych przedsiębiorstw, tj. zatrudniających powyżej 250 osób. Warto tutaj również

dodać, że dla wszystkich kategorii zmiennej NACE (klasyfikacja działalności gospodarczej) oraz dla większości kategorii zmiennej ISCO_1_08 (grupy zawodowe) dla edycji przeprowadzonej podczas pandemii wyniki okazały się statystycznie nieistotne.

Patrząc na dane dotyczące wykształcenia (reprezentującego w tej pracy grupę „kapitał ludzki”) po pierwsze można zauważyć, że w przypadku potraktowania go jako zmiennej porządkowej, wyniki istotne statystycznie uzyskano dla większości kategorii wyłącznie dla edycji przed okresem pandemii. Uwzględniając wykształcenie jako zmienną zerojedynkową pojawia się interesująca zmiana w wynikach w zależności od edycji badania. W 2015 roku posiadanie wykształcenia wyższego ma pozytywny wpływ na angażowanie się w pracę, podczas gdy w edycji EWCS przeprowadzonej w trakcie pandemii szansa osób z wyższym wykształceniem na angażowanie się w pracę jest mniejsza. Dla badanych determinant z kategorii „zmienne demograficzne” po pierwsze zaobserwowano, że wiek wpływa pozytywnie na zaangażowanie w pracę niezależnie od edycji badania. W przypadku płci wyniki okazały się statystycznie nieistotne dla okresu przed pandemią, a w jej trakcie fakt bycia kobietą wpływał pozytywnie na wystąpienie stanu zaangażowania w pracę.

Omawiając wyniki dotyczące zmiennych o charakterze makroekonomicznym należy zachować większą ostrożność interpretacyjną. W hipotezie użyto określenia „determinanty”, ale w przypadku makrowskaźników niekiedy trudno mówić o kierunku wpływu. Wskazując na różnice w zależnościach pomiędzy makrozmiennymi a zaangażowaniem w trakcie i przed pandemią, przede wszystkim należy przyjrzeć się sile oddziaływania. Okazuje się, że niezależnie od próby i edycji badania wyższemu PKB per capita towarzyszy większe zaangażowanie w pracę. Podobny efekt obserwujemy dla wskaźnika zatrudnienia. Co jednak ważne przy weryfikacji tak postawionej hipotezy, dla obydwu makrozmiennych te efekty są mniejsze w czasie pandemii. Z kolei, w edycji 2015 pracownicy z krajów z wyższą stopą bezrobocia mniej angażowali się w swoją pracę, natomiast w trakcie pandemii efekt nie jest widoczny. Interesujące zmiany zaobserwowano także dla siły oddziaływania przed i w trakcie pandemii takiej zmiennej, jaką jest zaufanie społeczne. Zwiększenie poziomu zaufania w społeczeństwie o jedną jednostkę powoduje wzrost zaangażowania w pracę o 35% dla edycji realizowanej przed pandemią i jedynie o 8,5% w trakcie pandemii. Wreszcie, w przypadku ostatniego omawianego makrowskaźnika, tj. łatwości prowadzenia działalności gospodarczej, zaobserwowano, że przed pandemią większa łatwość prowadzenia działalności gospodarczej sprzyja zaangażowaniu w pracę, natomiast w trakcie pandemii efekt jest odwrotny. Na tym przykładzie zwłaszcza widać, że interpretacja takiego efektu jest trudna.

Pandemia była specyficznym okresem dla gospodarek i polityk państwowych. Z jednej strony pojawiły się ograniczenia dla prowadzenia działalności gospodarczej, z drugiej strony wdrożono programy pomocowe dla przedsiębiorców. Trudno w takiej sytuacji porównywać wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej przed i w trakcie pandemii, zwłaszcza na poziomie ogólnoeuropejskim, kiedy mogły występować znaczne różnice między państwami w sposobie radzenia sobie z kryzysem Covid-19.

4.5. Podsumowanie

W rozdziale opisano zastosowaną w badaniach metodę ekonometryczną oraz przedstawiono wyniki analiz przeprowadzonych z jej użyciem. W zaprezentowanych modelach została wykorzystana dość duża ilość zmiennych niezależnych. W nielicznych przypadkach – ze względu na wysoką wartość współczynnika korelacji – zmienna nie była włączona do głównego modelu, ale szacowano *odds ratio* w osobnych równaniach. Autorce zależało na pokazaniu jak najbardziej pełnego obrazu determinant i czynników, które są związane z indeksem zaangażowania w pracę. Część zmiennych (porządkowe) – tam, gdzie było to wskazane w celu uzyskania czytelniejszych i bardziej intuicyjnych wyników – została przekodowana na zerojedynekowe. Starano się jednak pokazać oszacowania dla zmiennej oryginalnej i przekodowanej. W przypadku nielicznych zmiennych wyłączono je z analiz z powodu niskiej liczebności obserwacji. Mając do czynienia z tak dużą bazą (składającą się z ponad stu zmiennych oraz ponad 115 000) obserwacji trudno było zdecydować się na jeden model. W przypadku nielicznych zmiennych szacowano wartości ilorazów szans w osobnych równaniach, co każdorazowo jest zaznaczone podczas prezentowania wyników.

Wyniki pokazują, że nie ma uniwersalnego, ponadczasowego wzorca oddziaływań determinant na zaangażowanie w pracę. W przypadku niektórych zmiennych, na przykład pracy zagrażającej zdrowiu lub życiu, pracy w męczących pozycjach, wieku czy samozatrudnienia obserwujemy taki sam efekt niezależnie od edycji badania. Natomiast dla większości zmiennych oszacowania różnią się, a wartość *odds ratio* wskazuje negatywny lub pozytywny związek z zaangażowaniem w pracę w zależności od edycji badania EWCS. W celu podsumowania i zwięzłego przedstawienia najważniejszych wyników, w poniższej tabeli 12 zaprezentowano oddziaływanie poszczególnych zmiennych na zaangażowanie w pracę. Znak „+” oznacza, że w przypadku danej zmiennej szansa na angażowanie się w pracę jest większa; „-”, oznacza obniżenie szansy na wystąpienie stanu zaangażowania w pracę, „NS” – wynik nieistotny statystycznie, a „BD” – brak danych (w danej edycji).

W tabeli przedstawiono wyniki dla zmiennych liczbowych oraz zerojedynekowych ze względu na ograniczenie możliwości takiej prezentacji dla zmiennych jakościowych lub porządkowych.

Tabela 12

Związek zmiennych niezależnych z zaangażowaniem w pracę na podstawie wyników modeli regresji logistycznej

Nazwa zmiennej	Cała próba	2015	2021
praca na niepełny etat (<i>part_time_job</i>)	-	-	NS
liczba godzin pracy tygodniowo (<i>usual_hours_week</i>)	NS	-	+
liczba godzin dodatkowej pracy tygodniowo) (<i>hours_other_job_week</i>)	-	-	+
liczba dni pracy w tygodniu (<i>usual_days</i>)	BD	-	BD
praca w nocy (<i>night_job</i>)	-	-	NS
telepraca (<i>telework</i>)	BD	BD	-
hałas (<i>noise</i>)	-	NS	-
substancje chemiczne (<i>chemicals</i>)	NS	NS	NS
materiały mogące powodować zakażenie (<i>infect</i>)	+	+	NS
męczące pozycje (<i>tiring_positions</i>)	-	-	-
podnoszenie ludzi (<i>lifting</i>)	+	NS	+

Nazwa zmiennej	Cała próba	2015	2021
powtarzalne ruchy (<i>repetitive_movements</i>)	-	NS	-
praca z klientem (<i>dealing_customers</i>)	+	+	+
korzystanie z komputerów i podobnych urządzeń (<i>computer</i>)	+	+	NS
praca zagrażająca (<i>risk work</i>)	-	-	-
praca z domu (<i>loc_home/working home</i>)	NS	+	NS
dojazd do/z pracy w minutach (<i>commute_time_minutes</i>)	BD	-	BD
samozatrudnienie/własna działalność (<i>selfemployed</i>)	+	+	+
liczba wykonywanych prac (<i>number_jobs</i>)	NS	NS	NS
sektor prywatny (<i>sector_private</i>)	NS	NS	NS
płeć_kobieta (<i>gender_woman</i>)	+	NS	+
wiek (<i>age</i>)	+	+	+
wykształcenie wyższe (<i>tertiary</i>)	NS	+	-
PKB per capita (<i>GDP per capita</i>)	+	+	+
wskaźnik zatrudnienia (<i>employment rate</i>)	+	+	+

Nazwa zmiennej	Cała próba	2015	2021
stopa bezrobocia (<i>unemployment rate</i>)	-	-	NS
zaufanie społeczne (<i>social trust</i>)	+	+	+
wolności obywatelskie (<i>Voice and Accountability</i>)	+	+	+
stabilność polityczna (<i>Political Stability and Absence of Violence/Terrorism</i>)	+	+	NS
jakość regulacji (<i>Regulatory Quality</i>)	+	+	+
jakość rządów i instytucji publicznych (<i>Governance Effectiveness</i>)	+	+	+
praworządność (<i>Rule of Law</i>)	+	+	NS
korupcja (<i>Control of Corruption</i>)	+	+	+
wskaźnik łatwości prowadzenia działalności gospodarczej (<i>Ease of Doing Business</i>)	NS	+	-
równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą (<i>work_life_balance</i>)	+	+	+
praca w czasie wolnym (<i>freetime_work</i>)	+	+	+
martwienie się pracą (<i>wlb_worry</i>)	+	+	+

Nazwa zmiennej	Cała próba	2015	2021
zmęczenie pracą (<i>wlb_tired</i>)	-	-	-
satysfakcja z wykonanej pracy (<i>work_welldone</i>)	+	+	+
perspektywy rozwoju (<i>prospects</i>)	BD	+	BD
uznanie w pracy (<i>recognition</i>)	+	+	+
szkolenia oferowane przez pracodawcę (<i>training_employer</i>)	BD	+	BD
wsparcie kolegów (<i>support_colleagues</i>)	+	+	+
wsparcie przełożonego (<i>support_manager</i>)	+	+	+
zaufanie kierownictwa (<i>wp_mantrustemp</i>)	+	+	+
zaufanie pracowników (<i>wp_emptrustman</i>)	+	+	+
autonomia w wyborze/zmianie kolejności obowiązków (<i>autonomy_order</i>)	+	+	NS
konsultacja celów pracy (<i>consulted</i>)	+	+	NS
włączenie w procesy (<i>improv_workorg</i>)	+	+	+
wpływ na decyzje	+	+	+

Nazwa zmiennej	Cała próba	2015	2021
<i>(decision_influence)</i>			

Adnotacja. „+” – większa szansa na zaangażowanie w pracę; „-” – mniejsza szansa na zaangażowanie w pracę; NS – wynik nieistotny statystycznie, BD – brak danych dla danej edycji EWCS.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych (wyników regresji logistycznej).

W końcowej części rozdziału, na podstawie wyników modelowania, przedstawiono weryfikację hipotez. Potwierdzona została teza główna rozprawy, mówiąca o tym, że zaangażowanie pracowników jest istotnie powiązane z formami organizacji czasu pracy, warunkami pracy, charakterystykami zawodowymi, poziomem kapitału ludzkiego, wybranymi zmiennymi demograficznymi, ale także ze zmiennymi makroekonomicznymi i innymi makrospołecznymi, przy czym zmiany wywołane przez stan pandemii mają wpływ na te zależności. Z dziewięciu szczegółowych hipotez większość (siedem) została potwierdzona, przy czym trzy w pełni. Natomiast w świetle zaprezentowanych wyników badań dwie hipotezy zostały odrzucone.

ZAKOŃCZENIE

Realizacja głównych celów pracy

W niniejszej rozprawie autorka odpowiada na dwa główne pytania badawcze

1. W jaki sposób warunki pracy, charakterystyki zawodowe (m.in. grupa zawodowa, sektor, wielkość miejsca pracy, rodzaj pracy (tj. praca najemną vs. własna działalność gospodarcza), klasyfikacja działalności gospodarczej NACE), formy organizacji czasu pracy, wybrane dane demograficzne oraz dotyczące kapitału ludzkiego, a także określone zmienne makroekonomiczne i makrospołeczne są związane lub mają wpływ na poziom zaangażowania pracowników w krajach europejskich?
2. Czy zaobserwowane zależności pomiędzy zaangażowaniem pracowników a wybranymi czynnikami ulegają zmianom na skutek przeobrażeń rynku pracy spowodowanych globalną pandemią?

Przeprowadzona analiza na odpowiednio przygotowanym zbiorze danych z Europejskiego Badania Warunków Pracy z zastosowaniem metody regresji logistycznej pozwoliła na uzyskanie odpowiedzi na tak postawione pytania. Dzięki badaniom w pełni lub częściowo przyjęto większość szczegółowych hipotez, tj. potwierdzono, że:

1. Niekorzystne warunki pracy powodują, że zaangażowanie Europejczyków w pracę maleje, a korzystne sprawiają, że zaangażowanie w pracę wzrasta.
2. Wysoki poziom kapitału ludzkiego (zoperacjonalizowany jako poziom wykształcenia) pozytywnie oddziałuje na zaangażowanie w pracę.
3. Zaangażowanie w pracę zmienia się na skutek różnych form organizacji czasu pracy (na przykład praca na pełny vs. niepełny etat, praca w nocy vs. praca w dzień, różna liczba godzin pracy tygodniowo).
4. Osoby prowadzące własną działalność bardziej angażują się w pracę niż osoby pracujące najemnie.
5. W gospodarkach o wyższym poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego ludzie bardziej angażują w pracę.
6. W krajach o lepszej sytuacji na rynku pracy (niższej stopie bezrobocia) ludzie bardziej angażują się w pracę.
7. Globalna pandemia miała wpływ na czynniki determinujące zaangażowanie w pracę.

Z drugiej strony odrzucono hipotezę mówiącą o tym, że mężczyźni i kobiety tak samo angażują się w pracę, a także, że pracownicy sektora prywatnego wykazują się większym zaangażowaniem.

Praca wypełnia co najmniej kilka luk badawczych, które zostały zasygnalizowane w części wstępnej. Niewątpliwie duży zbiór danych z międzynarodowego badania o ugruntowanej metodologii, który został poddany analizie z użyciem właściwie dobranej metody, tj. regresji logistycznej pozwolił na dostarczenie aktualnych i wiarygodnych informacji dotyczących tematyki zaangażowania. Potrzeba ta jest ciągle podnoszona przez badaczy pomimo, że omawiana tematyka jest eksplorowana od kilkudziesięciu lat (Christian i in., 2011, s. 125; Hakanen i in., 2019, s. 373). Ponadto, wypełniona została luka badawcza polegająca na podjęciu ponadnarodowych analiz obejmujących reprezentantów różnych grup zawodowych i różnych branż, o której wspominają uznani badacze (Hakanen i in., 2024; Schaufeli, 2018, s. 99). Tego typu badań, wykorzystujących międzynarodowe zbiory danych, jest niewiele. Kolejna wartość dodana pracy polega na włączeniu makrozmiennych do modelowania, co pozwoliło ukazać zaangażowanie w pracę w kontekście makrospołecznym, a zwłaszcza makroekonomicznym. Wreszcie, należy podkreślić, że choć dużym wyzwaniem było przygotowanie bazy i połączenie danych z dwóch edycji *EWCS* (z powodu lockdownu zmieniono technikę badawczą), udało się pokazać, w jaki sposób pandemia zmieniła determinanty zaangażowania. Jest to niewątpliwie nowy i wymagający dalszego pogłębienia obszar badawczy, gdyż wiele zmian na rynku pracy, które zaistniały w pandemii, pozostała na nim na stałe. Dla niektórych badaczy oczywiste jest, że choć badania nad zaangażowaniem przyjmują coraz bardziej zaawansowane formy, to równocześnie znajdują się fazie niepewnego rozwoju teoretycznego oraz empirycznego (Bailey i in., 2017, s. 48). Autorka – po przeglądzie literatury i przeprowadzeniu własnych badań – ma jeszcze większą świadomość celności tego wniosku. Niemal wszystkie wyniki przedstawione w tej rozprawie wymagają – w opinii autorki – dalszego pogłębienia i rozwoju.

Ograniczenia badawcze

Główne ograniczenie badania wynikało z kwestii metodologicznej, tj. zmiany techniki i narzędzia badawczego z powodu wybuchu pandemii Covid-19. Dużym wyzwaniem analitycznym okazało się takie przygotowanie danych, aby można było je połączyć w jednej bazie i porównać wyniki z edycji realizowanej w 2015 r. z wynikami uzyskanymi w trakcie pandemii. Zmiana techniki na wywiad telefoniczny spowodowała zmniejszenie ilości

dostępnych zmiennych, które można było włączyć do modelu, równocześnie wiązała się z koniecznością przekodowania większości istniejących zmiennych (zmiana treści pytań). Kolejne ograniczenie dotyczy zasięgu badania, które obejmowało pracowników z wybranych europejskich krajów. Wnioski przedstawione w tej pracy dotyczą zatem tylko pracowników europejskich, co więcej – należy zwrócić uwagę, że niektóre państwa nie zostały objęte badaniem w każdej z omawianych edycji. Z drugiej strony, analizy przeprowadzono na połączonych międzynarodowych próbach z poszczególnych edycji, co oznacza, że wnioski dotyczą ogólnoeuropejskich prób i nie można ich odnosić do każdego kraju z osobna. Mając na uwadze różnice pomiędzy krajowymi rynkami pracy, należy pamiętać, że wnioski dla poszczególnych państw dotyczące determinant zaangażowania mogą się znacznie różnić. Należałoby przeprowadzić osobne analizy dla każdego kraju, aby uzyskać specyficzne wyniki. Nieco mniejsze ograniczenie polega na tym, że do kwestionariusza *EWCS* została włączona najkrótsza skala *Utrecht Work Engagement Scale*, co oznacza, że każdy wymiar zaangażowania był badany za pomocą jednego stwierdzenia. Nie oznacza to oczywiście, że skala jest nierzetelna, ale jednak badanie zaangażowania najkrótszą wersją kwestionariusza może mieć pewne ograniczenia, na przykład wiązać się z mniejszą precyzją.

Możliwości przyszłych badań

Autorka, omawiając wyniki dla poszczególnych grup zmiennych objaśniających zaangażowanie w pracę starała się sygnalizować, dla których z nich szczególnie potrzebne są pogłębione czy dodatkowe badania w przyszłości. Przykładowo, badacze mogą skupić uwagę na analizach pokazujących zależności pomiędzy danymi demograficznymi a zaangażowaniem w pracę. Interesujące mogłyby być badania ukazujące szczegółowe mechanizmy rządzące wpływem wieku czy płci na zaangażowanie w pracę, np. w zależności od branży. W przypadku wieku można byłoby sprawdzić jak wygląda zaangażowanie w pracę kohort demograficznych (pokolenie Z, pokolenie Y i inne). Inspirującym obszarem badawczym jest także zaangażowanie w pracę kobiet oraz mężczyzn. Wydaje się, że dalszych pogłębionych analiz wymaga związek pomiędzy elementami składającymi się na tzw. dobrostan pracowniczy a zaangażowaniem w pracę. Jest to obszerna tematyka badawcza, ale niezmiernie ważna w realiach dzisiejszego rynku pracy, kiedy dobrostan staje się jedną z podstawowych wartości. Jak słusznie podnosi jeden z polskich autorów, zaangażowanie w pracę wiąże się nierozdzielnie z dążeniem ludzi do podnoszenia poziomu dobrostanu oraz realizacji własnych wrodzonych predyspozycji, a „szczęśliwszy pracownik spełnia z

nawiązką wymogi kontraktu psychologicznego między nim a pracodawcą” (Makowski, 2017, s. 96).

Uwzględniając charakter modelowanej zmiennej zależnej – zaangażowania w pracę – w opinii autorki ciekawym kierunkiem przyszłych badań byłoby przeprowadzenie osobnych analiz dla składowych zaangażowania omówionych w rozdziale trzecim, tj. wigoru, oddania i zaabsorbowania pracą. Zbudowanie osobnych modeli dla tych elementów zaangażowania pokazałoby, jakie zmienne i z jaką siłą wpływają na wykształcenie się energii w pracy, oddania pracy oraz stanu zaabsorbowania nią.

W niniejszej pracy autorka przeprowadziła analizy na dwóch ostatnich w danym momencie dostępnych bazach z Europejskiego Badania Warunków Pracy. Finalizacja rozprawy zbiegła się w czasie z realizacją kolejnej, „postpandemicznej” edycji *EWCS*. Dane są zbierane do listopada 2024 r., a w 2025 r. planowane jest udostępnienie bazy z badania. W opinii autorki szczególnie wartościowe może być przeprowadzenie następnych badań za pomocą tej samej metody na danych z kolejnej edycji badania. Jak wynikało z większości prezentowanych w rozprawie wyników, w trakcie pandemii niektóre zależności pomiędzy zmiennymi uległy przekształceniu. Tymczasem, wiele przeobrażeń na rynku pracy spowodowanych pandemią utrzymało się na stałe (np. praca zdalna na szeroką skalę i związane z tym nowe metody zarządzania zespołami). Ciekawe może być zatem zbadanie na nowo zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę a wybranymi charakterystykami w rzeczywistości postpandemicznej, kiedy gospodarka i rynek pracy wróciły częściowo do stabilizacji. Zastosowanie wypracowanego w tej rozprawie modelu będzie wychodziło naprzeciwko wskazówkom uznanych badaczy, którzy podnoszą że ze względu na ciągle zmieniający się rynek pracy nieustannie istnieje potrzeba aktualizacji wiedzy naukowej na temat zaangażowania w pracę (Bakker & Albrecht, 2018).

Innym interesującym wyzwaniem badawczym w przyszłości może być przeprowadzenie analiz zaangażowania w pracę dla przedstawicieli określonych sektorów czy zawodów, ale w skali ogólnoeuropejskiej. Wyniki takiego badania mogłyby być szczególnie przydatne dla zarządzających zespołami w dużych międzynarodowych korporacjach.

Implikacje praktyczne badania

Kilkakrotnie w pracy autorka podkreślała, że tematyka zaangażowanie w pracę jest przedmiotem zainteresowania nie tylko nauki, ale także praktyków zarządzania. Motywacja do podjęcia tego tematu było zatem nie tylko czysto naukowa, ale również praktyczna.

Przedstawione w tej rozprawie wyniki mogą wskazać liderom organizacji, w jaki sposób wzmacniać zaangażowanie pracowników i wdrożyć w tym zakresie najskuteczniejsze interwencje. Szczególnie przydatne mogą być tutaj wyniki w zakresie form organizacji czasu pracy, stylu zarządzania, relacji na linii przełożony – pracownik, autonomii i wpływu pracownika na decyzje dotyczące pracy i organizacji. Między innymi polscy badacze podkreślają, że firmy i organizacje powinny tworzyć własne strategie zarządzania zaangażowaniem w pracę, między innymi na podstawie wyników badań (Kulikowski, 2015), ważny jest też udział pracowników w budowie takich programów zaangażowania (Borkowska, 2014). Ten ostatni postulat jest też zgodny z wynikami przedstawionymi w tej rozprawie dotyczącymi wpływu pracownika na decyzje dotyczące pracy i organizacji. Kulikowski podkreśla również, że dostępne są metody pomiaru zaangażowania oraz wymagań i zasobów pracy, natomiast brakuje ich wspólnego wykorzystania, co mogłoby być realizowane w ramach przemyślanej koncepcji zarządzania zaangażowaniem w pracę (Kulikowski, 2015). Podsumowując tę część zakończenia, warto zacytować badaczy: „Chociaż ważne jest, aby badania nadal stopniowo poprawiały nasze zrozumienie natury, przyczyn i konsekwencji zaangażowania, niezwykle ważne jest również, aby zgromadzona wiedza na temat zaangażowania przekładała się na praktyczne zastosowania mające na celu promowanie indywidualnego, zespołowego i organizacyjnego zdrowia, dobrego samopoczucia i wydajności” (Bakker & Albrecht, 2018, s. 7).

BIBLIOGRAFIA

- Acosta Antognoni, H., Salanova, M., & Llorens Gumbau, S. (2012). How Organizational Practices Predict Team Work Engagement: The Role of Organizational Trust. *Ciencia & Trabajo*, 14(March), 7–15.
<http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/63134>
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G., & Islam, T. (2015). Perceived organizational support and its outcomes. *Management Research Review*, 38(6), 627–639.
<https://doi.org/10.1108/mrr-09-2013-0220>
- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47.
<https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Alvaro, C., Lyons, R. F., Warner, G., Hobfoll, S. E., Martens, P. J., Labonté, R., & Brown, R. E. (2010). Conservation of resources theory and research use in health systems. *Implementation Science*, 5(1), 1–21. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-79>
- Anderton, R., Botelho, V., Consolo, A., Da Silva, A. D., Foroni, C., Mohr, M., & Vivian, L. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on the euro area labour market. *Economic Bulletin Articles*, 8.
- Andraszak, N. (2020). Zaangażowanie policjantów w czasie kryzysu: jak pandemia COVID-19 zmieniła pracę funkcjonariuszy Policji? *e-mentor*, 85(3), 32–40.
<https://doi.org/10.15219/em85.1471>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Aon Hewitt. (2017). 2017 Trends in Global Employee Engagement. W *Aon Corporation*.
https://www.aon.com/engagement17?_gl=1*yk1g1y*_gcl_au*MjA5NDE1MDI5Ny4xNzIzNTYwMjQy*_ga*NTcxNDQ3MzY2LjE3MjM1NjAyNDI.*_ga_S2CXP61BY4*MTcyMzgWMTMyOC4zLjEuMTcyMzgWMTM1Ny4zMS4wLjA.&_ga=2.36567008.1532621550.1723801329-571447366.1723560242
- Aon Hewitt. (2023). *Global Wellbeing Survey Report*. <https://www.aon.com/global-wellbeing-survey.aspx>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>

- Bailey, C., Soane, E., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Petrov, G. (2011). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 232–233. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.552282>
- Baka, Ł. (2015). Does job burnout mediate negative effects of job demands on mental and physical health in a group of teachers? Testing the energetic process of Job Demands-Resources model. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(2), 335–346. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00246>
- Bakker, A. B. (2010). Engagement and “job crafting”: engaged employees create their own great place to work. W *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice* (s. 229–244). Edward Elgar Publishing.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(March), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands–Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241–251. <https://doi.org/10.1037/str0000150>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands – resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417. <https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Björk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare

- states. *European Journal of Public Health*, 33(3), 430–434.
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046>
- BlessingWhite. (2011). *Employee Engagement Report*.
http://www.blessingwhite.com/content/reports/BlessingWhite_2011_EE_Report.pdf
- Borkowska, S. (2014). Rola zaangażowania pracowników. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2(97), 9–26.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (2014). *First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently*. Simon and Schuster.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). Zaangażowanie w pracę w kontekście dopasowania człowieka do pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 18(2), 185–194.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550–1581.
<https://doi.org/10.1177/0149206311415252>
- Costa, P. L., Passos, A. M., & Bakker, A. B. (2014). Team work engagement: A model of emergence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 414–436. <https://doi.org/10.1111/joop.12057>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Croitorov, B. O., Filippeschi, G., Licchetta, M., Pfeiffer, P., Reut, A., & Simons, W. (2021). The macroeconomic impact of the COVID-19 pandemic in the euro area. *Quarterly Report on the Euro Area*, 20(2), 7–16.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2022). The psychometric properties and measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT-23) in South Africa. *BMC Public Health*, 22(1), 1555. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13978-0>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Springer Science & Business Media.
- Decuyper, A., & Schaufeli, W. B. (2021). Exploring the leadership–engagement nexus: A moderated meta-analysis and review of explaining mechanisms. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, 18(16).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18168592>

- Demerouti, E., Hakanen, J., Jari, J., Seppälä, P., & Tolvanen, A. (2018). A job resources-based intervention to boost work engagement and team innovativeness during organizational restructuring: For whom does it work? *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1419–1437. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2017-0448>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Derbis, R., & Baka, Ł. (2011). Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne*, 17(2), 277–287.
- Derbis, R., & Jasiński, A. M. (2018). Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement. *Cogent Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1451610>
- Devine, D., Gaskell, J., Jennings, W., & Stoker, G. (2021). Trust and the Coronavirus Pandemic: What are the Consequences of and for Trust? An Early Review of the Literature. *Political Studies Review*, 19(2), 274–285. <https://doi.org/10.1177/1478929920948684>
- Eurofound. (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-working-conditions-telephone-survey-2021>
- Eurofound. (2022a). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22012en.pdf
- Eurofound & IPSOS. (2016). *6th European Working Conditions Survey – Overview Report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Eurofound & IPSOS. (2017a). *6th European Working Conditions Survey Coding report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcs-2015/ewcs-2015-methodology>
- Eurofound & IPSOS. (2017b). *6th European Working Conditions Survey Sampling implementation report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcs-2015/ewcs-2015-methodology>
- Eurofound & IPSOS. (2017c). *6th European Working Conditions Survey Technical report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcs-2015/ewcs-2015-methodology>

- Eurofound & IPSOS. (2017d). *6th European Working Conditions Survey Weighting report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcs-2015/ewcs-2015-methodology>
- Eurofound & IPSOS. (2021a). *Working conditions and sustainable work European Working Conditions Survey extraordinary edition 2021: Translation report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-working-conditions-telephone-survey-2021>
- Eurofound & IPSOS. (2021b). *Working conditions and sustainable work European Working Conditions Telephone Survey 2021: Quality assurance and control report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-working-conditions-telephone-survey-2021>
- Eurofound & IPSOS. (2021c). *Working conditions and sustainable work European Working Conditions Telephone Survey 2021: Sampling and Weighting reports*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-working-conditions-telephone-survey-2021>
- Eurofound & IPSOS. (2021d). *Working conditions and sustainable work European Working Conditions Telephone Survey 2021: Technical report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-working-conditions-telephone-survey-2021>
- Eurofound, E. F. for the I. of L. and W. C. (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098. <https://doi.org/http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>
- Eurofound, E. F. for the I. of L. and W. C. (2022b). *European Working Conditions Telephone Survey, 2021*. UK Data Service. SN: 9026. <https://doi.org/DOI:10.5255/UKDA-SN-9026-1>
- European Social Survey. (b.d.-a). *ESS6 - integrated file, edition 2.5 - baza danych*. https://doi.org/doi:10.18712/ess6e02_5
- European Social Survey. (b.d.-b). *ESS7 - integrated file, edition 2.2 - baza danych*. https://doi.org/doi:10.21338/ess7e02_2
- European Social Survey. (b.d.-c). *ESS9 - integrated file, edition 3.1 - baza danych*. https://doi.org/doi:10.21338/ess9e03_1
- European Social Survey. (b.d.-d). *ESS10 - integrated file, edition 3.1 - baza danych*. https://doi.org/doi:10.21338/ess10e03_1
- European Social Survey. (b.d.-e). *European Social Survey - methodology*. <https://www.europeansocialsurvey.org/methodology/methodology-overview>.
- Eurostat. (2020a). *Candidate countries and potential candidates: labour market [CPC_PSLM__custom_7099784] - baza danych*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/404-product/CPC_PSLM__custom_7099784?lang=en.

- Eurostat. (2020b). *Candidate countries and potential candidates: labour market [CPC_PSLM__custom_7099792] - baza danych*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/404-product/CPC_PSLM__custom_7099792?lang=en.
- Eurostat. (2022). *Main GDP aggregates per capita [nama_10_PC - baza danych]*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NAMA_10_PC/default/table?lang=en. https://doi.org/https://doi.org/10.2908/NAMA_10_PC
- Eurostat. (2023a). *Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi_emp_a - baza danych]*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_7096851/default/table. https://doi.org/https://doi.org/10.2908/LFSI_EMP_A
- Eurostat. (2023b). *Unemployment by sex and age – annual data [une_rt_a - baza danych]*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A/default/table?lang=en.
https://doi.org/https://doi.org/10.2908/UNE_RT_A
- Fernandez, C. P. (2007). Employee engagement. *Journal of Public Health Management and Practice*, 13(5), 524–526.
<https://doi.org/10.1097/01.PHH.0000285207.63835.50>
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*.
<https://www.gallup.com/workplace/insights.aspx>
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace: The Voice of the World's Employees*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gigol, T. (2023). Czym jest, a czym nie jest cicha rezygnacja. Wpływ przywództwa służebnego i zaangażowania w pracę na cichą rezygnację i zamiar odejścia z pracy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 154(5), 11–29.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.0084>
- Goffman, E. (1961). *Role distance. Life as theater: A dramaturgical sourcebook*.
- Graża, K. (2020). Zaangażowanie w pracę a wypalenie zawodowe nauczycieli. Mediująca rola orientacji pozytywnej. *Educational Psychology*, 59(17), 96–110.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.2652>
- Gruszczyński (Red.), M. (2012). *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*. Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Haffer, J., & Haffer, R. (2018). Osobiste a zespołowe zaangażowanie w pracę. *Organizacja i Kierowanie*, 3(182), 49–76.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479–487. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>

- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2024). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 27(3), 227–243.
<https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work? *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 61(5), 373–381.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Plowman, S. K., & Blue, A. (2016). The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2016Q12 Meta-analys. W *The Gallup Organization*.
http://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis_flyer_gen_08_08_bp.pdf
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & 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), 268–279.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Asplund, J. W. (2006). The Gallup Organization Q12 Meta-Analysis. W *The Gallup Organization*.
http://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis_flyer_gen_08_08_bp.pdf
- Havenga, W., Brand, C., & Visagie, J. (2013). Revisiting the Validity and Reliability of the Gallup Workplace Audit in a South African Petrochemical Company. *Journal of Social Sciences*, 37(1), 69–79. <https://doi.org/10.1080/09718923.2013.11893205>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 43(3), 513–524.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63(6), 597–606.
- HRAnexi. (b.d.). *Employee Engagement*. <https://web.hranexi.com/hr-anexi-advantage/employee-engagement/>.
- Hryniewicz, J. T. (2019). Jakość rządzenia i sprawność biurokratyczna a polityka spójności na tle tradycji kulturowej Europy Środkowo-Wschodniej.

- Środkowoeuropejskie Studia Polityczne, 3, 5–28.
<https://doi.org/10.14746/ssp.2019.3.1>
- International Labour Organisation. (b.d.-a). *ISCO_08 Structure and definitions for all groups*. <https://isco.ilo.org/en/isco-08/>
- International Labour Organisation. (b.d.-b). *Labour Force Statistics (LFS, STLFS, RURBAN databases)*. <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>.
- Jakubik, M. (2022). Work Engagement - Gateway to Creativity. W *Technology, Innovation and Creativity in Digital Society: XXI Professional Culture of the Specialist of the Future* (Numer November 2021, s. 11–21). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-89708-6>
- Jasiński, A., Derbis, R., & Walczak, R. (2021). Workload, job satisfaction and occupational stress in Polish midwives before and during the COVID-19 pandemic. *Medycyna Pracy, October*. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01149>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (2010). The essence of engagement: Lessons from the field. W *Handbook of employee engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Kaufmann, D., Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2010). The worldwide governance indicators: Methodology and analytical issues. *Hague Journal on the Rule of Law*, 3(2), 220–246. <https://doi.org/10.1017/S1876404511200046>
- Kmiotek, K. (2016). Uwarunkowania zaangażowania organizacyjnego pracowników – przykład inżynierów. *Nauki o Zarządzaniu*, 2(2), 81–90. <https://doi.org/10.15611/noz.2016.2.07>
- Koop, G., & Kobus, M. (2014). *Wprowadzenie do ekonometrii*. Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Kruk, K., Lis, M., Rymaszewska, E., & Moczulska, M. (2020). Zaangażowanie pracowników etatowych i tymczasowych na przykładzie firmy branży odzieżowej. *The Nature and Method of Economic Sciences*, XXXIII, 63–75. <https://doi.org/10.4324/9780429453236-3>
- Kulikowski, K. (2015). Zarządzanie zaangażowaniem w pracę w świetle teorii wymagań i zasobów pracy. *Nauki o Zarządzaniu - Management Sciences*, 3(24), 80–90.
- Kulikowski, K., & Madej, M. (2014). Zaangażowanie w pracę – problemy z pomiarem. *Problemy Zarządzania*, 12(1), 99–112. <https://doi.org/10.7172/1644-9584.45.7>
- Lee, J. Y., Rocco, T. S., & Shuck, B. (2020). What Is a Resource: Toward a Taxonomy of Resources for Employee Engagement. W *Human Resource Development Review* (T. 19, Numer 1, s. 5–38). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/1534484319853100>

- Łaguna, M., Mielniczuk, E., Żaliński, A., & Wałachowska, K. (2015). Przywiązanie do organizacji i zaangażowanie w pracę – koncepcje teoretyczne i problemy terminologiczne. *Medycyna Pracy*, 66(2), 277–284.
<https://doi.org/10.13075/mp.5893.00169>
- Łochnicka, D. (2015). Zaangażowanie pracownicze jako determinanta rozwoju organizacji. *Studia prawniczo-ekonomiczne*, 14(94), 317–334.
https://doi.org/10.1300/J123v53n01_15
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Makowski, M. (2017). Zaangażowanie w pracę w perspektywie psychologii pozytywnej. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 12(12(972)), 85–98.
<https://doi.org/10.15678/znuek.2017.0972.1206>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00149-X>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107.
<https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Meskelis, S., & Whittington, J. L. (2020). Driving employee engagement: how personality trait and leadership style impact the process. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 35(10), 1457–1473. <https://doi.org/10.1108/JBIM-11-2019-0477>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Gagne, M., & Parfyonova, N. M. (2010). Toward an evidence-based model of engagement: What we can learn from motivation and commitment research. W *Handbook of employee engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Miawati, T., Tukiran, M., & Anggorodi, R. (2021). Work Engagement in Nurses during The Covid-19 Pandemic: A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering*, 2(4), 131–137. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4>
- Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). The Effect of Perceived Transformational Leadership Style on Employee Engagement: The Mediating Effect of Leader's Emotional Intelligence. *Foundations of Management*, 11(1), 33–42.
<https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>

- Mrówka, R. (2010). Pojęcie zaangażowanie pracowników w praktyce gospodarczej. W R. Bartkowiak & J. Ostaszewski (Red.), *Nauki ekonomiczne w świetle nowych wyzwań gospodarczych* (s. 1–13). Oficyna Wydawnicza SGH.
- Nienaber, H., & Martins, N. (2020). Exploratory study: Determine which dimensions enhance the levels of employee engagement to improve organisational effectiveness. *TQM Journal*, 32(3), 475–495. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2019-0151>
- Office for National Statistics. (2023a). *Series-060823_UK_OfficeforNationalStatistics – Employment rate (aged 16 to 64, seasonally adjusted): % [baza danych]*. Employment and employee types - Office for National Statistics (ons.gov.uk).
- Office for National Statistics. (2023b). *Series-070823_UK_unemploymentrate – Unemployment rate (aged 16 and over, seasonally adjusted): % [baza danych]*. Unemployment - Office for National Statistics (ons.gov.uk).
- Pollak, A., & Chrupała-Pniak, M. (2019). Czy zaangażowani pracownicy zarabiają więcej? Moderująca rola wymagań pracy w relacji zaangażowania do wynagrodzenia. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3–4(128), 149–162.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Investigating reading culture among students in higher learning institutions in Tanzania. *University of Dar es Salaam Library journal*, 13(1), 04–19.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human resource development quarterly*, 25(2), 155–182. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Schaufeli, W. B. (2003). *Downloads Tests and manuals*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#engagement>.
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>

- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Willem, V. R. (1998). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement : On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39–46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(10), 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. W P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Red.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (T. 3, s. 135–164). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)
- Shuck, B., Osam, K., Zigarmi, D., & Nimmon, K. (2017). Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct. *Human Resource Development Review*, 16(3), 263–293. <https://doi.org/10.1177/1534484317720622>
- Shuck, B., Reio, T., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: an examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427–445. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>

- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2003), 518–528.
- Stankiewicz, J., & Moczulska, M. (2011). Wartości jako czynnik warunkujący zaangażowanie pracowników w organizacji w świetle badań empirycznych. *Zarządzanie i Finanse*, 11(4), 333–345.
- Stefańska, M., & Grabowski, G. (2023). Zaangażowanie pracowników a satysfakcja z pracy w warunkach pracy zdalnej. *e-mentor*, 98(1), 13–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.15219/em98.1597>
- Thoresen, S., Blix, I., Wentzel-Larsen, T., & Birkeland, M. S. (2021). Trusting Others During a Pandemic: Investigating Potential Changes in Generalized Trust and Its Relationship With Pandemic-Related Experiences and Worry. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698519>
- Tucholska, S. (2001). Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju. *Przegląd Psychologiczny*, 44(3), 301–317.
- Willis Towers Watson. (b.d.). *Employee Engagement*. <https://www.wtwco.com/en-us/solutions/services/employee-engagement>.
- Wołpiuk-Ochocińska, A. (2016). Zaangażowanie w pracę i przywiązanie organizacyjne pracowników w przedsiębiorstwach o różnym poziomie kultury bezpieczeństwa pracy. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1(12), 135–148.
- World Bank Group. (b.d.-a). *The Worldwide Governance Indicators, 2021 Update - Aggregate Governance Indicators 1996-2020 [baza danych]*. 2021.
- World Bank Group. (b.d.-b). *Worldwide Governance Indicators - documentation*. <https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators/documentation>.
- World Bank Group. (2017). *About Doing Business*. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1146-3_about
- World Bank Group. (2021). *Historical Data DB04-DB20 [baza danych]*. <https://archive.doingbusiness.org/en/data>.
- Wziątek-Staśko, A., & Michalik, I. (2019). Specyfika zaangażowania organizacyjnego pracowników wiedzy w instytucjach edukacyjnych. *Education of Economists and Managers*, 53(3 (53)), 37–49. <https://doi.org/10.33119/01.3001.0013.5248>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. *Evidence-based HRM*, 5(3), 248–265. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2015-0036>
- Zeidan, S., & Itani, N. (2020). Cultivating employee engagement in organizations: Development of a conceptual framework. *Central European Management Journal*, 28(1), 99–118. <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.18>

ANEKS

Załącznik A. Szóste Europejskie Badanie Warunków Pracy 2015 (polska wersja kwestionariusza wywiadu bezpośredniego)¹⁹

[Pytanie do wszystkich]

Q1. Chciał[abym rozpocząć rozmowę od zadania kilku pytań na temat Pana/i gospodarstwa domowego. Włączając Pana/ią proszę powiedzieć, ile osób mieszka w tym gospodarstwie domowym?

[Odpowiedź numeryczna/dozwolona od 1 do 50, jeśli "odmowa (spontanicznie)", kod '99']

Liczba osób mieszkających w tym gospodarstwie domowym:.....

[Teraz uzyskaj informacje na temat gospodarstwa domowego, rozpoczynając od respondenta]

[Pytanie do wszystkich]

Q2a. Płeć respondenta [koduje ankieter]

1=Mężczyzna

2=Kobieta

9=Nie wie (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q2b Zaczynając od Pana/i, ile ma Pan/i lat?

[Odpowiedź numeryczna/dozwolona od 15 do 100 oraz 888 i 999; jeśli „nie wie (spontanicznie)” kod ‘888’ w polach; jeśli „odmowa (spontanicznie)” kod ‘999’ w polach]

Wiek w latach:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q2c Proszę popatrzeć na tę kartę i powiedzieć mi, która z tych kategorii najlepiej opisuje Pana/i obecną sytuację?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę D – odczytaj]

[* Nawet w przypadkach, kiedy firma nie przynosi jeszcze żadnych zysków ani dochodów]

[** W przypadku członków rodziny nieotrzymujących wynagrodzenia, należy ich uwzględnić w tym statusie nawet, gdy wynagrodzenie nie ma postaci pieniężnej oraz/lub dana osoba nie otrzymuje żadnego formalnego wynagrodzenia]

01=zatrudniony jako pracownik lub pracodawca/samozatrudniony*/ pracujący/a jako krewny/a pomagający/a w rodzinnym gospodarstwie rolnym lub biznesie**

02=bezrobotny/a

03=niezdolny/a do pracy z powodu długotrwałej choroby lub niepełnosprawności

04=osoba zatrudniona, przebywająca na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub innym urlopie

05=na emeryturze

06=osoba zajmująca się domem w pełnym wymiarze godzin/pracująca odpowiedzialna za robienie zakupów i opiekę nad domem

07=nauka w trybie dziennym (w szkole, na uniwersytecie)/student/ka, uczeń/uczennica

08=inne

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q2c=01]

Q2d A czy pracuje Pan/i w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj - respondent ma samodzielnie zdefiniować, czym jest pełny i niepełny wymiar czasu pracy i na tej podstawie określić rodzaj zatrudnienia]

1=W niepełnym wymiarze godzin

2=W pełnym wymiarze godzin

8=Nie wiem (spontanicznie)

¹⁹ Kwestionariusz w edycji realizowanej technika wywiadów bezpośrednich (przed pandemią) był taki sam dla wszystkich państw, dlatego zaprezentowana jest tutaj jego pełna wersja.

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q1 > 1 – powtórzyć Q3a do Q3e dla wszystkich członków gospodarstwa domowego]

A teraz proszę pomyśleć o innych członkach Pana/i gospodarstwa domowego, zaczynając od najstarszego...

[Zapytać jeżeli Q1 >= 3 – powtórzyć Q3a do Q3e dla wszystkich pozostałych członków gospodarstwa domowego]

Proszę teraz pomyśleć o następnym w kolejności najstarszym członku gospodarstwa domowego...

[Zapytać jeżeli Q1 > 1]

Q3a Czy mógłby Pan/mogłaby Pani powiedzieć, czy jest to mężczyzna czy kobieta?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj]

1=Mężczyzna

2=Kobieta

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q1 > 1]

Q3b Ile ma lat?

[Odpowiedź numeryczna/dozwolona od 1 do 100 oraz 888 i 999; dla dzieci poniżej 1 r. ż. – kod '1'; jeśli „nie wie (spontanicznie)” kod '888' w polach; jeśli „odmowa (spontanicznie)” kod '999' w polach]

Wiek w latach:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q1 > 1]

Q3c Jaki jest rodzaj pokrewieństwa tej osoby wobec Pana/i..? Czy jest on/ona Pana/i..?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę C – odczytaj]

01=Mężem(żoną)/partnerem/ką

02=Dzieckiem: Synem/córką respondenta/ki lub mieszkającego wspólnie partnera/ki

03=Rodzicem, ojczymem, macochą, teściem, teściową

04=Synową, zięciem

05=Wnukiem, wnuczką

06=Bratem/siostrą (włączając przyrodnie rodzeństwo)

07=Innym krewnym

08=Inną osobą niebędącą krewnym/krewną

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q1 > 1 i jeżeli członek gospodarstwa domowego ma więcej niż 15 lat; jeżeli ma 14 lat nie zadawać pytania Q3d i zakodować 09]

Q3d A która z tych kategorii najlepiej opisuje sytuację tej osoby?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę D – odczytaj]

[* Nawet w przypadkach, kiedy firma nie przynosi jeszcze żadnych zysków ani dochodów]

[** W przypadku członków rodziny nieotrzymujących wynagrodzenia, należy ich uwzględnić w tym statusie nawet, gdy wynagrodzenie nie ma postaci pieniężnej oraz/lub dana osoba nie otrzymuje żadnego formalnego wynagrodzenia]

01=zatrudniony jako pracownik lub pracodawca/samozatrudniony*/ pracujący/a jako krewny/a pomagający/a w rodzinnym gospodarstwie rolnym lub biznesie**

02=bezrobotny/a

03=niezdolny/a do pracy z powodu długotrwałej choroby lub niepełnosprawności

04=osoba zatrudniona, przebywająca na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub innym urlopie

05=na emeryturze

06=osoba zajmująca się domem w pełnym wymiarze godzin pracy/odpowiedzialna za robienie zakupów i opiekę nad domem

07=nauczanie w trybie dziennym (w szkole, na uniwersytecie)/student/ka, uczeń/uczennica

08=inne

[09= dziecko 14 lub poniżej (pytanie niezadane)]

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q1 > 1 i jeżeli Q3d=01]

Q3e Czy ta osoba pracuje w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj - respondent ma samodzielnie zdefiniować, czym jest pełny i niepełny wymiar czasu pracy i na tej podstawie określić rodzaj zatrudnienia]

1=W niepełnym wymiarze godzin

2=W pełnym wymiarze godzin

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q4a Czy Pan/i i oboje Pana/i rodzice urodzili się w Polsce?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q4a=2]

Q4b Czy Pan/i urodził/a się w Polsce?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[W Polsce oznacza obecne granice państwa, a nie granice historyczne]

1=Tak

2=Nie

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

A teraz zadam Panu/i kilka podstawowych pytań na temat Pana/i pracy.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q5 Jak nazywa się Pana/) główny zawód wykonywany zarobkowo? Poprzez główny zawód wykonywany zarobkowo rozumiemy pracę, w której spędza Pan/i najwięcej godzin.

[Zapytaj i zapisz wszystkie szczegóły – dopytaj możliwie o jak najwięcej informacji, aby otrzymać dokładny czterocyfrowy kod międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów ISCO; jeśli respondent wykonuje dwie prace w takim samym wymiarze godzin, poproś o wskazanie tej, która jest dla niego ważniejsza]

[Pytanie otwarte – max. 500 znaków]

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q6 Co Pan/i głównie robi w swojej pracy?

[Zapytaj i zapisz wszystkie szczegóły – dopytaj możliwie o jak najwięcej informacji, aby otrzymać dokładny czterocyfrowy kod międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów ISCO]

[Pytanie otwarte – max. 500 znaków]

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q7 Czy jest Pan(i) zatrudniony/a jako pracownik najemny czy samozatrudniony/a?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj]

[W razie konieczności dodaj: poprzez „pracownika najemnego” rozumiemy osobę, która otrzymuje wynagrodzenie od pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej. „Osoba samozatrudniona” to osoba

prowadząca własną działalność gospodarczą lub będąca współnikiem w spółce oraz osoby wykonujące wolne zawody. Uwaga: osoba samozatrudniona może lecz nie musi zatrudniać własnych pracowników najemnych. Uwaga: respondentów zatrudnionych jako pracowników we własnej firmie należy zakodować jako osoby samozatrudnione. Członków spółdzielni producentów również należy zakodować jako osoby samozatrudnione. Pracownicy będący członkami rodziny powinni sami określić, która odpowiedź lepiej odpowiada ich sytuacji]

1=Pracownik najemny

2=Osoba samozatrudniona

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7=8 lub 9]

Q8a Czy otrzymuje Pan(i) od pracodawcy wynagrodzenie lub pensję?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7=2 lub Q8a=2, 8 lub 9]

Q8b Proszę spojrzeć na tę kartę i wybrać tę kategorię lub kategorie, które pasują do Pana/i głównej pracy zarobkowej.

[Pytanie wielokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę Q8b]

1=Jedyny dyrektor we własnej firmie

2=Wspólnik w spółce lub kancelarii/ gabinecie

3=Pracuję na własny rachunek

4=Pracuję jako podwykonawca

5=Wykonuję wolny zawód

6=Otrzymuję wynagrodzenie lub pensję od agencji

7=Inne, proszę podać:

[Pytanie otwarte – max. 200 znaków]

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q8b=1-5 i Q8b jest inne niż 6-9]

Q9a Odnosnie do prowadzonego przez Pana/iq biznesu lub działalności, czy zgadza się Pan/i z następującymi stwierdzeniami...?

[Odczytaj]

[Siatka – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Jestem upoważniony/a do zatrudniania lub zwalniania pracowników

B. Otrzymuję uzgodnioną stawkę tygodniowo lub miesięcznie

C. Mam pracowników (którzy dla mnie pracują)

D. Ogólnie, mam więcej niż jednego klienta

[Zapytać jeżeli Q8b=1-5 i Q8b jest inne niż 6-9]

Q10 Czy decyzja o podjęciu samozatrudnienia była spowodowana głównie Pana/i osobistymi preferencjami czy brakiem lepszych możliwości dotyczących znalezienia pracy?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj]

1=Głównie Pana/i osobistymi preferencjami

2=Nie było innych możliwości znalezienia pracy

3=Oba powyższe powody

4=Żaden z powyższych powodów

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

Q11 Jaki rodzaj umowy o pracę Pan/i posiada w swojej głównej pracy zarobkowej?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę Q11 – odczytaj]

1=Umowę o pracę na czas nieokreślony

2=Umowę o pracę na czas określony

3=Umowę z agencją pracy tymczasowej

4=Praktyki zawodowe/staż lub inny program szkoleniowy

5=Bez umowy

6=Inna (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q11=2 lub 3]

Q12 Jaki jest dokładny okres obowiązywania umowy w liczbie lat i miesięcy?

[Dotyczy aktualnej umowy - jeśli mniej niż jeden rok, zakoduj '00' w polu 'liczba lat' i wprowadź liczbę miesięcy w polu 'liczba miesięcy'. Jeśli respondent zawierał serię umów, jedna po drugiej, powinien udzielić odpowiedzi w odniesieniu do aktualnie obowiązującej umowy]

Liczba lat:.....

Liczba miesięcy:.....

77=nieokreślony okres obowiązywania umowy (spontanicznie)

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q13 Na czym polega główna działalność firmy lub organizacji, w której Pan/i pracuje?

[Zapytaj i dokładnie zanotuj wszystkie szczegóły – dopytaj o możliwie jak najwięcej informacji!]

[Pytanie otwarte – max. 500 znaków]

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q14 Czy pracuje Pan/i w...?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj]

1=Sektorze prywatnym

2=Sektorze publicznym

3=Firmie lub organizacji publiczno–prywatnej

4=Sektorze non–profit, organizacji pozarządowej

5=Inne, proszę podać:

[Pytanie otwarte – max. 200 znaków]

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=4-9]

Kolejne pytania dotyczą firmy lub organizacji, w której wykonuje Pan(i) większość swojej pracy.

[Odczytaj]

Q15a Firmy lub organizacje mogą mieć jedną siedzibę lub wiele lokalizacji. Czy firma lub organizacja, dla której Pan/i pracuje, prowadzi działalność w jednej czy w wielu lokalizacjach?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Przypomnij respondentowi, że pytanie odnosi się do jego głównej pracy. Jeśli respondent odpowie, że jest pracownikiem mobilnym (wykonuje pracę w kilku lokalizacjach, które należą lub nie należą do tej samej firmy lub organizacji), poproś o wybranie firmy lub organizacji, w której obecnie pracuje najczęściej]

1=Tylko jedna lokalizacja

2=Więcej niż jedna lokalizacja

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q8b=1-3 i Q8b jest inne niż 4-9]

Kolejne pytania dotyczą Pana/i działalności gospodarczej; może być ona prowadzona w lokalizacji lub lokalizacjach innych niż te, w których wykonuje Pan/i większość swojej pracy.

[Odczytaj]

Q15b Firmy mogą posiadać jedną siedzibę lub mieć więcej lokalizacji. Czy prowadzona przez Pana/i firma ma jedną czy wiele lokalizacji (więcej niż jedną)?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj]

[Jeśli respondent pracuje na własny rachunek, odpowiedź powinna dotyczyć tylko jego osobiście – nie należy uwzględniać pracy wykonywanej w siedzibie klienta/u klienta]

1=Tylko jedna lokalizacja

2=Więcej niż jedna lokalizacja

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q15a lub Q15b = 2]

Q16a Ile osób łącznie pracuje w Pana/i miejscu pracy, tzn. w oddziale lub zakładzie, w którym wykonuje Pan/i swoją pracę?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj - wręcz kartę Q16a - respondent powinien wliczyć również siebie - należy jednak wykluczyć osoby pracujące w innych lokalizacjach lub oddziałach]

01=1 (respondent pracuje sam)

02=2-4

03=5-9

04=10-49

05=50-99

06=100-249

07=250-499

08=500 i więcej

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Odpowiedź w Q16b [1-4] powinna być równa lub wyższa niż w Q16a]

Jeżeli Q16a = 1, odpowiedź w Q16b = 02 lub 03 lub 04

Jeżeli Q16a = 2, odpowiedź w Q16b = 02 lub 03 lub 04

Jeżeli Q16a = 3, odpowiedź w Q16b = 02 lub 03 lub 04

Jeżeli Q16a = 4, odpowiedź w Q16b = 03 lub 04

Jeżeli Q16a = 5, odpowiedź w Q16b = 03 lub 04

Jeżeli Q16a = 6, odpowiedź w Q16b = 03 lub 04

Jeżeli Q16a = 7, odpowiedź w Q16b = 04

Jeżeli Q16a = 8, odpowiedź w Q16b = 04

[Jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=4-9: pokaż siatkę pytania 1]

[Jeżeli Q8b=1-3 i Q8b jest inne niż 4-9: pokaż siatkę pytania 2]

Q16b Ile osób ogółem pracuje w Pana/i firmie lub organizacji?

Q16b Ile osób ogółem pracuje w prowadzonej przez Pana/i firmie?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Odczytaj - wręcz kartę Q16b - respondent powinien wliczyć również siebie]

01=1 (respondent pracuje sam)

02=2-9

03=10-249

04=250+

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q17 Ile lat pracuje Pan/i w tej firmie lub organizacji?

[Dozwolona odpowiedź numeryczna od 00 do 99]

[Wyjaśnij, jeśli to konieczne: przez "firmę" rozumiemy organizację jako całość, a nie lokalny oddział. Respondent powinien podać cały okres, bez względu na rodzaj umowy czy zajmowane stanowisko]

Liczba lat:.....

00=Jeśli mniej niż rok

77=Nie dotyczy (spontanicznie)

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 nie wynosi 00: pokaż siatkę pytania 1]

[Jeżeli Q17 wynosi 00: pokaż siatkę pytania 2]

Q18 Proszę teraz pomyśleć o ostatnich 12 miesiącach. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Pana/i praca zmieniła się pod któryś z następujących względów?

Q18 Czy od kiedy rozpoczął/ęła Pan/i swoją główną pracę, to czy Pana/i praca zmieniła się pod któryś z następujących względów?

[Wręcz kartę Q18 ze skalą – odczytaj pozycje ‘a’ – ‘d’]

[Siatka – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Znaczny wzrost

2=Pewien wzrost

3=Bez zmian

4=Pewien spadek

5=Znaczny spadek

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Liczba godzin przepracowanych przez Pana/ią w tygodniu

B. Pana/i wynagrodzenie lub dochody

C. Stopień, w jakim może Pan/i wpływać na swoją pracę

D. Pana/i zadania i obowiązki

[Pytanie do wszystkich za wyjątkiem tych, którzy w Q17 wskazali 77 lub 88 lub 99]

[Jeżeli Q17 >= 3 i inne niż 77 lub 88 lub 99: pokaż pytanie jednokrotnego wyboru 1]

[Jeżeli Q17 = 00 lub 01 lub 02: pokaż pytanie jednokrotnego wyboru 2]

Q19 A teraz proszę pomyśleć o ostatnich trzech latach. Czy w ciągu ostatnich trzech lat liczba pracowników w Pana/i miejscu pracy wzrosła, pozostała bez zmian czy zmalała?

Q19 Czy od kiedy rozpoczął/ęła Pan/i swoją główną pracę, to czy liczba pracowników w Pana/i miejscu pracy wzrosła, pozostała bez zmian czy zmalała?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę Q19 ze skalą – odczytaj]

1=Znaczny wzrost

2=Pewien wzrost

3=Bez zmian

4=Pewien spadek

5=Znaczny spadek

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich za wyjątkiem tych, którzy w Q17 wskazali 77 lub 88 lub 99]

[Jeżeli Q17 >= 3 i inne niż 77 lub 88 lub 99: pokaż pytanie jednokrotnego wyboru 1]

[Jeżeli Q17 = 00 lub 01 lub 02: pokaż pytanie jednokrotnego wyboru 2]

Q20 Czy w ciągu ostatnich trzech lat w Pana/i miejscu pracy miały miejsce restrukturyzacja lub reorganizacja, które znacząco wpłynęły na Pana/i pracę?

Q20 Czy od kiedy rozpoczął/ęła Pan/i swoją główną pracę, to czy w Pana/i miejscu pracy miały miejsce restrukturyzacja lub reorganizacja, które znacząco wpłynęły na Pana/i pracę?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Jeśli respondent zapyta, wyjaśnij, że może chodzić o wiele różnych zmian, np. o zmianę lokalizacji, outsourcing, połączenie z innym podmiotem lub przejście innego podmiotu, zwolnienia, rozszerzenie działalności lub reorganizacja w sensie zmian organizacyjnych]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q20=1]

Q21 Czy przed tą restrukturyzacją lub reorganizacją...?

[Odczytaj 'A' i 'B']

[Siatka – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

A. został/a Pan/i poinformowany o nadchodzących zmianach

B. została/a Pan/i poproszona o wyrażenie własnej opinii

[Pytanie do wszystkich]

Q22 Czy w Pana/i miejscu pracy pracownicy z taką samą nazwą stanowiska, jak Pana/i są...?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=w większości mężczyznami

2=w większości kobietami

3=mniej więcej taka sama liczba mężczyzn i kobiet

4=nikt inny nie ma takiej samej nazwy stanowiska

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q23 Dla ilu osób pracujących pod Pana(i) nadzorem wzrost wynagrodzenia, premie lub awans zależą bezpośrednio od Pana(i)?

Liczba osób:.....

0000=Żadna

8888=Nie wie (spontanicznie)

9999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q24 Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan/i w swojej głównej pracy zarobkowej?

[Wyłączając przerwy na lunch oraz czas spędzony na dojazd do i z pracy – jeśli respondent odpowie 30 minut lub więcej, zaokrąglij w górę do pełnej godziny]

Liczba godzin tygodniowo:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q25 Zakładając, że miał/aby Pan/i swobodny wybór odnośnie godzin pracy oraz biorąc pod uwagę potrzebę zarobienia na życie: ile godzin w tygodniu chciał/aby Pan/i w chwili obecnej pracować?

Liczba godzin tygodniowo:.....

777=Ta sama liczba godzin jak obecnie (spontanicznie)

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q26 Ile dni w tygodniu zazwyczaj pracuje Pan/i w swojej głównej pracy zarobkowej?

Liczba dni w tygodniu:.....

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q27 Oprócz swojej głównej pracy zarobkowej, czy ma Pan/i jakąś inną zarobkową pracę (lub prace)?

[Jeżeli respondent odpowie tak:] **Czy jest to/ są to...?**

[Wręcz kartę Q27 – odczytaj]

[Zwróć uwagę, że własna firma zostanie uwzględniona jako druga praca; określenie 'regularna' oznacza pracę wykonywaną przez co najmniej 30 minut w tygodniu. Jeśli respondent wymieni 'regularną' i 'okazjonalną', zakoduj '2']

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Nie ma żadnej innej płatnej pracy

2=Tak, stałą

3=Tak, okazjonalną

4=Inną (spontanicznie)

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q27=2]

Q28 Ile średnio godzin w tygodniu poświęca Pan/i pracy innej niż Pana/i główna praca zarobkowa?

Liczba godzin:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Wszystkie dalsze pytania będą dotyczyć Pana/i głównej pracy zarobkowej.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q29 Używając poniższej skali proszę mi powiedzieć, czy w swojej pracy jest Pan/i narażony(a) na...?

[Odczytaj - wręcz kartę Q29 ze skalą]

[Siatka – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Cały czas

2=Prawie cały czas

3=Okolo $\frac{3}{4}$ czasu

4=Okolo połowę czasu

5=Okolo $\frac{1}{4}$ czasu

6=Prawie nigdy

7=Nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo od 'A' do 'I']

A. Wibracje, drgania narzędzi ręcznych, maszyn, itd.

B. Tak głośny hałas, że trzeba podnosić głos, mówiąc do innych osób

C. Wysokie temperatury, które powodują pocenie się nawet wtedy, kiedy się nie pracuje

D. Niskie temperatury wewnątrz lub na zewnątrz

E. Wdychanie dymu, oparów (takich jak opary z maszyn spawalniczych lub spaliny z rur wydechowych), kurzu lub pyłów (takich jak pył z obróbki drewna lub pył pochodzenia mineralnego)

F. Wdychanie oparów pochodzących z rozpuszczalników lub rozcieńczalników

G. Posługiwanie się lub kontakt skóry z produktami lub substancjami chemicznymi

H. Dym papierosowy pochodzący od innych osób

I. Posługiwanie się lub dotykanie materiałów, które mogą powodować zakażenie, takich jak odpady, płyny fizjologiczne, materiały laboratoryjne, itd.

[Pytanie do wszystkich]

Q30 Proszę mi powiedzieć, używając tej samej skali, czy Pana/i główna praca zarobkowa wiąże się z...?

[Odczytaj - wręcz tę samą kartę (Q29) ze skalą]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Cały czas

2=Prawie cały czas

3=Okolo $\frac{3}{4}$ czasu

4=Okolo połowę czasu

5=Okolo $\frac{1}{4}$ czasu

6=Prawie nigdy

7=Nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – najpierw zapytaj 'B' i 'C', następnie losowo od 'A' i 'D' do 'I']

A. Bolesnymi lub męczącymi pozycjami

B. Podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi

C. Noszeniem lub przesuwaniem ciężkich ładunków

D. Siedzeniem

E. Powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia

F. Kontaktami bezpośrednimi z osobami, które nie są pracownikami Pana/i firmy np. z klientami, pasażerami, uczniami, pacjentami itd.

G. Kontaktem ze zdenerwowanymi klientami, pacjentami, uczniami itp.

H. Byciem w sytuacjach powodujących u Pana/i niepokój emocjonalny

I. Korzystaniem z komputerów, laptopów, smartfonów itp.

[Pytanie do wszystkich]

Q31 Czy Pana/i praca wymaga w jakimkolwiek momencie, aby nosił/a Pan/i osobisty sprzęt ochronny?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q31=1]

Q32 Czy używa go Pan/i zawsze, kiedy jest to wymagane?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q33 Proszę powiedzieć, w jakim stopniu jest Pan/i poinformowany/a na temat ryzyka dla swojego zdrowia i bezpieczeństwa związanego z wykonywaniem swojej pracy?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę Q33]

1=Bardzo dobrze poinformowany/a

2=Dobrze poinformowany/a

3=Niezbyt dobrze poinformowany/a

4=Zdecydowanie niedobrze poinformowany/a

8= Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q34 Czy Pana/i praca obejmuje odwiedzanie klientów, pacjentów lub pracę w ich siedzibie lub ich domu?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q35 Proszę spojrzeć na te lokalizacje. Za chwilę zapytam Pana/iq, jak często pracował/a Pan/i w każdej z tych lokalizacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy w swojej głównej pracy zarobkowej.

Q35 Proszę spojrzeć na te lokalizacje. Za chwilę zapytam Pana/iq, jak często pracował/a Pan/i w

każdej z tych lokalizacji od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej.

[Odczytaj od 'A' do 'F' - wręcz kartę Q35 z lokalizacjami oraz skalą]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Codziennie

2=Kilka razy w tygodniu

3=Kilka razy w miesiącu

4=Rzadziej

5=Nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. W siedzibie mojego pracodawcy/mojego własnego biznesu (biuro, fabryka, sklep, szkoła itp.)

B. W siedzibie klienta

C. W samochodzie lub innym pojeździe

D. Na zewnątrz (na budowie, na polu rolniczym, na ulicy miasta)

E. W moim własnym domu

F. W miejscach publicznych, takich jak kawiarnie, lotniska itp.

[Pytanie do wszystkich]

Q36 Łącznie, ile minut dziennie poświęca Pan/i zazwyczaj na dojazd z domu do pracy i z powrotem?

[Jeżeli odpowiedź wynosi 0 minut, zakoduj jako '777 - nie dotyczy']

Liczba minut dziennie:.....

777=Nie dotyczy

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q37a Ile razy w miesiącu pracuje Pan/i w nocy przez co najmniej 2 godziny m. godz. 22:00 a 5:00?

[Odpowiedź numeryczna – dozwolone odpowiedzi od 0 do 31 & 88 & 99]

Liczba nocy w miesiącu:.....

00=Ani razu

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q37b A ile razy w miesiącu pracuje Pan/i w niedzielę?

[Odpowiedź numeryczna – dozwolone odpowiedzi od 0 do 5 & 88 & 99]

Liczba niedziel w miesiącu:.....

00=Nigdy

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q37c A ile razy w miesiącu pracuje Pan/i w soboty?

[Odpowiedź numeryczna – dozwolone odpowiedzi od 0 do 5 & 88 & 99]

Liczba sobót w miesiącu:.....

00=Nigdy

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q37d A ile razy w miesiącu pracuje Pan/i przez ponad 10 godzin dziennie?

[Odpowiedź numeryczna – dozwolone odpowiedzi od 0 do 5 & 88 & 99]

Liczba przypadków, kiedy dana osoba pracuje przez ponad 10 godzin dziennie:.....

00=Ani razu

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytanie dotyczy ilości Pana/i czasu wolnego pomiędzy dniami pracującymi.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q38 Czy w ciągu ostatniego miesiąca chociaż raz zdarzyło się, że miał/a Pan/i do dyspozycji mniej niż 11 godzin między zakończeniem jednego dnia pracy i rozpoczęciem pracy w dniu następnym?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q39 Czy pracuje Pan(i) ...?

[Odczytać od „A” do „E”]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Taką samą ilość godzin każdego dnia

B. Taką samą ilość dni każdego tygodnia

C. Taką samą ilość godzin każdego tygodnia

D. Według ustalonych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy

E. W systemie zmianowym

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 2]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 1]

Q40 Jak często od momentu podjęcia swojej głównej pracy zarobkowej był/a Pan/i wzywana z małym wyprzedzeniem, aby stawić się w pracy?

Q40 Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy był/a Pan/i wzywana z małym wyprzedzeniem, aby stawić się w pracy?

[Wręcz kartę Q40 - jedna odpowiedź]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Codziennie

2=Kilka razy w tygodniu

3=Kilka razy w miesiącu

4=Rzadziej

5=Nigdy

8=Nie wie / brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

[Siatka w dół]

[Zapytać jeżeli Q39_E=1]

Q41 Czy pracuje Pan(i) ...?

[Wręcz kartę Q41 – odczytaj]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=w systemie pracy przerywanej (z przerwą, co najmniej 4 godzin)

2=Na tej samej zmianie za każdym razem (porannej, popołudniowej lub nocnej)

3=W naprzemiennym/rotacyjnym systemie zmianowym

4=Inne (spontanicznie)

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q42 Jak są ustalane Pana(i) godziny pracy?

[Wręcz kartę Q42 – odczytaj]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Są ustalane przez firmę/organizację bez możliwości zmian

2=Może Pan/i wybrać spośród kilku rozkładów czasu pracy ustalonych przez firmę/organizację
3=Może Pan/i dostosować swoje godziny pracy w ramach pewnego ograniczenia czasowego (np. czas ruchomy)

4=Godziny pracy są w pełni ustalone przez Pan/ią

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q42=1 lub Q42=2]

Q43 Czy zmiany w Pana/i rozkładzie czasu pracy zdarzają się regularnie? Jeśli tak, na jak długo przed zmianą jest Pan/i informowany/a o zmianach?

[Wręcz kartę Q43 – odczytaj]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Nie

2=Tak, tego samego dnia

3=Tak, dzień wcześniej

4=Tak, kilka dni wcześniej

5=Tak, kilka tygodni wcześniej

6=Inne (spontanicznie)

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytania dotyczą równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q44 Ogólnie rzecz biorąc, na ile Pana(i) godziny pracy są dopasowane do Pana/i rodzinnych lub towarzyskich zobowiązań poza pracą?

[Wręcz kartę Q44]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Bardzo dobrze

2=Dobrze

3=Niezbyt dobrze

4=W ogóle niedobrze

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q45 Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło się, że...?

Q45 Jak często od momentu rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej zdarzyło się, że...?

[Wręcz kartę Q45 ze skalą - odczytaj od „A” do „E”]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Zawsze

2=Przez większość czasu

3=Czasami

4=Rzadko

5=Nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo od „A” do „E”]

A. martwił/a się Pan/i pracą w czasie, kiedy Pan/i nie pracował/a

B. czuł/a się Pan/i zbyt zmęczony/a po pracy, aby wykonać niezbędne czynności w gospodarstwie domowym

C. okazywało się, że Pana/i praca nie pozwala Panu/i poświęcać rodzinie tyle czasu, ile by Pan/i chciał/a

D. było Panu/i trudno skupić się na pracy ze względu na obowiązki rodzinne

E. okazywało się, że Pana/i obowiązki rodzinne nie pozwalają Panu/i poświęcać pracy tyle czasu, ile by Pan/i chciał/a

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q46 Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło się Panu/i, że pracował/a Pan/i w swoim wolnym czasie, w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?

Q46 Jak często od momentu rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej zdarzyło się Panu/i, że Pracował/a Pan/i w swoim wolnym czasie, w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?

[Wręcz kartę Q46]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Codziennie

2=Kilka razy w tygodniu

3=Kilka razy w miesiącu

4=Rzadziej

5=Nigdy

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q47 Czy powiedział/aby Pan/i, że wzięcie godziny lub dwóch wolnego podczas godzin pracy, aby zająć się sprawami osobistymi lub rodzinnymi jest dla Pana/i ...?

[Wręcz kartę Q47]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Bardzo łatwe

2=Dość łatwe

3=Dość trudne

4=Bardzo trudne

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytania dotyczą tego, w jaki sposób zorganizowana jest Pana(i) praca.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q48 Proszę mi powiedzieć, czy Pana/i praca składa się z krótkich powtarzalnych zadań trwających mniej niż ...?

[Odczytaj od „A” do „B” - jeżeli to konieczne, sprecyzuj, że chodzi o zadania, a nie o ruchy, takie jak klikanie przyciskiem myszki przy komputerze]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. 1 minuta

B. 10 minut

[Pytanie do wszystkich]

Q49 A czy Pana/i praca wymaga...?

[Wręcz kartę Q49 ze skalą]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Cały czas

2=Prawie cały czas

3=Około $\frac{3}{4}$ czasu

4=Około połowę czasu

5=Około $\frac{1}{4}$ czasu

6=Prawie nigdy

7=Nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – czytaj na zmianę]

A. pracy z bardzo dużą szybkością

B. pracy w napiętych terminach

[Pytanie do wszystkich]

Q50 Ogólnie mówiąc, czy Pana/i tempo pracy zależy od...

[Odczytaj od „A” do „E”]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

7=Nie dotyczy

[Siatka w dół]

A. Pracy wykonywanej przez kolegów

B. bezpośrednich wymagań innych ludzi takich jak: klienci, pasażerowie, uczniowie, pacjenci, itd.

C. ilościowych planów produkcji lub wyznaczonego poziomu wykonania zadań

D. automatycznej prędkości maszyny lub przemieszczania się produktów

E. bezpośredniej kontroli Pana/i przełożonego

[Pytanie do wszystkich]

Q51 Jak często musi Pan/i przerywać wykonywane przez siebie zadania, aby podjąć się wykonania nieprzewidzianego zadania?

[Wręcz kartę Q51 – odczytaj]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Bardzo często

2=Raczej często

3=Okazjonalnie

4=Nigdy

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q51=1 lub Q51=2 lub Q51=3]

Q52 Czy dla Pana/i pracy te przerwy są...

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę Q52 – odczytaj]

1=Rozpraszające

2=Bez konsekwencji

3=Pozytywne

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q53 Ogólnie rzecz biorąc, czy Pan/i główna praca zarobkowa wymaga...?

[Odczytaj od „A” do „F”]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. spełniania dokładnych standardów jakości

B. dokonywania samodzielnej oceny jakości swojej pracy

C. samodzielnego rozwiązywania nieprzewidzianych problemów

D. wykonywania monotonnych czynności

E. wykonywania złożonych czynności

F. uczenia się nowych rzeczy

[Pytanie do wszystkich]

Q54 Czy ma Pan/i możliwość wyboru lub zmiany...?

[Odczytaj od „A” do „C”]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. kolejności wykonywania swoich obowiązków

B. sposobu wykonywania swojej pracy

C. szybkości lub tempa pracy

[Pytanie do wszystkich]

Q55 Czy Pana/i praca wymaga rotacji zadań pomiędzy Panem/ią a kolegami?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q55=1]

Q56 Czy te zadania wymagają odmiennych umiejętności?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q55=1]

Q57 Kto decyduje o podziale tych zadań?

(Odczytaj „A” - „B”)

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Pana/i przełożony/ kierownik

B. Decydują osoby, które wymieniają się zadaniami

[Pytanie do wszystkich]

Q58 Czy pracuje Pan/i w grupie lub zespole, który ma wspólne zadania i może zaplanować swoją pracę?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q58=1]

Q59 Czy jest to zawsze ten sam zespół lub grupa czy kilka różnych zespołów lub grup?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Zawsze ten sam zespół lub grupa

2=Kilka różnych zespołów lub grup

8=Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q58=1]

Q60 Czy w zespole, w którym najwięcej Pan/i pracuje, członkowie decydują samodzielnie...?

[Odczytaj od „A” do „C”]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. O podziale zadań

B. Kto będzie kierownikiem zespołu

C. O harmonogramie pracy

[Pytanie do wszystkich]

Q61 Dla każdego z poniższych stwierdzeń, proszę wybrać odpowiedź, która najlepiej opisuje sytuację w Pana/i pracy.

[Wręczyć kartę Q61 ze skalą – odczytaj od ‘A’ do ‘O’]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Zawsze

2=Przez większość czasu

3=Czasami

4=Rzadko

5=Nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

[Siatka w dół – najpierw zapytaj 'A' i 'B' – następnie losowo od 'C' do 'O']

[Zapytać Q61_B tylko jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

[Zapytać Q61_L tylko jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

A. Pana/i koledzy pomagają i wspierają Pana/ią

B. Pana/i przełożony pomaga i wspiera Pana/ią

C. Konsultują się z Panem/Panią, zanim ustalone zostaną cele Pana/i pracy

D. Jest Pan/i włączony/a w poprawę organizacji pracy lub procesów pracy w swoim departamencie lub organizacji

E. Ma Pan/i możliwość wyrażenia swojego zdania przy wyborze swoich współpracowników

F. Może Pan/i zrobić sobie przerwę, kiedy Pan/i chce

G. Ma Pan/i dość czasu na wykonanie swojej pracy

H. Pana/i zajęcie daje Panu/i poczucie dobrze wykonanej pracy

I. Ma Pan/i możliwość realizowania swoich własnych pomysłów w pracy

J. Ma Pan/i poczucie, że wykonuje pożyteczną pracę

K. Wie Pan/i, czego oczekuje się od Pana/i w pracy

L. W swojej pracy jest Pan/i traktowany/a sprawiedliwie

M. Doświadcza Pan/i stresu w swojej pracy

N. Ma Pan/i wpływ na decyzje, które są ważne dla Pana/i pracy

O. Pana/i praca wymaga, aby ukrywał/a Pan/i swoje uczucia

[Zapytać jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

A teraz proszę pomyśleć o swoim bezpośrednim szefie którego być może określa Pan/i mianem bezpośredniego kierownika lub osoby nadzorującej.

[Odczytaj]

[Zapytać jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

Q62 Czy Pana/i bezpośredni przełożony jest kobietą czy mężczyzną?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Mężczyzną

2=Kobietą

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać (jeżeli Q62=1 lub 2) i (Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9)]

Q63 W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami? Pana/i bezpośredni przełożony...

[Wręcz kartę Q63 ze skalą – odczytaj od 'A' do 'F']

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Zdecydowanie zgadzam się

2=Zgadzam się

3=Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam

4=Nie zgadzam się

5=Zdecydowanie nie zgadzam się

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo od 'A' do 'F']

A. Szanuje Pana/ią jako osobę

B. Przekazuje pochwały i wyrazy uznania, kiedy dobrze się Pan/i wywiązuje ze swoich zadań

C. Umiejętnie zachęca ludzi do współpracy

D. Pomaga w doprowadzeniu pracy do końca

E. Dostarcza Panu/i użytecznych informacji zwrotnych na temat Pana/i pracy

F. Zachęca Pana/ią do samorozwoju i go wspiera

[Pytanie do wszystkich]

Zadam teraz kilka pytań dotyczących umiejętności i szkoleń.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q64 Które z poniższych stwierdzeń najlepiej opisuje Pana/i umiejętności w Pana/i pracy?

[Wręcz kartę Q64 – odczytaj]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Potrzebuję dalszego szkolenia, aby dobrze sprostać swoim obowiązkom

2=Moje obecne umiejętności dobrze odpowiadają moim obowiązkom

3=Mam umiejętności, aby sprostać bardziej wymagającym obowiązkom

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q65 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy przeszedł/przeszła Pan/i jakiekolwiek z niżej podanych szkoleń, aby podnieść swoje umiejętności, czy też nie?

Q65 Czy od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej przeszedł/przeszła Pan/i którekolwiek z podanych niżej typów szkoleń, aby podnieść swoje umiejętności?

[Odczytaj od 'A' do 'D']

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

[Zapytać Q65_A tylko jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

A. Szkolenie opłacone lub zapewnione przez Pana/i pracodawcę

B. Szkolenie opłacone przez siebie samego/samą siebie

C. Szkolenie w miejscu pracy (prowadzone przez współpracowników, przełożonych)

D. Szkolenie innego typu

[Zapytać jeżeli Q65_A = 1 i jest pracownikiem zatrudnionym (Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9)]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q66 Ile dni, łącznie, w ciągu ostatnich 12 miesięcy spędził/a Pan/i na szkoleniach opłaconych lub zorganizowanych przez Pana/i pracodawcę?

Q66 Ile dni, łącznie, od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej spędził/a Pan/i na szkoleniach opłaconych lub zorganizowanych przez Pana/i pracodawcę?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=1 dzień lub mniej

2=2-3 dni

3=4-5 dni

4=6-9 dni

5=10-19 dni

6=20 dni lub więcej

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q65_A = 1 lub Q65_B = 1]

[Jeżeli Q65_A=1 i Q65_B jest różne od 1: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q65_B=1 i Q65_A nie było zadane i nie jest 1: pokaż siatkę pytań 2]

[Jeżeli Q65A=1 i Q65B=1: pokaż siatkę pytań 3]

Q67 Czy zgadza się Pan/i, czy też nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi szkoleń, opłaconych i zorganizowanych przez Pana/i pracodawcę, które odbył/a Pan/i w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Q67 Czy zgadza się Pan/i, czy też nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi szkoleń, opłaconych we własnym zakresie, które odbył/a Pan/i w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Q67 Czy zgadza się Pan/i, czy też nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi szkoleń, czy to zorganizowanych przez Pana/i pracodawcę, czy opłaconych we własnym zakresie, które odbył/a Pan/i w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

[Wręcz kartę Q67 ze skalą – odczytaj od ‘A’ do ‘C’]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Zdecydowanie zgadzam się

2=Zgadzam się

3=Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam

4=Nie zgadzam się

5=Zdecydowanie nie zgadzam się

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Szkolenie pomogło mi poprawić sposób, w jaki pracuję

B. Czuję, że moja praca jest pewniejsza z powodu mojego szkolenia

C. Czuję, że moje perspektywy na przyszłe zatrudnienie są lepsze

[Zapytać jeżeli Q65_B = 1]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q68 Ile dni, łącznie, w ciągu ostatnich 12 miesięcy, poświęcił/a Pan/i na szkolenia opłacone we własnym zakresie?

Q68 Ile dni, łącznie, od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy, poświęcił/a Pan/i na szkolenia opłacone we własnym zakresie?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=1 dzień lub mniej

2=2-3 dni

3=4-5 dni

4=6-9 dni

5=10-19 dni

6=20 dni lub więcej

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q65_A = 2 i jest pracownikiem zatrudnionym (Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9)]

Q69 Czy zwracał/a się Pan/i do pracodawcy, by zapewnił Panu/i szkolenie?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

Q70 Kolejne pytania dotyczą Pana/i miejsca pracy. W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?

[Wręcz kartę Q70 ze skalą – odczytaj od 'A' do 'F']

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Zdecydowanie zgadzam się

2=Zgadzam się

3=Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam

4=Nie zgadzam się

5=Zdecydowanie nie zgadzam się

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo od 'A' do 'F']

A. Pracownicy są doceniani, gdy dobrze wykonali swoją pracę

B. Kierownictwo ma do pracowników zaufanie, że dobrze wykonają swoją pracę

C. Konflikty są rozwiązywane w sposób sprawiedliwy

D. Praca jest sprawiedliwie rozdzielana

E. Współpraca między Panem/ią a Pana/i współpracownikami dobrze się układa

F. Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy mają zaufanie do kierownictwa

[Zapytać jeżeli Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9]

Q71 Czy w Pana/i firmie lub organizacji działają lub odbywają się...?

[Odczytaj od 'A' do 'C']

[Pytanie dotyczy firmy lub organizacji, do której można się zapisać, nie tylko w danej lokalizacji]

I być może nie w lokalnym miejscu pracy]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo od 'A' do 'C']

A. Związek zawodowy, rada pracownicza lub podobny komitet reprezentujący pracowników?

B. Specjalista lub komisja ds. BHP?

C. Regularne spotkania, na których pracownicy mogą wyrazić swoje zdanie na temat tego, co dzieje się w organizacji?

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q72 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy był/a Pan/i narażony/a w swoim miejscu pracy na...?

Q72 Czy od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej był/a Pan/i narażony/a w swoim miejscu pracy na...?

[Wręcz kartę Q72]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. dyskryminację ze względu na wiek

- B. dyskryminację ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub kolor skóry
- C. dyskryminację ze względu na narodowość
- D. dyskryminację ze względu na Pana/i płeć
- E. dyskryminację ze względu na religię
- F. dyskryminację ze względu na niepełnosprawność
- G. dyskryminację ze względu na orientację seksualną

[Pytanie do wszystkich]

Q73 Czy uważa Pan/i, że Pan/i zdrowie lub bezpieczeństwo jest zagrożone przez Pana/i pracę?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q74 Czy Pana/i praca ma wpływ na Pana/i zdrowie?

[Odczytaj]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak, głównie pozytywny

2=Tak, głównie negatywny

3=Nie

8=Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytania dotyczą Pana/i stanu zdrowia, niekoniecznie związanego z pracą.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q75 Ogólnie, jaki jest Pana/i stan zdrowia? Czy powiedział/aby Pan/i, że jest...

[Wręcz kartę Q75]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Bardzo dobry

2=Dobry

3=Zadawalający

4=Zły

5=Bardzo zły

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q76 Czy występuje u Pana(i) choroba lub problem zdrowotny trwający lub mogący trwać dłużej niż 6 miesięcy?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q76=1]

Q77 Czy Pana/i codzienne czynności uległy ograniczeniu, ze względu na tę chorobę lub problem zdrowotny?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak, uległy znacznemu ograniczeniu

2=Tak, uległy pewnemu ograniczeniu

3=Wcale nie uległy ograniczeniu

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q78 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy cierpiał/a Pan/i na jakikolwiek z poniższych problemów zdrowotnych?

[Wręcz kartę Q78]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Problemy ze słuchem

B. Problemy ze skórą

C. Bóle pleców

D. Bóle mięśni ramion, szyi oraz/lub kończyn górnych (rąk, łokci, nadgarstków, dłoni itp.)

E. Bóle mięśni w kończynach dolnych (biodra, nogi, kolana, stopy itp.)

F. Bóle głowy, zmęczenie oczu

G. Uraz(y)

H. Niepokój

I. Ogólne zmęczenie

J. Inne (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q79 Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy cierpiał/a Pan/i na którykolwiek z następujących problemów ze snem?

[Wręcz kartę Q79 – odczytaj od 'A' do 'C']

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Codziennie

2=Kilka razy w tygodniu

3=Kilka razy w miesiącu

4=Rzadziej

5=Nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Trudności z zasypianiem

B. Wielokrotne wybudzanie się ze snu

C. Uczucie wyczerpania lub zmęczenia po obudzeniu się

[Pytanie do wszystkich]

Q80 Czy w ciągu ostatniego miesiąca w trakcie swojej pracy był/a Pan/i narażony/a na...?

[Wręcz kartę z Q80]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Słowne zniewagi, obraźliwe lub niestosowne słowa

B. Niepożądane zainteresowanie seksualne

C. Groźby

D. Upokarzające zachowania

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż siatkę pytań 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż siatkę pytań 2]

Q81 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy był/a Pan/i narażony/a w trakcie swojej pracy na...?

Q81 Czy od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej był/a Pan/i narażony/a w trakcie swojej pracy na...?

[Wręcz kartę Q81]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Przemoc fizyczną

B. Molestowanie seksualne

C. Tyranizowanie/ napastowanie

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytania dotyczą okresów nieobecności w pracy w ostatnim czasie.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż pytanie otwarte 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż pytanie otwarte 2]

Q82 Ogółem, ile dni w ciągu ostatnich 12 miesięcy był/a Pan/i nieobecny/a w pracy z powodu zwolnienia chorobowego lub urlopu zdrowotnego?

Q82 Ogółem, ile dni od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej był/a Pan/i nieobecny/a w pracy z powodu zwolnienia chorobowego lub urlopu zdrowotnego?

[Odpowiedź numeryczna / Odpowiedź dozwolona od 0 do 365 i 888 i 999]

Liczba dni roboczych:.....

888=Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q82 >0 – tylko tych, którzy odpowiedzieli przynajmniej 1 dzień w Q82]

Q83a Ile spośród wskazanych wyżej dni nieobecności w pracy było wynikiem wypadku/ów w miejscu pracy?

Wpisać liczbę dni:.....

[Odpowiedź numeryczna / pozwolić na odpowiedź < = odpowiedź w Q82]

Liczba dni podanych w tym pytaniu jest większa, niż liczba dni podanych w poprzednim pytaniu.

Proszę poprawić.

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q82 >0 - tylko tych, którzy odpowiedzieli przynajmniej 1 dzień w Q82]

Q83b Ile spośród wskazanych wyżej dni nieobecności w pracy było wynikiem problemów zdrowotnych spowodowanych pracą lub zastrzeżonych z powodu pracy (wyluczając wypadki w miejscu pracy)?

[Odczytaj]

Wpisać liczbę dni:.....

[Odpowiedź numeryczna / Odpowiedź dozwolona < = odpowiedź w Q82]

Liczba dni podanych w tym pytaniu jest większa, niż liczba dni podanych w poprzednim pytaniu.

Proszę poprawić.

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q17 jest różne od 00: pokaż pytanie 1]

[Jeżeli Q17 = 00: pokaż pytanie 2]

Q84a Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracował/a Pan/i, kiedy był/a Pan/i chory/a?

Q84a Czy od chwili rozpoczęcia swojej głównej pracy zarobkowej pracował/a Pan/i, kiedy był/a Pan/i chory/a?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

7=Nie był/a chory/a (spontanicznie)

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Jeżeli Q84a= 1, potem zapytaj:]

Q84a Ile to było dni roboczych?

Liczba dni roboczych:.....

[Odpowiedź numeryczna / Odpowiedź dozwolona od 1 do 365]

888=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q76 = 1]

Q85 Wspomniał/a Pan/i wcześniej, że cierpi na chorobę lub problem zdrowotny, który trwa lub może trwać dłużej niż 6 miesięcy. Czy Pana/i miejsce pracy lub czynności wykonywane w pracy dostosowano, aby uwzględnić Pana/i chorobę lub problem zdrowotny?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q76 = 1]

Q86 Czy będzie potrzebne dalsze dostosowanie Pana/i miejsca pracy lub czynności wykonywanych w pracy, aby uwzględnić Pana/i chorobę lub problem zdrowotny?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q87 Proszę wybrać odpowiedź na każde z pięciu stwierdzeń, która najlepiej określa Pana/i samopoczucie w ciągu OSTATNICH DWÓCH TYGODNI.

[Wręcz kartę z Q87 ze skalą - odczytaj od „A” do „E”]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1. Cały czas

2. Przez większość czasu

3. Przez ponad połowę czasu

4. Przez mniej niż połowę czasu

5. Przez niewielką część czasu

6. Ani razu

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo zapytaj od ‘A’ do ‘E’]

A. Czułam się wesoła i w dobrym nastroju /Czułem się wesoły i w dobrym nastroju

B. Czułam się spokojna i odprężona/Czułem się spokojny i odprężony

C. Czułam się aktywna i energiczna/Czułem się aktywny i energiczny

D. Budziłam się z uczuciem świeżości i wypoczęta/Budziłem się z uczuciem świeżości i wypoczęty

E. Moje życie codzienne było wypełnione interesującymi mnie sprawami

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytania ponownie dotyczą Pana(i) pracy ogólnie.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q88 Ogólnie rzecz biorąc, czy jest Pan/i bardzo zadowolony/a, zadowolony/a, niezbyt zadowolony/a, czy w ogóle niezadowolony/a z warunków swojej głównej wykonywanej pracy zarobkowej?

[Wręcz kartę Q88]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Bardzo zadowolony(a)

2=Zadowolony(a)

- 3=Nie bardzo zadowolony(a)
- 4=W ogóle nie zadowolony(a)
- 8=Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)
- 9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q89 W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami opisującymi różne aspekty Pana/i pracy?

[Wręcz kartę Q89 ze skalą – odczytaj od 'A' do 'H']
 [Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

- 1=Zdecydowanie zgadzam się
- 2=Zgadzam się
- 3=Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam
- 4=Nie zgadzam się
- 5=Zdecydowanie się nie zgadzam
- 7=Nie dotyczy (spontanicznie)
- 8=Nie wie (spontanicznie)
- 9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo zapytaj od 'A' do 'F' - zapytaj 'G' i 'H' na końcu, w tej kolejności]

[Zapytać Q89_F tylko jeżeli liczba dzieci w gospodarstwie domowym QXc=02]

- A. Biorąc pod uwagę cały wkładany wysiłek i osiągnięcia w pracy, mam poczucie, że jestem odpowiednio wynagradzany/a
- B. Moja praca oferuje dobre perspektywy dla rozwoju kariery
- C. Otrzymuję zasłużone uznanie za swoją pracę
- D. Na ogół mam dobre relacje ze współpracownikami
- E. Organizacja, dla której pracuję, motywuje mnie do tego, abym pracował/a najwydajniej
- F. Mam lepsze relacje ze swoimi dziećmi, ponieważ mam pracę
- G. Mogę stracić swoją pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy
- H. Jeśli stracił/abym lub zakończył/a swoją obecną pracę, byłoby mi łatwo znaleźć pracę z podobną pensją

[Pytanie do wszystkich]

Q90 Następujące stwierdzenia dotyczą tego, jakie ma Pan/i odczucia w stosunku do swojej pracy. W odniesieniu do każdego stwierdzenia, proszę powiedzieć, jak często ma Pan/i takie odczucia...

[Wręcz kartę Q90 ze skalą - odczytaj od 'A' do 'F']
 [Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

- 1=Zawsze
- 2=Przez większość czasu
- 3=Czasami
- 4=Rzadko
- 5=Nigdy
- 8=Nie wie (spontanicznie)
- 9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo zapytaj od 'A' do 'F']

- A. W swojej pracy czuję się pełen/pełna energii
- B. Podchodzę z entuzjazmem do swojej pracy
- C. Kiedy pracuję, czas płynie mi bardzo szybko
- D. Pod koniec dnia roboczego czuję się wyczerpany/a
- E. Wątpię w to, czy moja praca jest ważna
- F. Uważam, że jestem dobry/a w tym, co robię w pracy

[Zapytać samozatrudnionych (Q8b =1-5 i Q8b jes różne od 6-9)]

Q91 W jakim stopniu zgadza się Pan/i lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami?

[Wręcz kartę Q91 ze skalą - odczytaj od 'A' do 'E']
 [Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

- 1=Zdecydowanie zgadzam się
- 2=Zgadzam się
- 3=Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam

4=Nie zgadzam się

5=Zdecydowanie nie zgadzam się

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół – losowo zapytaj od ‘A’ do ‘E’]

A. Jeśli zachorował/abym długotrwale, był/abym finansowo zabezpieczony/a

B. Cieszę się, że jestem szefem samego/samej siebie

C. Pozyskiwanie nowych klientów przychodzi mi z łatwością

D. Trudno mi unieść ciężar odpowiedzialności za prowadzenie własnej działalności

E. To ja podejmuję najważniejsze decyzje o tym, jak prowadzić własną działalność

[Pytanie do wszystkich]

Q92 Do którego roku życia chciał/aby Pan/i pracować?

Wpisać wiek:.....

666=Tak długo, jak to możliwe

888=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli Q2b wynosi 55 lub mniej lub jeżeli Q2b=888 or 999: pokaż pytanie jednokrotnego wyboru 1]

[Jeżeli Q2b wynosi 56 lub więcej: pokaż pytanie jednokrotnego wyboru 2]

Q93 Czy myśli Pan/i, że będzie Pan/i w stanie wykonywać swoją obecną lub podobną pracę do 60 roku życia?

Q93 Czy myśli Pan/i, że będzie Pan/i w stanie wykonywać swoją obecną lub podobną pracę za pięć lat?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q93=1]

Q94 Jak Pan/i myśli, do jakiego wieku będzie Pan/i w stanie wykonywać swoją obecną lub podobną pracę?

Wpisać wiek:.....

[Jeżeli Q93=1, wartość w Q94 powinna wynosić 60 lub więcej]

Wiek powinien wynosić przynajmniej 60 lat. Proszę poprawić.

888=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytania dotyczą Pana(i) działalności niezwiązanej z pracą.

[Odczytaj]

[Pytanie do wszystkich]

Q95 Ogólnie, jak często angażuje się Pan/i w którąkolwiek z niżej wymienionych działalności poza pracą?

[Jeśli dla którejkolwiek z pozycji od „A” do „G” w pytaniu Q95 wskazano odpowiedź „codziennie”,

Należy przejść do pytania Q96]

[Wręcz kartę Q95 ze skalą – odczytaj]

[Jeżeli Q95_A do Q95_G = 1, kontynuuj Q96x]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Codziennie

2=Kilka razy w tygodniu

3=Kilka razy w miesiącu

4=Rzadziej

5=Nigdy

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół - losowo]

A. Wolontariat lub działalność charytatywna

B. Działalność polityczna/w związkach zawodowych

C. Zajmowanie się i/ lub kształcenie swoich dzieci, wnuków

D. Gotowanie i prace domowe

E. Opiekę nad starszymi/niepełnosprawnymi krewnymi

F. Uczestnictwo w szkoleniu lub kursie

G. Uprawianie sportu, aktywność kulturalna lub wypoczynek poza domem

[Zapytać jeżeli Q95_A do Q95_G = 1]

[Nie wpisywać kombinacji godzin i minut, kod 88/99 może być użyty tylko jeżeli liczba godzin: 0/00]

Q96 Średnio ile godzin dziennie poświęca Pan/i na to zajęcie?

[Wpisz liczbę godzin. Zaokrąglaj w górę lub w dół do najbliższej, pełnej godziny. Jeśli mniej niż godzina dziennie, wpisz „00”, a następnie zapytaj o liczbę minut i wpisz wartość]

[Jeżeli Q95_A do Q95_G = 1, kontynuuj Q96x]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

Wpisz liczbę godzin:.....

Wpisz liczbę minut:.....

88=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół - losowo]

[Zapytać jeżeli Q95_A do Q95_G = 1]

A. Wolontariat lub działalność charytatywna

B. Działalność polityczna/w związkach zawodowych

C. Zajmowanie się i/ lub kształcenie swoich dzieci, wnuków

D. Gotowanie i prace domowe

E. Opiekę nad starszymi/niepełnosprawnymi krewnymi

F. Uczestnictwo w szkoleniu lub kursie

G. uprawianie sportu, aktywność kulturalną lub wypoczynek poza domem

[Zapytać jeżeli respondent mieszka w gospodarstwie domowym z pracującym/ą partnerem/ką (QXc=01 i QXd=01)]

Q97 Powiedział/a Pan/i, że w tym gospodarstwie domowym mieszka Pana/i partner/ka. Ile godzin tygodniowo zazwyczaj pracuje Pana/i partner/ka, wliczając w to płatne i niepłatne nadgodziny?

Wpisać liczbę godzin tygodniowo:.....

888=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli respondent mieszka w gospodarstwie domowym z pracującym/ą partnerem/ką (QXc=01 i QXd=01)]

Q98 Ile godzin tygodniowo wolał/aby Pan/i, żeby Pan/i partner/ka pracował/a?

Wpisać liczbę godzin tygodniowo:.....

777=Tyle samo godzin, co obecnie (spontanicznie)

888=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Kolejne pytania dotyczą Pana(i) wykształcenia i dochodów.

[Odczytaj]

[Zapytać jeżeli Q1 IS > 1 (wieloosobowe gospodarstwo) lub 99 (odmowa odpowiedzi), w innym przypadku zastosuj kod 1]

Q99 Czy jest Pan/i w swoim gospodarstwie domowym osobą, która ma największy udział w dochodach gospodarstwa domowego?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

3=Wszyscy po równo (spontanicznie)

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q100 Gospodarstwo domowe może uzyskiwać dochody z różnych źródeł, a wkład w te dochody może wносить więcej niż jeden członek gospodarstwa domowego. Biorąc pod uwagę łączne miesięczne dochody Pana/i gospodarstwa domowego, proszę powiedzieć, czy Pana/i gospodarstwo domowe jest w stanie wiązać koniec z końcem...?

[Wręcz kartę Q100 – odczytaj]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Bardzo łatwo

2=Łatwo

3=Dość łatwo

4=Z pewną trudnością

5=Z trudnością

6=Z wielką trudnością

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać pracowników zatrudnionych (Q7=1 lub Q8a=1 lub Q8b=6-9)]

Q101 Proszę pomyśleć o swoim wynagrodzeniu za główną, wykonywaną przez siebie, pracę zarobkową - co ono zawiera?

[Wręcz kartę Q101]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Ustalone podstawowe wynagrodzenie/płaca

B. Stawka za akord lub wynagrodzenie zależne od wydajności

C. Dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny

D. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych

E. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedzielę

F. Wynagrodzenie przyznawane za indywidualne wyniki pracy

G. Wynagrodzenie przyznawane za wyniki pracy zespołu/ grupy roboczej/ działu

H. Wynagrodzenie oparte na ogólnym wyniku firmy (według planu podziału zysków), w której Pan/i pracuje

I. Dochód z udziałów/akcji firmy, w której Pan/i pracuje

J. Dodatkowe korzyści innej natury (np. usługi medyczne, dostęp do sklepów itp.)

K. Inne (spontanicznie)

[Zapytać samozatrudnionych (Q8b=1-5 i Q8b jest różne od 6-9)]

Q102 Jaka część Pana/i przychodu pochodzi od Pana/i najważniejszego klienta?

[Wręcz kartę Q102]

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Mniej niż 50%

2=50 do 75%

3=Więcej niż 75%

8=Nie wie/brak zdania (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać samozatrudnionych (Q8b=1-5 i Q8b jest różne od 6-9)]

Q103 Co zawierają Pana/i dochody pochodzące z głównej prowadzonej przez Pana/ią działalności gospodarczej?

[Wręcz kartę Q103]

[Siatka w poprzek – pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Wymienione

2=Niewymienione

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka w dół]

A. Dochód z samozatrudnienia, to znaczy z prowadzonej przez siebie firmy, wykonywanego zawodu lub prowadzonego gospodarstwa rolnego

B. Wypłaty oparte na ogólnym wyniku firmy (według planu podziału zysków) lub spółki, w której Pan/i pracuje

C. Dochód z udziałów/akcji firmy, w której Pan/i pracuje

D. Inne (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q104 Czy mógłby/mogłaby Pan/i nam powiedzieć, ile wynosi średni miesięczny dochód NETTO z Pana/i głównej pracy zarobkowej? Proszę odnieść się do średniego wynagrodzenia z ostatnich miesięcy. Jeśli nie zna Pan/i dokładnej wysokości, proszę powiedzieć szacunkowo.

[Chodzi tylko o dochody z głównej pracy nie należy uwzględniać emerytury itp., wyjaśnić, że główna praca odnosi się do pracy, którą respondent podał, kiedy był kwalifikowany do wywiadu, jeżeli to konieczne, wyjaśnij, że miesięczne dochody netto to dochody, które dana osoba ma do dyspozycji po odliczeniu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne!]

Miesięczne wynagrodzenie ze swojej głównej pracy w złotych polskich:.....

88888888=Nie wie (spontanicznie)

99999999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q104 = DK lub Refusal]

Q105 Zamiast tego, może mógłby/mogłaby Pan/i podać przybliżony zakres. Która litera najlepiej opisuje Pana/i łączne wynagrodzenie netto z Pana/i głównej pracy? Proszę posłużyć się tą częścią karty, którą zna Pan/i najlepiej - wynagrodzenie tygodniowe, miesięczne lub roczne.

[Wręcz kartę Q105, wybrać kod pasujący do odpowiedzi respondenta/litery. Wręcz kartę Q105 i odczytaj: proszę podać literę, która najlepiej pasuje do Pana/i) miesięcznych zarobków netto z głównej pracy. Proszę posłużyć się tą częścią karty, którą zna Pan/i najlepiej - wynagrodzenie tygodniowe, miesięczne lub roczne]

Tygodniowo

D=Mniej niż 200 PLN

B=201 - 250 PLN

I=251 - 300 PLN

O=301 - 350 PLN

T=351 - 425 PLN

G=426 - 500 PLN

P=501 - 575 PLN

A=576 - 675 PLN

F=676 - 800 PLN

E=801 - 925 PLN

Q=926 - 1050 PLN

H=1051 PLN lub więcej

22=Odmowa

23=Nie wie

Miesięcznie (kody j.w.)

Mniej niż 800 PLN

801 - 1000 PLN

1001 - 1200 PLN

1201 - 1400 PLN

1401 - 1700 PLN

1701 - 2000 PLN

2001 - 2300 PLN

2301 - 2700 PLN

2701 - 3200 PLN

3201 - 3700 PLN

3701 - 4200 PLN

4201 PLN lub więcej

Rocznie (kody j.w.)
Mniej niż 9600 PLN
9601 - 12000 PLN
12001 - 14400 PLN
14401 - 16800 PLN
16801 - 20400 PLN
20401 - 24000 PLN
24001 - 27600 PLN
27601 - 32400 PLN
32401 - 38400 PLN
38401 - 44400 PLN
44401 - 50400 PLN
50401 PLN lub więcej

[Pytanie do wszystkich]

Q106 Jaki jest najwyższy poziom wykształcenia lub wykszolenia ukończony przez Pana/iq?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wręcz kartę Q106]

1=Niepełne podstawowe
2=Podstawowe - 6 klas
3=Podstawowe - 8 klas
4=Gimnazjalne
5=Zasadnicze zawodowe
6=Średnie (licealne) ogólnokształcące
7=Średnie zawodowe (technikum)
8=Pomaturalne (policealne)
9=Wyższe licencyjne
10=Wyższe magisterskie (Magister)
11=Studia doktoranckie (Doktor)
88=Nie wie (spontanicznie)
99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

P13 Dziękujemy za udział w szóstej edycji Europejskiego Badania Warunków Pracy. Eurofound może przeprowadzić niewielką liczbę ankiet uzupełniających (trwających nie więcej niż godzinę) z respondentami w ciągu najbliższego roku. Czy chciał/aby Pan/i wziąć udział w takiej ankiecie?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

[Pytanie do wszystkich]

Komentarze lub inne pomocne informacje, które chciał/abyś dodać przed zakończeniem ankiety (np. szczegóły na temat zawodu lub branży respondenta pomocne w kodowaniu pytań otwartych)

Odpowiedź otwarta: max. 500 znaków:.....

[Pytanie do wszystkich]

P4 Liczba osób obecnych podczas wywiadu, wliczając ankietera.

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Dwie (ankieter i respondent)

2=Trzy

3=Cztery

4=Pięć lub więcej

[Pytanie do wszystkich]

P5 Skłonność respondenta do współpracy

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Bardzo duża

2=Duża

3=Średnia

4=Niska

5=Bardzo niska

[Pytanie do wszystkich]

P5A Czy respondent prosił o wyjaśnienie lub miał trudności z odpowiedzią na któreś z pytań?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Nigdy

2=Rzadko

3=Czasami

4=Przez większość czasu

5=Zawsze

P6 Wielkość miejscowości

[Odpowiedź numeryczna, wprowadź numer miejscowości z karty kontaktu]

P7 Województwo

[Odpowiedź numeryczna, wprowadź numer województwa z karty kontaktu]

P8A ADRES RESPONDENTA

Odpowiedź otwarta: max. 500 znaków:.....

P8B NUMER ADRESU

[Odpowiedź numeryczna, wprowadź numer adresu z karty kontaktu]

P8C KOD POCZTOWY RESPONDENTA

Odpowiedź otwarta: max. 8 znaków:.....

P8D NUMER IDENTYFIKACYJNY KARTY KONTAKTU

[Odpowiedź numeryczna, wprowadź numer ID z karty kontaktu]

[SHOULD BE RECORDED AUTOMATICALLY - DO NOT SHOW ON SCREEN]

P9A JEDNOSTKA PRÓBY

[Odpowiedź numeryczna, wprowadź numer jednostki próby z karty kontaktu]

P9B NUMER PUNKTU STARTOWEGO

[Odpowiedź numeryczna, wprowadź numer punktu startowego z karty kontaktu]

[Pytanie do wszystkich]

P9C IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA

Odpowiedź otwarta: max. 500 znaków:.....

[Pytanie do wszystkich]

P12A Czy podany został dla celów kontroli numer telefonu gospodarstwa domowego?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

[Zapytać jeżeli P12A=1]

P12AA Jaki jest numer tego telefonu?

Odpowiedź otwarta: max. 16 znaków:.....

[Pytanie do wszystkich]

P12B Czy podany został dla celów kontroli numer telefonu komórkowego gospodarstwa domowego?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Tak

2=Nie

[Zapytać jeżeli P12B=1]

P12BB Jaki jest numer tego telefonu?

Odpowiedź otwarta: max. 16 znaków:.....

P1 Data wywiadu

[Odpowiedź numeryczna – nagraj jako DDMM]

P2 Godzina rozpoczęcia wywiadu

[Odpowiedź numeryczna – nagraj jako HHMM – dla HH 00 do 23 / dla MM 00 do 59]

P2b Godzina zakończenia wywiadu

[Odpowiedź numeryczna – nagraj jako HHMM – dla HH 00 do 23 / dla MM 00 do 59]

P3 Czas wywiadu w minutach

[Odpowiedź numeryczna]

P3a Język wywiadu (wersja językowa ankiety)

[Odpowiedź numeryczna według załączonej listy]

Załącznik B. Siódme Europejskie Badanie Warunków Pracy 2021 – edycja nadzwyczajna (polska wersja kwestionariusza wywiadu telefonicznego)²⁰

[Pytanie do wszystkich]

QN1. Czy pracuje Pan(i) w jednym czy w kilku miejscach lub czy prowadzi Pan(i) jedną czy więcej firm?

[Ankieter: jeżeli respondent się waha, wyjaśnij, że druga praca może obejmować bardzo różne zajęcia, np. Pracę w sklepie lub kawiarni, inwestowanie w rozwój nowej działalności, poboczne płatne zajęcia (np. pilnowanie dziecka, prace w ogrodzie, prasowanie), pracę za pośrednictwem platform takich jak uber lub bolt czy wykonywanie pracy twórczej wynagradzanej na podstawie praw autorskich]

1=Pracuję w jednym miejscu lub prowadzę jedną firmę

2=Pracuję w kilku miejscach lub prowadzę kilka firm

3=Nie wie (spontanicznie)

4=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli liczba prac=2]

QM3F. Czy inne miejsca pracy lub prowadzone przez Pana(-ią) firmy poza Pana(-i) głównym miejscem pracy mają charakter regularny czy dorywczy?

[single – odczytaj tylko w razie konieczności]

[Ankieter: „regularna” oznacza pracę wykonywaną przez co najmniej 30 minut w tygodniu. Jeśli respondent wymieni jedną dodatkową pracę, możliwe odpowiedzi to „regularna” lub „dorywcza”. Jeśli respondent wymieni więcej niż jedną dodatkową pracę, zakoduj „regularna”, „dorywcza” lub „zarówno regularna, jak i dorywcza”]

1=Regularna

2=Dorywcza

3=ZARÓWNO regularna, jak i dorywcza (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

4=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli liczba prac=2]

W dalszej części wywiadu, gdy zadaję pytanie o główne miejsce pracy, mam na myśli to, w którym spędza Pan(i) najwięcej czasu. Jeżeli w każdym miejscu pracy pracuje Pan(i) tyle samo czasu, proszę wskazać to, które uważa Pan(i) za ważniejsze.

[Odczytaj]

[Jeżeli liczba prac=1, zadaj pytanie 1, jeżeli liczba prac=2, zadaj pytanie 2]

Q5. Jak nazywa się Pana(-i) zawód?

Jak nazywa się Pana(-i) główny zawód?

[Ankieter: zapisz wszystkie szczegóły – dopytaj o możliwie jak najwięcej informacji. Jeżeli w nazwie zawodu zawarty jest przymiotnik lub czasownik (imiesłów), albo określone słowa, np. „administracyjny”, „asystent”, „kierownik”, „rolniczy”, „pielęgniarski” czy „nauczanie”, należy zadać dodatkowe pytania, żeby wyjaśnić, co konkretnie oznacza to określenie w kontekście zawodu.]

....

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q6. Co Pan(i) głównie robi w swojej pracy?

[Ankieter: zapisz wszystkie szczegóły – dopytaj o możliwie jak najwięcej informacji. Proszę pamiętać, że pytamy o to, jaką funkcję respondent pełni w pracy, a nie o zadania, które mogą mieć ogólniejszy charakter]

²⁰ Kwestionariusz w edycji realizowanej w trakcie pandemii, ze względu na konieczność skrócenia wymuszona zmianą techniki badania, prezentowany był w różnych formach w zależności od państwa: moduł podstawowy oraz zmienne moduły dodatkowe. Z tego względu prezentowany tutaj kwestionariusz zawiera tylko fragment treści pytań. Pełną treść kwestionariusza można znaleźć na stronie: European Working Conditions Surveys (EWCS) | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (europa.eu)

.....

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli liczba prac=1, zadaj pytanie 1, jeżeli liczba prac=2, zadaj pytanie 2]

[Pytanie do wszystkich]

Q13. Na czym polega główna działalność firmy lub organizacji, w której Pan(i) pracuje?

[Ankieter: zapisz wszystkie szczegóły – dopytaj o możliwie jak najwięcej informacji.

Należy szczegółowo wypytać respondenta o sektor lub branżę, o której mówi, a następnie dopytać, czym dokładnie zajmuje się ta firma lub instytucja w ramach tego sektora]

.....

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q14. Czy pracuje Pan(i) w...?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Sektorze prywatnym

2=Sektorze publicznym

3=Firmie lub organizacji publiczno-prywatnej

4=Sektorze non-profit, organizacji pozarządowej

5=Inne – proszę podać:

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q16a. Ile osób łącznie pracuje w Pana(-i) miejscu pracy, tzn. w oddziale lub zakładzie, w którym wykonuje Pan(i) swoją pracę?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Ankieter: respondent powinien wliczyć również siebie (jeśli pracuje zazwyczaj w danym miejscu) – oraz osoby, które pracują zazwyczaj w tym samym obiekcie – należy jednak wykluczyć osoby pracujące w innych lokalizacjach lub obiektach]

1=1 (pracuje sam)

2=2–4

3=5–9

4=10–49

5=50–99

6=100–249

7=250–499

8=500 lub więcej

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli liczba Q16a>1 i nie wynosi 88 lub 99]

QN4F. W przybliżeniu ile z tych osób to kobiety?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Żadna lub prawie żadna

2=Mniej niż połowa

3=Mniej więcej połowa

4=Więcej niż połowa

5=Wszystkie lub prawie wszystkie

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Zapytać Q7a jeżeli QN1 nie wynosi 2, Q7b jeżeli QN1=2]

Q7a. Czy pracuje Pan(i) jako pracownik najemny czy osoba samozatrudniona?

Q7b. Czy w swoim głównym miejscu pracy pracuje Pan(i) jako pracownik najemny czy osoba samozatrudniona?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

[Wyjaśnij w razie potrzeby: przez „pracownika najemnego” rozumiemy osobę, która otrzymuje wynagrodzenie od pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej. Nie zawsze jest to związane z zawarciem umowy o pracę. W niektórych krajach pracownicy mogą być zatrudniani bez umowy o pracę (Czechy). W Polsce pracowników najemnych można zatrudniać także na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Respondentów zatrudnionych na umowę zlecenia lub umowę o dzieło należy traktować jako pracowników najemnych; „osoba samozatrudniona” to osoba prowadząca własną działalność gospodarczą lub będąca współnikiem w spółce albo osoba wykonująca wolny zawód. Osoba samozatrudniona może, lecz nie musi zatrudniać własnych pracowników najemnych. Respondentów pracujących we własnej firmie należy zakodować jako osoby samozatrudnione. Członków spółdzielni produkcyjnych również należy zakodować jako osoby samozatrudnione. Osoby pracujące w firmach rodzinnych będące członkami rodziny powinny same określić, która odpowiedź lepiej odpowiada ich sytuacji]

1=Pracownik najemny

2=Osoba samozatrudniona

3=Nie wie (spontanicznie)

4=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7=3 lub 9]

Q8a. Czy otrzymuje Pan(i) od pracodawcy wynagrodzenie lub pensję?

[Odczytaj]

1=Tak

2=Nie

3=Nie wie (spontanicznie)

4=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7=2 lub Q8a=2,8,9]

Q8b. Które z poniższych opisów pasują do Pana(-i) pracy?/ Które z poniższych opisów pasują do Pana(-i) głównej pracy?

[Pytanie wielokrotnego wyboru]

1=Szef własnej firmy

2=Wspólnik w spółce lub kancelarii/gabiniecie

3=Pracuję na własny rachunek

4=Praca w charakterze wykonawcy/podwykonawcy

5=Wykonuję wolny zawód

6=Otrzymuję wynagrodzenie lub pensję od agencji

7=Inna (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q7= 2 lub Q8a=8,9]

Q9a. Odnośnie do prowadzonego przez Pana(-ią) biznesu lub działalności, czy zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami?

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka pytań w dół]

A. Jestem upoważniony(-a) do zatrudniania lub zwalniania pracowników

B. Otrzymuję uzgodnioną stawkę tygodniowo lub miesięcznie

C. Mam pracowników, którzy dla mnie pracują

D. Ogólnie mam więcej niż jednego klienta

[Zapytać samozatrudnionych. Jeżeli QN1 nie wynosi 2 zapytać Q9b1, jeżeli QN1=2 zapytać Q9b2]

Q9b1. Myśląc o swojej własnej działalności gospodarczej, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami?

Q9b2. Myśląc o swojej głównej działalności gospodarczej, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z poniższymi stwierdzeniami?

[Siatka pytań w poprzek]

- 1=Zdecydowanie zgadzam się
- 2=Zgadzam się
- 3=Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam
- 4=Nie zgadzam się
- 5=Zdecydowanie nie zgadzam się
- 7=Nie dotyczy (spontanicznie)
- 8=Nie wie (spontanicznie)
- 9=Odmowa (spontanicznie)

[Siatka pytań w dół]

D. Trudno mi unieść ciężar odpowiedzialności za prowadzenie własnej działalności

E. To ja podejmuję najważniejsze decyzje o tym, jak prowadzić własną działalność

[Pytanie do wszystkich]

Q23. Czy nadzoruje Pan(i) pracę osób, których wzrost wynagrodzenia lub premia lub awans zależą bezpośrednio od Pana(-i)?

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli (Q7=1 lub Q8a = 1) lub (Q8a = 2 i (Q8b-1-5 i Q8b=6-7)) lub (Q8a nie 1 i Q8b = 6-9 tylko)]

Q62. Czy Pana(-i) bezpośredni przełożony jest kobietą czy mężczyzną?

[Ankieter: jeżeli respondent ma więcej niż jednego bezpośredniego przełożonego, poproś o wzięcie pod uwagę tego, który w większym stopniu odpowiada za pracę lub zadania respondenta]

1=Mężczyzną

2=Kobietą

7=Nie dotyczy (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q17. Ile lat pracuje Pan(i) w tej firmie lub organizacji?

[Ankieter: wyjaśnij, jeśli to konieczne: przez „firmę” rozumiemy organizację jako całość, a nie tylko lokalny oddział. Respondent powinien podać cały okres, bez względu na rodzaj umowy czy zajmowane stanowisko.]

Liczba lat.....

00=Mniej niż rok

77=Nie dotyczy (spontanicznie)

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Jeżeli QN1 nie wynosi 2, zapytać Q2d1, jeżeli QN1=2, zapytać Q2d2]

Q2d1. Czy pracuje Pan(i) w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin?

Q2d2. Czy w swoim głównym miejscu pracy pracuje Pan(i) w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin?

[Ankieter: niepełny wymiar godzin nie zawsze oznacza pół etatu – chodzi o pracę w wymiarze mniejszym niż przyjęty dla pełnego etatu. W przypadku, gdy respondent pracuje w nieregularnych godzinach i liczba godzin pracy może być różna, respondent powinien wskazać opcję „w niepełnym wymiarze godzin”, jeżeli uzna, że łącznie pracuje mniej niż w przypadku standardowego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin.]

1=W niepełnym wymiarze godzin

2=W pełnym wymiarze godzin

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli QN1 nie wynosi 2, zapytać Q26a, jeżeli QN1=2, zapytać Q26b]

Q26a. Ile dni w tygodniu zazwyczaj pracuje Pan(i) w swoim głównym miejscu pracy?

Q26b. Ile dni w tygodniu zazwyczaj pracuje Pan(i) w swoim miejscu pracy?

Liczba dni w tygodniu.....

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Jeżeli QN1=2, zapytać Q11a, jeżeli QN1nie wynosi 2, zapytać Q11b]

Q11a. Jaki rodzaj umowy o pracę posiada Pan(i) w swoim głównym miejscu pracy?

Q11b. Jaki rodzaj umowy o pracę posiada Pan(i) w swoim miejscu pracy?

[Pytanie jednokrotnego wyboru]

1=Umowę o pracę na czas nieokreślony

2=Umowę o pracę na czas określony

3=Umowę z agencją pracy tymczasowej

4=Praktyki zawodowe/staż lub inny program szkoleniowy

5=Bez umowy

6=Inna (spontanicznie)

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q11=2 lub 3]

[ankieter: wprowadź dokładną liczbę miesięcy, tygodni lub dni, według życzenia respondenta – jeśli respondent odpowie „nie wiem”, zakoduj „88” – „nie wie” (spontanicznie) w obu polach. Jeśli umowa na czas określony nie ma podanego okresu obowiązywania, zakoduj „77” – brak dokładnego okresu obowiązywania (spontanicznie) w obu polach. Jeśli respondent zawarł serię umów – jedna po drugiej, powinien udzielić odpowiedzi w odniesieniu do aktualnie obowiązującej umowy.]

Q12. Jaki jest dokładny okres obowiązywania umowy w miesiącach?

Liczba miesięcy:.....

997=Wolę podać liczbę tygodni:.....

998=Wolę podać liczbę dni:.....

77=Brak podanego dokładnego okresu obowiązywania umowy (spontanicznie)

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q12=997]

Q12.1. Jaki jest dokładny okres obowiązywania umowy w tygodniach?

Liczba tygodni:....

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q12=998]

Q12.2. Jaki jest dokładny okres obowiązywania umowy w dniach?

Liczba dni:....

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Jeżeli Q11=1 do 4 oraz QN1nie równa się 2 – pierwsze pytanie; jeżeli Q11 = 1 do 4 i QN1=2 – drugie pytanie; jeżeli Q11=5-9 i QN1 nie równa się 2 – trzecie pytanie, jeżeli Q11=5-9 i QN1=2 – pytanie cztery]

Q24. Czy Pana(-i) umowa o pracę określa liczbę godzin, które musi Pan(i) przepracować?

Czy Pana(-i) umowa o pracę w Pana(-i) głównym miejscu pracy określa liczbę godzin, które musi Pan(i) przepracować?

Czy Pana(-i) umowa z pracodawcą określa liczbę godzin, które musi Pan(i) przepracować?

Czy Pana(-i) umowa z pracodawcą w Pana(-i) głównym miejscu pracy określa liczbę godzin, które musi Pan(i) przepracować?

1=Tak

2=Nie

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q24C = 1]

Q24D1. Ile godzin ma Pan(i) obowiązek przepracować w ciągu zwykłego tygodnia pracy lub innego przyjętego okresu?

Liczba godzin w tygodniu:.....

997=Wolę podać liczbę godzin w miesiącu:

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q24D1=997]

Q24D1.1. Ile godzin ma Pan(i) obowiązek przepracować w ciągu zwykłego miesiąca?

Liczba godzin w miesiącu:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać jeżeli Q24C = 2 lub Q24C = 8 lub Q24C = 9 lub Q24D1 = 0 lub Q24D1.1 = 0]

[Jeżeli Q11 = 1 do 4 i QN1 nie 2 – pytanie pierwsze, jeżeli Q11 = 1 do 4 i QN1 = 2 – pytanie drugie, jeżeli Q11 = 5-9 i QN1 nie 2 – pytanie trzecie, jeżeli Q11 = 5-9 i QN1 = 2 – pytanie czwarte.]

Q24CC. Które z poniższych stwierdzeń opisuje Pana(-i) umowę o pracę?

Które z poniższych stwierdzeń opisuje Pana(-i) umowę o pracę w Pana(-i) głównym miejscu pracy?

Które z poniższych stwierdzeń opisuje Pana(-i) umowę z pracodawcą?

Które z poniższych stwierdzeń opisuje Pana(-i) umowę w Pana(-i) głównym miejscu pracy?

[Możliwość zaznaczenia jednej odpowiedzi -odczytaj] dotyczy to respondentów z umową lub kontraktem, które nie określają liczby godzin pracy. Wynagrodzenie może być wypłacane od wykonanych zadań, za minimalną liczbę godzin, bez względu czy w tym czasie respondent pracował czy nie lub może to być tak zwany kontrakt zero godzinowy, czyli respondent nie ma zagwarantowanych żadnych godzin a tym samym wynagrodzenia.]

1=Otrzymuję wynagrodzenie po wykonaniu zadania lub czynności

2=Umowa nie gwarantuje konkretnej liczby godzin pracy

3=Otrzymuję wynagrodzenie za minimalną liczbę godzin w danym okresie, nawet jeśli nie pracuję w tym czasie

4=Żadne z powyższych

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

[Jeżeli QN1nie wynosi 2, zapytać Q24b, jeżeli QN1= 2, zapytać Q24a]

Q24a. Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan(i) w swojej głównej pracy zarobkowej?

Q24b. Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan(i) w swoim miejscu pracy?

Liczba godzin tygodniowo:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

998=Woli podać liczbę godzin w miesiącu

Q24b. Ile godzin miesięcznie zwykle pracuje Pan(i) w swojej pracy zarobkowej?

Ile godzin miesięcznie zwykle pracuje Pan(i) w swoim głównym miejscu pracy?

Liczba godzin w miesiącu:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytać Q28 jeżeli QN1 = 2]

Q28. Ile średnio godzin w tygodniu poświęca Pan(i) pracy innej niż Pana(-i) główna praca zarobkowa?

Liczba godzin w tygodniu:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

998=Woli podać liczbę godzin w miesiącu

Q28a. Q28 Ile średnio godzin w miesiącu poświęca Pan(i) pracy innej niż Pana(-i) główna praca zarobkowa?

Liczba godzin w miesiącu:.....

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich; uwzględnić możliwą odpowiedź=0]

Q25. Zakładając, że miał(a)by Pan(i) swobodny wybór odnośnie do godzin pracy oraz biorąc pod uwagę potrzebę zarobienia na życie: ile godzin w tygodniu chciał(a)by Pan(i) w chwili obecnej pracować?

Liczba godzin w tygodniu:.....

777=Ta sama liczba godzin jak obecnie (spontanicznie)

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

QM35. Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracował(a) Pan(i) w którymkolwiek z wymienionych miejsc?

Jak często od momentu podjęcia swojej pracy pracował(a) Pan(i) w którymkolwiek z wymienionych miejsc?

Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracował(a) Pan(i) w którymkolwiek z wymienionych miejsc w ramach swojej głównej pracy?

Jak często od momentu podjęcia swojej głównej pracy pracował(a) Pan(i) w którymkolwiek z wymienionych miejsc w ramach swojej głównej pracy?

1=Nigdy

2=Rzadko

3=Czasami

4=Często

5=Zawsze

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

[Zapytaj QM35A1 zatrudnionych, QM35A2 – samozatrudnionych]

QM35A1. W obiektach Pana(-i) pracodawcy (biuro, fabryka, sklep, szkoła itp.)

QM35A2. W obiektach Pana(-i) własnej firmy poza domem (biuro, fabryka, sklep itp.)

QM35B. W miejscu, do którego skierował Pana(-i) pracodawca lub klient

QM35C. W samochodzie lub innym pojeździe

QM35E. W moim własnym domu

QM35F. W innym miejscu

Q36. Łącznie ile minut dziennie poświęca Pan(i) zazwyczaj na dojazd z domu do pracy i z powrotem?

Łącznie ile minut dziennie poświęca Pan(i) zazwyczaj na dojazd z domu do pracy i z powrotem w przypadku swojego głównego miejsca pracy?

Liczba minut dziennie:.....

Wolę podać liczbę godzin:.....

777=Nie dotyczy (spontanicznie)

888=Nie wie (spontanicznie)

999=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q29. Jak często w swojej pracy jest Pan(i) narażony(a) na...?

1=Nigdy

2=Rzadko

3=Czasami

4=Często

5=Zawsze

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

Q29B. Tak głośny hałas, że trzeba podnosić głos, mówiąc do innych osób

Q29G. Posługiwanie się lub kontakt skóry z produktami lub substancjami chemicznymi

Q29I. Posługiwanie się lub dotykanie materiałów, które mogą powodować zakażenie, takich jak odpady, płyny fizjologiczne, materiały laboratoryjne itd.

[Pytanie do wszystkich]

Q30. Jak często Pana(-i) główna praca zarobkowa wiąże się z...?

1=Nigdy

2=Rzadko

3=Czasami

4=Często

5=Zawsze

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

Q30A. Bolesnymi lub męczącymi pozycjami

Q30B. Podnoszeniem lub przenoszeniem ludzi

Q30C. Noszeniem lub przesuwaniem ciężkich ładunków

Q30E. Powtarzalnymi ruchami ręki lub ramienia

Q30F. Kontaktami bezpośrednimi z osobami, które nie są pracownikami Pana(-i) firmy, np. z klientami, pasażerami, uczniami, pacjentami itd.

Q30H. Byciem w sytuacjach powodujących u Pana(-i) niepokój emocjonalny

Q30J. Praca na komputerze, laptopie, tablecie, smartfonie

[Pytanie do wszystkich]

Q37a. Jak często pracuje Pan(i) w nocy przez co najmniej 2 godziny między godz. 22:00 a 5:00?

Jeśli chodzi o Pana(-i) główne miejsce pracy, jak często pracuje Pan(i) w nocy przez co najmniej 2 godziny między godz. 22:00 a 5:00?

1=Nigdy

2=Rzadko

3=Czasami

4=Często

5=Zawsze

88=Nie wie (spontanicznie)

99=Odmowa (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q40. Jak często od momentu podjęcia swojej głównej pracy zarobkowej był(a) Pan(i) wzywany(-a) z małym wyprzedzeniem, aby stawić się w pracy? Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy był(a) Pan(i) wzywany(-a) z małym wyprzedzeniem, aby stawić się w pracy?

Jeśli chodzi o Pana(-i) główne miejsce pracy, jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy był(a) Pan(i) wzywany(-a) z małym wyprzedzeniem, aby stawić się w pracy?

1=codziennie

2=kilka razy w tygodniu

3=kilka razy w miesiącu

4=rzadziej

5=nigdy

8=Nie wie (spontanicznie)

9=Odmowa (spontanicznie)

7= Nie dotyczy (spontanicznie)

[Pytanie do wszystkich]

Q46. Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło się Panu(-i), że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?

Jak często od momentu podjęcia przez Pana(-i) pracy zarobkowej zdarzyło się, że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?

Jeśli chodzi o Pana(-i) główne miejsce pracy, jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło się, że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?

Jak często od momentu podjęcia przez Pana(-i) głównej pracy zarobkowej zdarzyło się, że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?

[Ankieter: w przypadku osób samozatrudnionych „wolny czas” oznacza czas, w którym respondent nie planował lub nie spodziewał się pracować.]

1=codziennie

2=kilka razy w tygodniu

3=kilka razy w miesiącu

4=rzadziej

5=nigdy

- 8=Nie wie (spontanicznie)
9=Odmowa (spontanicznie)
7= Nie dotyczy (spontanicznie)
1=codziennie
2=kilka razy w tygodniu
3=kilka razy w miesiącu
4=rzadziej
5=nigdy
8=Nie wie (spontanicznie)
9=Odmowa (spontanicznie)
7= Nie dotyczy (spontanicznie)

Q47. Czy powiedział(a)by Pan(i), że wzięcie godziny lub dwóch wolnego podczas Pana(-i) normalnych godzin pracy, aby zająć się sprawami osobistymi lub rodzinnymi, jest dla Pana(-i)...?
Jeśli chodzi o Pana(-i) główne miejsce pracy, czy powiedział(a)by Pan(i), że wzięcie godziny lub dwóch wolnego podczas normalnych godzin pracy, aby zająć się sprawami osobistymi lub rodzinnymi, jest dla Pana(-i)...?

- 1=bardzo łatwe
2=łatwe
3=dość trudne
4=bardzo trudne
8=Nie wie (spontanicznie)
9=Odmowa (spontanicznie)

(...)

Dziękujemy za wzięcie udziału w ankiecie! Nasz klient – Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy lub firma badawcza działająca w jej imieniu – w ciągu najbliższych 5 lat być może będzie chciał przeprowadzić badanie uzupełniające na temat Pana(-i) warunków pracy.

Skontaktuje się on z Panem(-ią) tylko, jeśli wyrazi Pan(i) na to zgodę.

Dziękujemy za wzięcie udziału w ankiecie. Jeśli chciał(a)by Pan(i) przeczytać Informacje o ochronie danych, można je znaleźć pod adresem www.ipsos.uk/ewcs

Wyjaśniono w nich cele przetwarzania Pana(-i) danych osobowych, jak również Pana(-i) prawa wynikające z przepisów o ochronie danych osobowych

Załącznik C. Tabele – wyniki analiz statystycznych i ekonometrycznych

Tabela C1

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej part_time job (praca na niepełny etat) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
	Praca w pełnym wymiarze		Praca w niepełnym wymiarze		
Albania	75,6%	733	24,4%	237	970
Austria	69,2%	661	30,8%	294	955
Belgia	71,5%	1701	28,5%	677	2378
Bułgaria	85,1%	893	14,9%	156	1049
Chorwacja	93,5%	829	6,5%	58	887
Cypr	82,1%	819	17,9%	178	997
Czarnogóra	90,0%	766	10,0%	85	851
Czechy	91,2%	855	8,8%	83	938
Dania	81,8%	724	18,2%	161	885
Estonia	84,9%	799	15,1%	142	941
Finlandia	86,4%	803	13,6%	126	929
Francja	79,3%	1170	20,7%	306	1476
Grecja	84,1%	819	15,9%	155	974
Hiszpania	77,8%	2548	22,2%	729	3277
Holandia	57,6%	554	42,4%	408	962
Irlandia	67,7%	701	32,3%	334	1035
Litwa	85,3%	815	14,7%	140	955
Luksemburg	75,0%	724	25,0%	241	965
Łotwa	85,5%	772	14,5%	131	903
Malta	86,2%	856	13,8%	137	993
Niemcy	70,3%	1328	29,7%	560	1888
Norwegia	75,2%	716	24,8%	236	952
Polska	81,3%	857	18,7%	197	1054
Portugalia	84,4%	759	15,6%	140	899
Północna Macedonia	86,2%	768	13,8%	123	891
Rumunia	85,6%	840	14,4%	141	981
Serbia	92,1%	735	7,9%	63	798
Słowacja	93,1%	871	6,9%	65	936
Słowenia	91,4%	1300	8,6%	123	1423
Szwajcaria	71,5%	688	28,5%	274	962
Szwecja	79,8%	764	20,2%	193	957
Turcja	90,3%	1735	9,7%	186	1921
Węgry	92,9%	835	7,1%	64	899
Wielka Brytania	71,3%	1128	28,7%	455	1583
Włochy	76,1%	973	23,9%	305	1278
Razem	80,6%	32839	19,4%	7903	40742

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C2

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej part_time job (praca na niepełny etat) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
	Praca w pełnym wymiarze		Praca w niepełnym wymiarze		
Albania	87,2%	846	12,8%	124	970
Austria	73,1%	1296	26,9%	478	1774
Belgia	73,9%	3108	26,1%	1100	4208
Bośnia i Hercegowina	88,2%	994	11,8%	133	1127
Bułgaria	89,6%	1592	10,4%	185	1777
Chorwacja	92,4%	1636	7,6%	135	1771
Cypr	87,9%	1198	12,1%	165	1363
Czarnogóra	90,1%	1029	9,9%	113	1142
Czechy	84,8%	1668	15,2%	299	1967
Dania	76,0%	1376	24,0%	435	1811
Estonia	85,4%	1533	14,6%	262	1795
Finlandia	86,1%	1635	13,9%	263	1898
Francja	84,5%	2703	15,5%	496	3199
Grecja	89,9%	1606	10,1%	180	1786
Hiszpania	84,2%	2420	15,8%	455	2875
Holandia	57,0%	1032	43,0%	780	1812
Irlandia	79,7%	1421	20,3%	362	1783
Kosowo	89,8%	1016	10,2%	115	1131
Litwa	89,4%	1658	10,6%	197	1855
Luksemburg	81,4%	1103	18,6%	252	1355
Łotwa	86,4%	1533	13,6%	242	1775
Malta	88,3%	1296	11,7%	172	1468
Niemcy	76,5%	3149	23,5%	970	4119
Norwegia	83,2%	2743	16,8%	552	3295
Polska	87,7%	2507	12,3%	351	2858
Portugalia	91,9%	1723	8,1%	152	1875
Północna Macedonia	90,6%	1013	9,4%	105	1118
Rumunia	92,8%	1657	7,2%	129	1786
Serbia	90,5%	1025	9,5%	107	1132
Słowacja	87,2%	1531	12,8%	225	1756
Słowenia	90,0%	2344	10,0%	260	2604
Szwajcaria	59,7%	731	40,3%	493	1224
Szwecja	77,1%	1400	22,9%	416	1816
Węgry	89,7%	1597	10,3%	184	1781
Wielka Brytania	77,8%	1659	22,2%	473	2132
Włochy	84,1%	2619	15,9%	496	3115
Razem	83,4%	59397	16,6%	11856	71253

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C3

Statystyki dla zmiennej usual_hours_week (liczba godzin pracy tygodniowo) dla poszczególnych państw

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	38,9	0,45	963	45,1	0,30	865
Austria	34,2	0,41	1014	38,1	0,32	1756
Belgia	35,9	0,34	2502	38,1	0,33	4033
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	41,6	0,35	1117
Bułgaria	40,1	0,27	1033	41,8	0,30	1668
Chorwacja	39,5	0,31	963	41,9	0,27	1707
Cypr	38,1	0,30	995	42,0	0,28	1333
Czarnogóra	41,1	0,35	964	43,1	0,39	1116
Czechy	38,9	0,31	952	40,6	0,33	1913
Dania	35,1	0,34	993	36,1	0,38	1789
Estonia	38,1	0,28	974	39,3	0,28	1694
Finlandia	37,1	0,33	988	38,7	0,29	1860
Francja	36,0	0,30	1503	39,3	0,31	3081
Grecja	41,0	0,40	1002	44,3	0,35	1758
Hiszpania	36,7	0,35	3279	39,1	0,28	2763
Holandia	31,5	0,43	1017	34,1	0,36	1779
Irlandia	36,5	0,39	1038	39,1	0,31	1739
Kosowo	-	-	-	43,5	0,35	1110
Litwa	37,9	0,29	954	40,1	0,28	1720
Luksemburg	37,3	0,30	993	40,2	0,27	1318
Łotwa	38,1	0,33	894	39,8	0,28	1648
Malta	39,3	0,29	997	39,6	0,33	1428
Niemcy	33,3	0,38	2053	38,2	0,31	4064
Norwegia	34,3	0,37	1020	38,8	0,31	3160
Polska	38,1	0,38	1084	40,5	0,35	2754
Portugalia	36,9	0,34	974	41,2	0,25	1755
Północna Macedonia	40,5	0,34	958	41,4	0,28	1080
Rumunia	40,9	0,29	984	42,1	0,32	1677
Serbia	38,7	0,42	994	42,0	0,34	1091
Słowacja	40,0	0,25	941	41,1	0,37	1747
Słowenia	39,6	0,30	1584	38,9	0,25	2594
Szwajcaria	36,9	0,33	986	37,1	0,36	1185
Szwecja	37,9	0,26	990	38,4	0,29	1766
Turcja	47,0	0,34	1918	-	-	-
Węgry	38,3	0,32	956	41,1	0,30	1727
Wielka Brytania	36,0	0,36	1608	39,7	0,35	2100
Włochy	34,4	0,39	1304	40,3	0,32	3023
Razem	37,7	0,35	42372	41,6	0,35	68918

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C4

*Statystyki dla zmiennej hours_other_job_week (liczba godzin dodatkowej pracy tygodniowo)
dla poszczególnych państw*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	16,3	0,51	19	40,9	0,64	32
Austria	10,7	0,57	50	15,8	0,93	128
Belgia	11,7	0,62	96	15,4	1,06	281
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	33,0	0,76	34
Bułgaria	11,1	0,65	12	20,5	0,79	107
Chorwacja	10,8	0,64	10	13,0	0,81	60
Cypr	12,7	0,72	13	22,6	0,76	58
Czarnogóra	10,0		1	26,6	0,74	44
Czechy	9,9	0,48	14	15,0	0,96	208
Dania	7,9	0,79	80	11,8	0,89	110
Estonia	8,7	0,64	57	21,3	0,80	139
Finlandia	9,0	0,83	37	11,9	1,43	123
Francja	8,1	0,72	52	13,9	1,08	159
Grecja	11,8	0,55	6	20,3	0,79	79
Hiszpania	13,0	0,92	62	17,0	1,00	114
Holandia	9,1	0,77	57	11,1	0,77	84
Irlandia	8,3	0,72	20	17,1	0,79	77
Kosowo	-	-	-	27,3	0,59	27
Litwa	12,9	0,62	30	15,6	0,76	235
Luksemburg	9,7	0,72	38	17,6	0,83	30
Łotwa	12,6	0,79	30	11,8	1,17	171
Malta	12,3	0,73	44	25,3	0,89	65
Niemcy	8,6	0,67	53	13,9	0,92	240
Norwegia	8,7	0,83	79	11,8	0,91	232
Polska	11,5	0,60	19	15,2	0,93	288
Portugalia	13,1	0,58	10	17,8	0,84	83
Północna Macedonia	7,0	1,05	4	26,6	0,99	36
Rumunia	11,8	0,54	12	18,2	0,71	85
Serbia	11,0	0,44	5	31,0	0,73	43
Słowacja	11,9	0,57	10	17,2	1,00	100
Słowenia	13,0	0,78	44	27,8	0,70	63
Szwecja	10,2	0,76	81	11,7	1,04	195
Szwecja	9,9	0,86	43	10,9	1,24	96
Turcja	13,5	1,02	11	-	-	-
Węgry	14,3	0,51	17	19,0	0,79	136
Wielka Brytania	13,1	0,89	56	14,2	0,95	138
Włochy	10,6	0,50	10	18,1	0,93	125
Razem	10,6	0,76	1182	16,3	0,97	4225

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C5

Statystyki dla zmiennej totalhour (suma godzin pracy z wszystkich miejsc) dla poszczególnych państw

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	39,2	0,45	963	46,6	0,36	865
Austria	34,8	0,41	1014	39,3	0,35	1756
Belgia	36,3	0,34	2502	39,1	0,37	4033
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	42,6	0,40	1117
Bułgaria	40,3	0,27	1033	43,0	0,32	1668
Chorwacja	39,7	0,31	963	42,3	0,28	1707
Cypr	38,3	0,30	995	42,9	0,30	1333
Czarnogóra	41,1	0,35	964	44,1	0,41	1116
Czechy	39,1	0,31	952	42,2	0,35	1913
Dania	35,7	0,34	993	36,8	0,39	1789
Estonia	38,6	0,29	974	41,0	0,31	1694
Finlandia	37,5	0,33	988	39,5	0,31	1860
Francja	36,2	0,30	1503	40,0	0,32	3081
Grecja	41,1	0,40	1002	45,2	0,37	1758
Hiszpania	37,0	0,35	3279	39,7	0,29	2763
Holandia	32,0	0,43	1017	34,6	0,36	1779
Irlandia	36,7	0,39	1038	39,8	0,33	1739
Kosowo	-	-	-	44,2	0,36	1110
Litwa	38,3	0,29	954	42,1	0,29	1720
Luksemburg	37,6	0,29	993	40,6	0,28	1318
Łotwa	38,5	0,33	894	40,9	0,30	1648
Malta	39,9	0,29	997	40,7	0,38	1428
Niemcy	33,6	0,38	2053	39,0	0,33	4064
Norwegia	34,9	0,37	1020	39,6	0,31	3160
Polska	38,3	0,38	1084	42,1	0,36	2754
Portugalia	37,0	0,34	974	42,0	0,27	1755
Północna Macedonia	40,5	0,34	958	42,3	0,32	1080
Rumunia	41,0	0,29	984	43,0	0,32	1677
Serbia	38,7	0,42	994	43,2	0,38	1091
Słowacja	40,1	0,25	941	42,1	0,40	1747
Słowenia	40,0	0,31	1584	39,6	0,28	2594
Szwajcaria	37,3	0,33	986	38,0	0,36	1185
Szwecja	38,8	0,27	990	39,7	0,30	1766
Turcja	47,0	0,34	1918	-	-	-
Węgry	38,6	0,32	956	42,6	0,33	1727
Wielka Brytania	36,4	0,37	1608	40,6	0,36	2100
Włochy	34,5	0,39	1304	41,0	0,34	3023
Razem	38,0	0,35	42372	40,8	0,34	68918

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C6*Statystyki dla zmiennej usual_days (liczba dni pracy w tygodniu) dla poszczególnych państw*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	6,1	0,16	976	5,9	0,15	483
Austria	4,8	0,26	1011	4,8	0,18	888
Belgia	4,8	0,20	2505	4,7	0,21	2073
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	5,3	0,18	565
Bułgaria	5,2	0,15	1043	5,1	0,16	870
Chorwacja	5,5	0,15	975	5,2	0,15	885
Cypr	5,2	0,16	999	5,1	0,15	679
Czarnogóra	5,6	0,22	985	5,4	0,16	565
Czechy	5,0	0,18	979	4,9	0,19	993
Dania	4,7	0,24	991	4,6	0,25	902
Estonia	4,9	0,18	981	4,8	0,18	865
Finlandia	4,9	0,20	988	4,9	0,16	950
Francja	4,9	0,17	1517	4,8	0,17	1584
Grecja	5,4	0,20	998	5,4	0,16	894
Hiszpania	5,2	0,18	3325	5,1	0,15	1430
Holandia	4,3	0,29	1017	4,3	0,26	900
Irlandia	4,8	0,26	1054	4,7	0,21	886
Kosowo	-	-	-	5,6	0,15	567
Litwa	5,0	0,17	975	4,9	0,15	912
Luksemburg	5,0	0,16	999	4,9	0,16	666
Łotwa	4,9	0,19	921	4,9	0,17	860
Malta	5,0	0,17	1001	4,9	0,18	721
Niemcy	4,8	0,22	2060	4,8	0,18	2057
Norwegia	4,6	0,26	1017	4,7	0,20	1611
Polska	5,2	0,19	1122	4,9	0,18	1415
Portugalia	5,2	0,16	1020	5,1	0,13	926
Północna Macedonia	5,6	0,20	975	5,3	0,17	553
Rumunia	5,3	0,16	1034	5,0	0,15	894
Serbia	5,4	0,21	1014	5,2	0,17	568
Słowacja	5,0	0,15	972	4,9	0,19	893
Słowenia	5,2	0,17	1591	5,1	0,13	1305
Szwajcaria	4,7	0,23	997	4,4	0,26	613
Szwecja	4,8	0,18	991	4,7	0,21	891
Turcja	5,8	0,17	1952	-	-	-
Węgry	5,0	0,18	979	4,9	0,16	888
Wielka Brytania	4,7	0,25	1609	4,7	0,22	1057
Włochy	5,2	0,19	1340	5,2	0,15	1548
Razem	5,1	0,21	42913	4,9	0,19	35357

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C7

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej night_job (praca w nocy) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
	Nie		Tak		
Albania	85,5%	819	14,5%	139	958
Austria	82,3%	834	17,7%	179	1013
Belgia	83,0%	2126	17,0%	434	2560
Bułgaria	82,1%	855	17,9%	186	1041
Chorwacja	82,4%	817	17,6%	175	992
Cypr	83,8%	835	16,2%	161	996
Czarnogóra	77,2%	757	22,8%	224	981
Czechy	78,1%	754	21,9%	212	966
Dania	78,7%	787	21,3%	213	1000
Estonia	77,9%	756	22,1%	214	970
Finlandia	74,7%	745	25,3%	252	997
Francja	80,0%	1214	20,0%	303	1517
Grecja	80,0%	799	20,0%	200	999
Hiszpania	79,5%	2652	20,5%	682	3334
Holandia	82,7%	848	17,3%	178	1026
Irlandia	73,1%	762	26,9%	281	1043
Litwa	84,1%	818	15,9%	155	973
Luksemburg	84,0%	835	16,0%	159	994
Łotwa	82,4%	783	17,6%	167	950
Malta	76,0%	760	24,0%	240	1000
Niemcy	82,6%	1713	17,4%	361	2074
Norwegia	77,6%	794	22,4%	229	1023
Polska	82,7%	948	17,3%	199	1147
Portugalia	85,6%	859	14,4%	145	1004
Północna Macedonia	80,2%	782	19,8%	193	975
Rumunia	83,8%	866	16,2%	168	1034
Serbia	81,4%	825	18,6%	189	1014
Słowenia	80,2%	1280	19,8%	317	1597
Słowacja	78,3%	766	21,7%	212	978
Szwajcaria	84,1%	835	15,9%	158	993
Szwecja	76,4%	762	23,6%	236	998
Turcja	83,5%	1593	16,5%	314	1907
Węgry	83,2%	834	16,8%	168	1002
Wielka Brytania	77,7%	1255	22,3%	361	1616
Włochy	87,0%	1198	13,0%	179	1377
Razem	81,0%	34866	19,0%	8183	43049

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C8

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej night_job (praca w nocy) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
	Nie		Tak		
Albania	58,8%	582	41,2%	407	989
Austria	63,8%	1135	36,2%	643	1778
Belgia	65,1%	2754	34,9%	1478	4232
Bośnia i Hercegowina	67,8%	772	32,2%	367	1139
Bułgaria	58,4%	1048	41,6%	747	1795
Chorwacja	65,2%	1173	34,8%	626	1799
Cypr	60,3%	822	39,7%	542	1364
Czarnogóra	53,5%	614	46,5%	534	1148
Czechy	57,0%	1133	43,0%	856	1989
Dania	66,8%	1215	33,2%	604	1819
Estonia	64,2%	1159	35,8%	645	1804
Finlandia	61,0%	1161	39,0%	741	1902
Francja	64,1%	2060	35,9%	1152	3212
Grecja	52,6%	946	47,4%	851	1797
Hiszpania	62,1%	1801	37,9%	1099	2900
Holandia	72,9%	1324	27,1%	491	1815
Irlandia	60,1%	1073	39,9%	711	1784
Kosowo	65,0%	737	35,0%	396	1133
Litwa	61,6%	1153	38,4%	718	1871
Luksemburg	63,4%	863	36,6%	499	1362
Łotwa	59,9%	1076	40,1%	719	1795
Malta	65,2%	959	34,8%	512	1471
Niemcy	68,0%	2808	32,0%	1322	4130
Norwegia	55,1%	1815	44,9%	1482	3297
Polska	56,4%	1635	43,6%	1263	2898
Portugalia	57,1%	1071	42,9%	806	1877
Północna Macedonia	53,3%	606	46,7%	530	1136
Rumunia	57,8%	1042	42,2%	760	1802
Serbia	59,2%	680	40,8%	469	1149
Słowacja	59,7%	1070	40,3%	722	1792
Słowenia	68,3%	1797	31,7%	834	2631
Szwajcaria	63,0%	770	37,0%	453	1223
Szwecja	69,8%	1273	30,2%	552	1825
Węgry	58,4%	1046	41,6%	744	1790
Wielka Brytania	58,0%	1237	42,0%	896	2133
Włochy	61,0%	1909	39,0%	1221	3130
Razem	61,8%	44319	38,2%	27392	71711

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C9

*Rozkład odpowiedzi dla zmiennej telework (telepraca) dla poszczególnych państw,
edycja 2021*

Państwo	W siedzibie pracodawcy (brak możliwości telepracy)		W siedzibie pracodawcy (telepraca tylko do pewnego stopnia)		Telepraca w pełnym wymiarze godzin		Telepraca okazyjnie		Inne formy telepracy		Praca hybrydowa		Razem
Albania	57%	415	21,1%	154	1,6%	12	8,8%	64	5,6%	41	5,9%	43	729
Austria	23,1%	370	25,2%	401	5,8%	93	19,7%	315	7,1%	114	19,1%	306	1599
Belgia	23,9%	907	20,4%	773	13,7%	520	13,5%	511	8,9%	337	19,6%	742	3790
Bośnia i Hercegowina	36,7%	346	34,3%	323	3,5%	33	11,9%	112	7,7%	73	5,9%	56	943
Bułgaria	27%	413	26%	398	8,8%	134	16,1%	247	8,8%	135	13,3%	203	1530
Chorwacja	24,8%	401	26%	421	4,6%	75	20%	325	13,9%	226	10,7%	173	1621
Cypr	24,1%	291	31%	374	5,1%	62	20,5%	247	7,4%	89	11,9%	144	1207
Czarnogóra	31%	307	25,6%	254	3,2%	32	18,7%	185	11,5%	114	10%	99	991
Czechy	20,5%	353	25,5%	440	5,1%	88	20,6%	355	9,9%	170	18,4%	318	1724
Dania	29,7%	500	17,9%	302	5,3%	90	17,7%	298	10,1%	171	19,3%	326	1687
Estonia	27%	449	19,3%	321	11,2%	187	17,4%	289	6,9%	115	18,2%	303	1664
Finlandia	15,4%	261	20%	339	17%	288	18,2%	308	7,2%	124	22,2%	376	1696
Francja	19%	540	19,8%	564	9,3%	264	18,7%	533	6,4%	182	26,8%	760	2843
Grecja	30,9%	419	21,3%	289	8,9%	121	15,2%	207	6,8%	92	16,9%	229	1357
Hiszpania	32,8%	813	23,7%	587	11%	274	15,0%	374	6,3%	157	11,2%	277	2482
Holandia	19,7%	326	18,1%	300	18,6%	308	14,5%	240	9,8%	162	19,3%	319	1655
Irlandia	21,1%	331	18,4%	288	28%	440	13,1%	205	7,9%	124	11,5%	181	1569
Kosowo	50,2%	436	29,5%	256	1,2%	10	6,4%	56	6,9%	60	5,8%	51	869
Litwa	19,5%	319	23,3%	381	11,8%	194	19,7%	322	5,6%	92	20,1%	330	1638
Luksemburg	21,7%	272	23,2%	292	12,6%	159	16,2%	204	5,5%	69	20,8%	261	1257
Łotwa	29,2%	467	18,3%	292	9,8%	156	15%	240	8,5%	135	19,2%	307	1597
Malta	28%	369	23,4%	309	7%	92	18,7%	246	5,5%	73	17,4%	230	1319
Niemcy	23,8%	896	22,9%	861	9,9%	371	14,7%	552	8,5%	323	20,2%	763	3766
Norwegia	12,4%	387	18,9%	592	15,5%	484	19,7%	616	6%	188	27,5%	858	3125
Polska	22,3%	537	18,8%	455	11,1%	269	19,3%	466	7,1%	172	21,4%	517	2416
Portugalia	33,4%	526	28,7%	452	7,9%	125	11,9%	187	4,1%	66	14%	221	1577
Północna Macedonia	34,7%	332	25,5%	244	5,9%	57	14,2%	136	11,1%	106	8,6%	83	958
Rumunia	39,4%	652	22,4%	372	8,7%	145	11,9%	198	7,8%	129	9,8%	162	1658
Serbia	30,5%	303	24,4%	242	7,3%	72	17,7%	176	9,3%	93	10,8%	107	993
Słowacja	20,6%	311	23,0%	347	12,1%	183	19,7%	298	6,9%	104	17,7%	268	1511
Słowenia	25,9%	613	35,7%	850	4,5%	107	16,4%	391	5,9%	141	11,6%	276	2378
Szwajcaria	22,3%	244	19,5%	215	9,1%	100	18%	198	9,6%	106	21,5%	237	1100
Szwecja	17,6%	283	19,3%	310	13,2%	212	21,1%	340	6,7%	107	22%	354	1606
Węgry	20%	303	22%	333	15,9%	241	12,2%	185	8,4%	125	21,5%	326	1513
Wielka Brytania	15,5%	283	13,1%	239	31,9%	581	13,6%	247	7,7%	141	18,2%	331	1822
Włochy	27,5%	667	20,6%	500	11,3%	274	17,3%	420	5,8%	143	17,5%	424	2428
Razem	25%	15642	22,5%	14070	10,9%	6853	16,4%	10293	7,7%	4799	17,5%	10961	62618

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C10*Statystyki dla zmiennej noise (hałas) dla poszczególnych państw*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,0	0,6	996	2,1	0,6	662
Austria	1,8	0,6	1027	2,1	0,6	1182
Belgia	1,7	0,6	2570	2,1	0,6	2811
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,1	0,6	743
Bułgaria	1,9	0,6	1059	2,2	0,6	1194
Chorwacja	1,9	0,6	1004	2,1	0,6	1199
Cypr	1,8	0,7	1002	2,1	0,6	909
Czarnogóra	1,9	0,6	1001	2,2	0,6	744
Czechy	1,8	0,6	998	2,1	0,6	1319
Dania	2,0	0,5	1002	2,0	0,5	1208
Estonia	1,9	0,6	1008	2,0	0,6	1197
Finlandia	2,1	0,5	998	2,0	0,6	1269
Francja	2,1	0,6	1524	2,2	0,6	2141
Grecja	1,9	0,6	1004	2,1	0,6	1198
Hiszpania	1,9	0,7	3355	2,2	0,6	1934
Holandia	1,7	0,6	1027	1,9	0,6	1205
Irlandia	1,7	0,6	1056	2,0	0,6	1186
Kosowo	-	-	-	2,2	0,6	734
Litwa	1,9	0,6	1003	2,0	0,6	1249
Luksemburg	1,9	0,6	1000	2,1	0,6	888
Łotwa	2,0	0,6	988	1,9	0,6	1198
Malta	1,8	0,7	1002	2,2	0,6	951
Niemcy	1,9	0,6	2087	2,1	0,6	2726
Norwegia	1,9	0,5	1026	2,0	0,6	2199
Polska	2,0	0,6	1193	2,1	0,6	1932
Portugalia	1,6	0,6	1036	2,2	0,5	1240
Północna Macedonia	2,1	0,7	1008	2,1	0,6	740
Rumunia	2,0	0,6	1057	2,0	0,6	1203
Serbia	1,8	0,7	1025	2,2	0,6	740
Słowacja	2,0	0,6	994	2,0	0,6	1185
Słowenia	2,0	0,6	1604	2,0	0,6	1752
Szwajcaria	1,8	0,6	1005	1,9	0,6	788
Szwecja	2,0	0,6	1000	2,0	0,6	1216
Turcja	2,3	0,6	1995	-	-	-
Węgry	1,8	0,6	1013	1,9	0,6	1197
Wielka Brytania	1,8	0,6	1620	1,9	0,6	1422
Włochy	1,6	0,6	1398	1,9	0,6	2087
Razem	1,9	0,6	43685	2,1	0,6	47548

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C11*Statystyki dla zmiennej chemicals (substancje chemiczne) dla poszczególnych państw*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	1,7	0,6	998	1,6	0,8	989
Austria	1,5	0,7	1028	1,8	0,7	1779
Belgia	1,5	0,6	2569	1,7	0,7	4222
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	1,8	0,7	1139
Bułgaria	1,4	0,6	1059	1,7	0,7	1793
Chorwacja	1,5	0,6	1000	2,0	0,7	1797
Cypr	1,4	0,6	1002	1,6	0,7	1363
Czarnogóra	1,4	0,6	1002	2,0	0,7	1148
Czechy	1,5	0,6	996	1,8	0,7	1988
Dania	1,4	0,6	999	1,7	0,7	1818
Estonia	1,6	0,6	1009	1,8	0,7	1804
Finlandia	1,7	0,6	997	1,9	0,7	1903
Francja	1,7	0,7	1525	1,7	0,7	3210
Grecja	1,6	0,7	1003	1,5	0,7	1797
Hiszpania	1,7	0,7	3349	1,9	0,7	2901
Holandia	1,4	0,6	1026	1,5	0,7	1812
Irlandia	1,6	0,6	1056	1,8	0,7	1783
Kosowo	-	-	-	1,9	0,7	1129
Litwa	1,6	0,6	1001	1,9	0,7	1865
Luksemburg	1,5	0,7	996	1,6	0,7	1360
Łotwa	1,6	0,6	989	2,0	0,7	1793
Malta	1,5	0,7	1002	1,8	0,8	1466
Niemcy	1,6	0,6	2085	1,8	0,7	4129
Norwegia	1,5	0,6	1025	1,7	0,7	3293
Polska	1,7	0,6	1193	1,9	0,7	2893
Portugalia	1,3	0,6	1034	1,8	0,7	1879
Północna Macedonia	1,6	0,7	1006	1,9	0,7	1137
Rumunia	1,7	0,6	1055	1,7	0,7	1805
Serbia	1,5	0,6	1025	2,0	0,7	1147
Słowacja	1,4	0,6	992	1,6	0,7	1791
Słowenia	1,5	0,7	1603	1,6	0,7	2628
Szwajcaria	1,5	0,6	1006	1,7	0,7	1224
Szwecja	1,6	0,6	1000	1,8	0,7	1820
Turcja	1,6	0,7	1993	-	-	-
Węgry	1,7	0,6	1014	1,8	0,7	1792
Wielka Brytania	1,6	0,7	1622	1,8	0,7	2128
Włochy	1,5	0,6	1400	1,6	0,7	3127
Razem	1,5	0,6	43659	1,8	0,7	71652

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C12*Statystyki dla zmiennej infect (materiały mogące powodować zakażenie)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	1,6	0,6	1000,0	1,4	0,7	988
Austria	1,4	0,7	1027	1,7	0,7	1779
Belgia	1,4	0,7	2566	1,8	0,7	4226
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	1,5	0,7	1140
Bułgaria	1,2	0,6	1055	1,3	0,7	1793
Chorwacja	1,4	0,7	1001	1,6	0,7	1791
Cypr	1,4	0,6	1001	1,4	0,7	1360
Czarnogóra	1,3	0,6	1003	1,5	0,7	1147
Czechy	1,3	0,6	997	1,5	0,7	1988
Dania	1,5	0,6	1001	1,8	0,7	1809
Estonia	1,3	0,6	1007	1,4	0,8	1804
Finlandia	1,5	0,6	1000	1,7	0,7	1903
Francja	1,6	0,7	1525	1,6	0,8	3212
Grecja	1,3	0,6	1004	1,3	0,7	1797
Hiszpania	1,5	0,7	3350	1,6	0,7	2901
Holandia	1,4	0,7	1027	1,6	0,7	1808
Irlandia	1,5	0,7	1054	1,7	0,7	1782
Kosowo	-	-	-	1,8	0,7	1133
Litwa	1,6	0,6	1002	1,5	0,7	1865
Luksemburg	1,4	0,7	996	1,6	0,8	1362
Łotwa	1,4	0,6	986	1,6	0,7	1788
Malta	1,4	0,7	1000	1,5	0,7	1464
Niemcy	1,4	0,6	2084	1,7	0,7	4127
Norwegia	1,6	0,6	1028,0	1,7	0,7	3293
Polska	1,4	0,6	1188	1,5	0,7	2894
Portugalia	1,3	0,6	1029	1,5	0,7	1878
Północna Macedonia	1,5	0,7	1007	1,6	0,7	1137
Rumunia	1,7	0,6	1055	1,6	0,7	1805
Serbia	1,3	0,6	1026	1,5	0,8	1147
Słowacja	1,4	0,6	993	1,5	0,7	1790
Słowenia	1,4	0,7	1604	1,5	0,8	2628
Szwajcaria	1,4	0,6	1005,0	1,6	0,7	1224
Szwecja	1,5	0,6	997	1,7	0,7	1824
Turcja	1,4	0,6	1991,0	-	-	-
Węgry	1,5	0,6	1010	1,4	0,7	1788
Wielka Brytania	1,6	0,7	1620	1,6	0,7	2130
Włochy	1,4	0,6	1396	1,4	0,7	3130
Razem	1,4	0,7	43635	1,6	0,7	71635

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C13*Statystyki dla zmiennej tiring_positions (męczące pozycje)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,0	0,4	995	2,7	0,5	662
Austria	2,3	0,5	1027	2,3	0,5	1182
Belgia	2,2	0,6	2575	2,5	0,5	2814
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,8	0,5	742
Bułgaria	2,6	0,5	1058	2,4	0,6	1192
Chorwacja	2,7	0,5	1001	2,5	0,5	1198
Cypr	3,1	0,4	1000	2,7	0,5	906
Czarnogóra	2,5	0,5	1004,0	2,8	0,5	744
Czechy	1,9	0,6	996	1,8	0,6	1318
Dania	2,0	0,5	1002	2,3	0,5	1208
Estonia	2,3	0,5	1007	2,3	0,6	1197
Finlandia	2,2	0,5	998	2,3	0,5	1266
Francja	2,6	0,5	1526	2,5	0,5	2141
Grecja	3,1	0,4	1005	2,7	0,5	1197
Hiszpania	2,7	0,5	3352	2,7	0,5	1936
Holandia	2,0	0,5	1026	2,2	0,5	1209
Irlandia	1,9	0,6	1054	2,0	0,6	1186
Kosowo	-	-	-	2,9	0,5	734
Litwa	2,5	0,5	1001	2,2	0,5	1249
Luksemburg	2,4	0,6	1001	2,2	0,6	890
Łotwa	2,4	0,5	991	2,7	0,5	1193
Malta	2,5	0,6	1002	2,6	0,5	952
Niemcy	2,3	0,5	2087	2,3	0,5	2730
Norwegia	1,9	0,5	1026	1,9	0,6	2192
Polska	2,4	0,5	1187	2,6	0,5	1924
Portugalia	2,5	0,5	1030	2,7	0,5	1240
Północna Macedonia	2,8	0,5	1007,0	2,5	0,5	740
Rumunia	2,8	0,4	1060	2,4	0,5	1199
Serbia	2,5	0,6	1025,0	2,6	0,5	740
Słowacja	2,0	0,6	980	1,8	0,6	1183
Słowenia	2,5	0,5	1596	2,5	0,5	1754
Szwajcaria	2,4	0,5	1004,0	2,3	0,5	788
Szwecja	2,3	0,5	1000	2,2	0,5	1216
Turcja	2,8	0,5	1997,0	-	-	-
Węgry	2,3	0,6	1015	2,4	0,6	1193
Wielka Brytania	2,0	0,6	1622	2,0	0,6	1419
Włochy	2,3	0,5	1393	2,4	0,6	2085
Razem	2,4	0,5	43650	2,4	0,5	47519

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C14*Statystyki dla zmiennej lifting (podnoszenie ludzi)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	1,5	0,7	1002	1,3	0,7	989
Austria	1,3	0,6	1026	1,5	0,7	1777
Belgia	1,4	0,7	2575	1,4	0,7	4232
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	1,3	0,7	1139
Bułgaria	1,2	0,6	1062	1,3	0,6	1795
Chorwacja	1,3	0,6	1005	1,4	0,7	1793
Cypr	1,3	0,6	1000	1,3	0,6	1362
Czarnogóra	1,2	0,5	1004	1,4	0,7	1147
Czechy	1,2	0,6	998	1,4	0,7	1990
Dania	1,3	0,6	1002	1,4	0,7	1812
Estonia	1,3	0,6	1010	1,3	0,6	1804
Finlandia	1,3	0,6	1000	1,4	0,7	1902
Francja	1,5	0,7	1527	1,4	0,7	3213
Grecja	1,2	0,6	1004	1,3	0,6	1797
Hiszpania	1,3	0,7	3363	1,4	0,7	2902
Holandia	1,3	0,6	1028	1,4	0,7	1814
Irlandia	1,4	0,7	1056	1,4	0,7	1782
Kosowo	-	-	-	1,4	0,7	1111
Litwa	1,3	0,6	998	1,3	0,6	1865
Luksemburg	1,3	0,7	1001	1,4	0,7	1357
Łotwa	1,2	0,6	989	1,3	0,6	1796
Malta	1,3	0,7	1004	1,4	0,7	1470
Niemcy	1,3	0,6	2089	1,5	0,7	4129
Norwegia	1,5	0,7	1027	1,4	0,7	3296
Polska	1,3	0,6	1194	1,3	0,6	2899
Portugalia	1,3	0,7	1033	1,3	0,7	1878
Północna Macedonia	1,3	0,7	1005	1,4	0,7	1135
Rumunia	1,5	0,7	1060	1,5	0,7	1806
Serbia	1,2	0,5	1026	1,3	0,7	1149
Słowacja	1,2	0,6	999	1,2	0,6	1792
Słowenia	1,2	0,6	1604	1,3	0,7	2630
Szwajcaria	1,3	0,6	1006	1,4	0,7	1223
Szwecja	1,5	0,7	1000	1,4	0,7	1825
Turcja	1,3	0,6	1999	-	-	-
Węgry	1,4	0,6	1016	1,2	0,6	1789
Wielka Brytania	1,4	0,7	1623	1,3	0,7	2133
Włochy	1,4	0,6	1400	1,3	0,7	3130
Razem	1,3	0,6	43735	1,4	0,7	71663

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C15*Statystyki dla zmiennej carrying_loads (podnoszenie ciężkich ładunków)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,2	0,5	1002	1,9	0,7	988
Austria	2,0	0,6	1027	2,0	0,6	1779
Belgia	1,9	0,6	2575	2,1	0,6	4229
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,0	0,7	1140
Bułgaria	1,9	0,6	1063	1,8	0,7	1794
Chorwacja	2,0	0,6	1005	2,1	0,6	1799
Cypr	1,8	0,6	999	1,8	0,7	1364
Czarnogóra	2,1	0,6	1005	2,0	0,7	1148
Czechy	1,9	0,6	998	1,9	0,6	1989
Dania	1,9	0,5	1002	2,2	0,6	1817
Estonia	2,0	0,6	1008	1,9	0,7	1802
Finlandia	2,1	0,5	1000	2,1	0,6	1903
Francja	2,2	0,6	1527	2,1	0,6	3213
Grecja	2,1	0,6	1004	1,7	0,7	1796
Hiszpania	2,2	0,6	3364	2,1	0,6	2903
Holandia	1,8	0,6	1027	1,8	0,6	1816
Irlandia	2,0	0,6	1056	2,0	0,6	1784
Kosowo	-	-	-	2,0	0,7	1134
Litwa	2,1	0,5	1000	1,9	0,6	1871
Luksemburg	1,9	0,6	1001	1,8	0,7	1360
Łotwa	2,2	0,6	991	2,1	0,6	1797
Malta	2,0	0,6	1004	2,1	0,6	1472
Niemcy	1,9	0,5	2087	1,9	0,6	4129
Norwegia	2,1	0,5	1027	1,9	0,6	3300
Polska	2,0	0,6	1194	1,8	0,6	2899
Portugalia	1,8	0,6	1033	1,9	0,6	1879
Północna Macedonia	2,1	0,6	1006	1,9	0,6	1136
Rumunia	2,3	0,5	1059	1,9	0,6	1808
Serbia	2,0	0,6	1027	2,0	0,6	1149
Słowacja	2,0	0,6	996	1,8	0,6	1793
Słowenia	1,9	0,6	1604	1,7	0,7	2631
Szwajcaria	1,9	0,5	1006	1,9	0,6	1221
Szwecja	2,1	0,5	1001	2,1	0,6	1825
Turcja	2,2	0,6	1997	-	-	-
Węgry	1,9	0,6	1014	1,6	0,7	1791
Wielka Brytania	2,0	0,6	1621	1,9	0,6	2134
Włochy	1,8	0,6	1399	1,7	0,7	3130
Razem	2,0	0,6	43729	1,9	0,6	71723

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C16*Statystyki dla zmiennej repetitive_movements (powtarzalne ruchy)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,2	0,5	1002	3,7	0,4	659
Austria	2,0	0,6	1027	3,0	0,5	1182
Belgia	1,9	0,6	2575	3,4	0,5	2810
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,7	0,4	659
Bułgaria	1,9	0,6	1063	3,6	0,4	1194
Chorwacja	2,0	0,6	1005	3,4	0,4	1190
Cypr	1,8	0,6	999	3,9	0,4	906
Czarnogóra	2,1	0,6	1005	3,4	0,5	743
Czechy	1,9	0,6	998	3,4	0,4	1317
Dania	1,9	0,5	1002	3,1	0,5	1199
Estonia	2,0	0,6	1008	3,5	0,5	1198
Finlandia	2,1	0,5	1000	3,5	0,4	1266
Francja	2,2	0,6	1527	3,4	0,5	2140
Grecja	2,1	0,6	1004	3,6	0,4	1197
Hiszpania	2,2	0,6	3364	3,6	0,4	1936
Holandia	1,8	0,6	1027	3,2	0,5	1208
Irlandia	2,0	0,6	1056	3,1	0,5	1185
Kosowo	-	-	-	4,1	0,3	730
Litwa	2,1	0,5	1000	3,3	0,5	1239
Luksemburg	1,9	0,6	1001	3,2	0,5	892
Łotwa	2,2	0,6	991	3,4	0,4	1194
Malta	2,0	0,6	1004	3,2	0,5	951
Niemcy	1,9	0,5	2087	2,9	0,5	2724
Norwegia	2,1	0,5	1027	3,0	0,5	2191
Polska	2,0	0,6	1194	3,2	0,5	1930
Portugalia	1,8	0,6	1033	3,7	0,4	1239
Północna Macedonia	2,1	0,6	1006	3,9	0,4	739
Rumunia	2,3	0,5	1059	3,2	0,5	1200
Serbia	2,0	0,6	1027	3,4	0,5	737
Słowacja	2,0	0,6	996	3,1	0,5	1185
Słowenia	1,9	0,6	1604	3,2	0,5	1752
Szwajcaria	1,9	0,5	1006	3,0	0,5	788
Szwecja	2,1	0,5	1001	3,2	0,5	1211
Turcja	2,2	0,6	1997	-	-	-
Węgry	1,9	0,6	1014	3,2	0,5	1194
Wielka Brytania	2,0	0,6	1621	3,1	0,5	1418
Włochy	1,8	0,6	1399	3,5	0,4	2085
Razem	2,0	0,6	43729	3,3	0,5	47472

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C17*Statystyki dla zmiennej dealing_customers (praca z klientem)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,6	0,4	1001	3,5	0,5	989
Austria	3,4	0,5	1024	3,3	0,4	1779
Belgia	3,2	0,5	2574	3,3	0,4	4227
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,7	0,4	1140
Bułgaria	3,0	0,5	1058	3,4	0,5	1794
Chorwacja	3,0	0,5	1003	3,4	0,4	1797
Cypr	3,7	0,4	1002	3,4	0,5	1363
Czarnogóra	3,2	0,4	1005	3,8	0,4	1148
Czechy	2,9	0,5	997	3,2	0,5	1989
Dania	3,5	0,4	1001	3,4	0,4	1814
Estonia	3,0	0,5	1008	3,5	0,5	1804
Finlandia	3,2	0,4	999	3,6	0,4	1901
Francja	3,5	0,4	1526	3,6	0,4	3212
Grecja	3,7	0,4	1002	3,4	0,5	1795
Hiszpania	3,3	0,5	3359	3,8	0,4	2901
Holandia	3,2	0,4	1026	3,0	0,5	1813
Irlandia	3,3	0,5	1053	3,5	0,4	1783
Kosowo	-	-	-	3,8	0,4	1134
Litwa	3,1	0,5	1001	3,4	0,4	1871
Luksemburg	3,4	0,4	1003	3,3	0,5	1360
Łotwa	2,9	0,5	985	3,0	0,5	1793
Malta	3,3	0,5	1001	3,3	0,5	1470
Niemcy	3,1	0,5	2088	3,2	0,5	4126
Norwegia	3,6	0,4	1027	3,5	0,4	3297
Polska	2,8	0,5	1191	3,2	0,4	2895
Portugalia	2,9	0,6	1032	3,4	0,5	1878
Północna Macedonia	3,1	0,6	1003	3,3	0,5	1137
Rumunia	3,0	0,5	1057	3,1	0,5	1807
Serbia	2,8	0,6	1022	3,5	0,4	1149
Słowacja	3,0	0,6	996	2,9	0,5	1791
Słowenia	3,0	0,5	1603	3,4	0,5	2630
Szwajcaria	3,3	0,4	1003	3,3	0,4	1224
Szwecja	3,6	0,4	1001	3,5	0,4	1817
Turcja	2,0	0,7	1990	-	-	-
Węgry	2,7	0,6	1009	2,9	0,5	1788
Wielka Brytania	3,5	0,4	1620	3,5	0,4	2131
Włochy	3,1	0,5	1394	3,5	0,4	3129
Razem	3,2	0,5	43664	3,4	0,4	71676

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C18*Statystyki dla zmiennej computer (korzystanie z komputerów i podobnych urządzeń)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,1	0,6	998	2,7	0,7	989
Austria	2,9	0,5	1027	4,1	0,3	1779
Belgia	3,1	0,5	2575	4,1	0,3	4231
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,5	0,5	1140
Bułgaria	2,3	0,7	1062	4,0	0,4	1795
Chorwacja	2,8	0,6	1004	4,1	0,3	1798
Cypr	2,9	0,5	1003	4,1	0,4	1364
Czarnogóra	2,2	0,7	1003	3,8	0,4	1147
Czechy	2,5	0,6	996	4,2	0,3	1989
Dania	3,6	0,4	1002	3,9	0,4	1817
Estonia	2,9	0,5	1009	4,0	0,4	1804
Finlandia	2,9	0,4	1000	4,3	0,3	1903
Francja	3,1	0,5	1525	4,2	0,3	3213
Grecja	2,3	0,6	1005	3,8	0,4	1797
Hiszpania	2,6	0,6	3353	3,9	0,4	2902
Holandia	3,3	0,4	1027	4,2	0,3	1815
Irlandia	3,0	0,5	1054	4,2	0,3	1785
Kosowo	-	-	-	3,1	0,6	1134
Litwa	2,3	0,6	1002	4,2	0,3	1869
Luksemburg	3,3	0,5	1003	4,2	0,3	1363
Łotwa	2,5	0,6	993	3,9	0,4	1799
Malta	3,0	0,6	1003	3,9	0,4	1472
Niemcy	2,5	0,5	2087	4,1	0,3	4130
Norwegia	3,4	0,4	1028	4,4	0,2	3299
Polska	2,4	0,6	1193	4,1	0,3	2897
Portugalia	2,2	0,7	1033	3,8	0,4	1880
Północna Macedonia	2,4	0,7	1004	3,7	0,4	1137
Rumunia	2,2	0,7	1055	3,6	0,5	1808
Serbia	2,2	0,7	1024	3,8	0,4	1149
Słowacja	2,5	0,6	995	4,2	0,3	1792
Słowenia	2,9	0,5	1605	4,0	0,4	2630
Szwajcaria	2,8	0,5	1005	4,1	0,3	1224
Szwecja	3,4	0,4	1001	4,2	0,3	1824
Turcja	2,0	0,7	1992	-	-	-
Węgry	2,4	0,6	1009	4,3	0,3	1791
Wielka Brytania	3,2	0,5	1622	4,4	0,3	2134
Włochy	2,3	0,6	1397	4,0	0,4	3131
Razem	2,7	0,6	43694	4,0	0,4	71731

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C19

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej risk_work (praca zagrażająca) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
	Nie		Tak		
Albania	78,7%	769	21,3%	208	977
Austria	73,9%	750	26,1%	265	1015
Belgia	74,8%	1914	25,2%	645	2559
Bułgaria	73,7%	762	26,3%	272	1034
Chorwacja	72,7%	720	27,3%	271	991
Cypr	79,7%	793	20,3%	202	995
Czarnogóra	74,0%	728	26,0%	256	984
Czechy	87,1%	861	12,9%	127	988
Dania	80,9%	795	19,1%	188	983
Estonia	69,1%	688	30,9%	308	996
Finlandia	73,7%	736	26,3%	263	999
Francja	65,8%	1000	34,2%	519	1519
Grecja	75,3%	751	24,7%	246	997
Hiszpania	63,9%	2123	36,1%	1201	3324
Holandia	80,5%	827	19,5%	200	1027
Irlandia	80,0%	835	20,0%	209	1044
Litwa	72,8%	695	27,2%	260	955
Luksemburg	71,3%	702	28,7%	282	984
Łotwa	65,4%	630	34,6%	334	964
Malta	74,5%	736	25,5%	252	988
Niemcy	81,1%	1655	18,9%	385	2040
Norwegia	84,4%	860	15,6%	159	1019
Polska	80,1%	937	19,9%	233	1170
Portugalia	87,3%	883	12,7%	129	1012
Północna Macedonia	59,9%	599	40,1%	401	1000
Rumunia	79,5%	811	20,5%	209	1020
Serbia	68,6%	696	31,4%	319	1015
Słowacja	78,3%	745	21,7%	207	952
Słowenia	63,4%	995	36,6%	575	1570
Szwajcaria	85,3%	836	14,7%	144	980
Szwecja	54,2%	541	45,8%	457	998
Turcja	78,2%	1558	21,8%	434	1992
Węgry	82,8%	823	17,2%	171	994
Wielka Brytania	80,7%	1292	19,3%	309	1601
Włochy	86,6%	1181	13,4%	183	1364
Razem	74,9%	32227	25,1%	10823	43050

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C20

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej risk_work (praca zagrażająca) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
	Nie		Tak		
Albania	68,2%	662	31,8%	308	970
Austria	72,0%	1277	28,0%	497	1774
Belgia	69,4%	2915	30,6%	1286	4201
Bośnia i Hercegowina	61,2%	695	38,8%	441	1136
Bułgaria	67,0%	1192	33,0%	588	1780
Chorwacja	70,2%	1253	29,8%	533	1786
Cypr	72,4%	982	27,6%	375	1357
Czarnogóra	61,5%	699	38,5%	437	1136
Czechy	7,5%	149	24,7%	490	1980
Dania	81,0%	1462	19,0%	343	1805
Estonia	69,0%	1236	31,0%	555	1791
Finlandia	77,3%	1468	22,7%	430	1898
Francja	66,1%	2117	33,9%	1084	3201
Grecja	70,2%	1254	29,8%	533	1787
Hiszpania	54,2%	1564	45,8%	1324	2888
Holandia	78,9%	1414	21,1%	378	1792
Irlandia	76,1%	1353	23,9%	426	1779
Kosowo	60,4%	683	39,6%	447	1130
Litwa	73,8%	1365	26,2%	484	1849
Luksemburg	68,6%	923	31,4%	423	1346
Łotwa	59,6%	1063	40,4%	721	1784
Malta	70,6%	1028	29,4%	428	1456
Niemcy	6,9%	286	30,5%	1257	4117
Norwegia	80,3%	2636	19,7%	645	3281
Polska	70,5%	2030	29,5%	848	2878
Portugalia	65,8%	1232	34,2%	641	1873
Północna Macedonia	54,7%	618	45,3%	511	1129
Rumunia	70,6%	1271	29,4%	529	1800
Serbia	64,4%	737	31,1%	408	1145
Słowacja	73,1%	1299	26,9%	479	1778
Słowenia	71,6%	1870	28,4%	743	2613
Szwajcaria	77,2%	944	22,8%	279	1223
Szwecja	52,7%	954	47,3%	857	1811
Węgry	73,8%	1315	26,2%	467	1782
Wielka Brytania	78,9%	1679	21,1%	448	2127
Włochy	75,1%	2341	24,9%	775	3116
Razem	70,0%	49881	30,0%	21418	71299

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C21*Statystyki dla zmiennej loc_home/working home (praca z domu)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	1,9	0,8	997	1,8	0,7	985
Austria	1,8	0,8	1027	2,5	0,6	1775
Belgia	1,8	0,8	2556	2,6	0,6	4213
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	1,8	0,7	1139
Bułgaria	1,4	0,7	1054	2,3	0,7	1790
Chorwacja	1,6	0,8	1004	2,2	0,6	1786
Cypr	1,4	0,7	999	2,1	0,7	1363
Czarnogóra	1,9	0,8	1001	2,1	0,6	1144
Czechy	1,5	0,7	993	2,4	0,6	1982
Dania	2,1	0,6	999	2,4	0,6	1807
Estonia	1,7	0,7	1010	2,5	0,6	1799
Finlandia	2,2	0,7	998	2,9	0,5	1900
Francja	1,8	0,8	1517	2,7	0,6	3208
Grecja	1,4	0,6	1005	2,4	0,6	1792
Hiszpania	1,4	0,7	3310	2,2	0,7	2894
Holandia	2,0	0,7	1024	2,8	0,6	1810
Irlandia	1,8	0,8	1056	2,9	0,6	1778
Kosowo	-	-	-	1,6	0,8	1131
Litwa	1,5	0,7	998	2,6	0,6	1867
Luksemburg	1,7	0,8	984	2,6	0,6	1359
Łotwa	1,6	0,8	984	2,5	0,6	1787
Malta	1,5	0,7	1003	2,3	0,6	1471
Niemcy	1,4	0,7	2087	2,5	0,6	4123
Norwegia	1,9	0,7	1026	2,9	0,5	3295
Polska	1,6	0,8	1177	2,7	0,6	2890
Portugalia	1,5	0,8	1028	2,1	0,7	1875
Północna Macedonia	1,7	0,8	1002	2,1	0,7	1137
Rumunia	1,7	0,8	1050	2,1	0,7	1804
Serbia	1,9	0,8	1014	2,2	0,7	1149
Słowacja	1,3	0,7	995	2,6	0,6	1789
Słowenia	1,7	0,8	1604	2,0	0,7	2624
Szwajcaria	1,6	0,7	1003	2,7	0,6	1224
Szwecja	2,0	0,7	998	2,8	0,6	1819
Turcja	1,5	0,8	1994	-	-	-
Węgry	1,6	0,8	1002	2,8	0,6	1783
Wielka Brytania	1,8	0,7	1611	3,3	0,5	2130
Włochy	1,5	0,8	1396	2,5	0,6	3128
Razem	1,7	0,8	43506	2,5	0,6	71550

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C22*Statystyki dla zmiennej commute_time_minutes (dojazd do/z pracy w minutach)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	30,8	0,9	881	40,9	1,0	422
Austria	38,2	0,8	876	42,8	0,9	765
Belgia	48,3	0,9	2332	53,7	0,8	1677
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	35,5	0,9	500,0
Bułgaria	33,5	0,8	988	42,5	0,8	766
Chorwacja	38,0	0,8	869	42,3	0,8	785
Cypr	21,6	0,7	946	41,5	0,8	617
Czarnogóra	32,6	1,0	803	31,8	0,9	518
Czechy	36,5	0,8	899	50,4	0,8	879
Dania	49,3	0,7	947	47,0	0,9	792
Estonia	41,6	0,8	913	44,1	0,8	731
Finlandia	47,6	0,7	893	45,4	0,8	719
Francja	45,8	0,8	1389	52,3	0,8	1325
Grecja	32,9	0,9	936	43,5	0,8	772
Hiszpania	36,0	0,9	3122	44,8	0,8	1178
Holandia	46,1	0,8	933	47,2	0,8	690
Irlandia	47,5	0,8	910	50,3	0,8	577
Kosowo	-	-	-	39,1	1,0	529
Litwa	35,3	0,7	915	41,8	0,7	763
Luksemburg	44,1	0,7	941	51,6	0,6	552
Łotwa	47,2	0,8	879	49,6	0,8	733
Malta	43,6	0,8	967	38,6	0,8	637
Niemcy	44,4	0,7	1903	49,6	1,0	1686
Norwegia	38,0	0,9	976	46,8	0,9	1294
Polska	35,5	0,8	977	47,6	0,8	1146
Portugalia	23,9	0,9	882	37,7	0,9	797
Północna Macedonia	35,1	1,0	917	40,2	0,9	485
Rumunia	39,4	0,8	877	55,0	0,9	753
Serbia	41,4	0,9	822	51,8	0,9	496
Słowacja	33,9	0,9	910	46,3	0,9	741
Słowenia	39,6	0,8	1430	44,5	0,8	1171
Szwajcaria	36,8	0,8	920	49,2	0,8	498
Szwecja	48,8	0,9	941	46,7	0,8	701
Turcja	43,2	0,8	1797	-	-	-
Węgry	44,1	0,8	864	57,5	0,9	680
Wielka Brytania	52,7	0,9	1489	59,3	0,9	657
Włochy	27,6	1,0	1156	40,4	1,0	1252
Razem	40,0	0,9	39200	46,4	0,9	29284

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C23

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej ISCO_1_08 (grupy wielkie zawodów według Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO_08) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	Siły zbrojne		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy		Specjaliści		Technicy i inny średni personel		Pracownicy biurowi		Pracownicy usług i sprzedawcy		Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń		Pracownicy wykonujący prace proste		Razem
Albania	0,2%	2	1,1%	11	14,8%	148	3,7%	37	6,7%	67	33,1%	332	19,1%	191	10,6%	106	4,2%	42	6,6%	66	1002
Austria	0,7%	7	8,2%	84	15,9%	163	14,5%	149	10,7%	110	24,6%	253	1,1%	11	10,7%	110	4,5%	46	9,2%	94	1027
Belgia	0,4%	10	8,1%	205	21,4%	544	15,5%	394	10,8%	274	17,7%	451	0,3%	8	8,2%	208	5,2%	132	12,6%	320	2546
Bułgaria	0,8%	9	4,6%	49	14,8%	157	8,7%	92	6,9%	73	24,0%	254	3,0%	32	15,8%	167	9,7%	103	11,7%	124	1060
Chorwacja	0,1%	1	6,5%	65	11,4%	114	12,8%	128	9,0%	90	21,7%	217	7,8%	78	11,8%	118	9,8%	98	9,0%	90	999
Cypr	1,0%	10	5,5%	55	21,2%	211	10,0%	100	10,6%	106	27,5%	274	1,7%	17	10,8%	108	5,7%	57	5,8%	58	996
Czarnogóra	0,3%	3	9,8%	98	12,7%	128	9,7%	97	8,3%	83	24,4%	245	14,3%	144	7,5%	75	6,7%	67	6,5%	65	1005
Czechy	0,4%	4	3,5%	35	14,7%	147	11,4%	114	10,9%	109	23,1%	231	1,3%	13	15,8%	158	9,4%	94	9,5%	95	1000
Dania	0,1%	1	6,5%	65	38,6%	387	13,4%	134	5,9%	59	16,6%	166	0,9%	9	8,2%	82	4,4%	44	5,5%	55	1002
Estonia	0,4%	4	14,5%	146	20,6%	207	8,7%	87	6,0%	60	18,7%	188	1,4%	14	11,6%	117	9,1%	91	9,1%	91	1005
Finlandia	0,4%	4	4,2%	42	19,5%	195	18,8%	188	6,1%	61	17,3%	173	7,4%	74	11,9%	119	7,1%	71	7,4%	74	1001
Francja	0,5%	7	5,6%	85	19,2%	293	17,2%	263	10,2%	155	18,5%	283	1,4%	21	7,9%	120	6,3%	96	13,4%	204	1527
Grecja	0,6%	6	1,5%	15	14,8%	149	6,8%	68	7,0%	70	33,0%	332	7,3%	73	11,3%	114	8,0%	80	9,8%	98	1005
Hiszpania	0,3%	9	4,5%	151	15,3%	515	7,7%	259	12,6%	422	20,8%	699	3,5%	119	12,9%	435	4,8%	162	17,6%	591	3362
Holandia	0,0%	0	8,8%	90	20,6%	212	17,2%	177	11,3%	116	19,9%	205	0,9%	9	8,2%	84	3,9%	40	9,2%	95	1028
Irlandia	0,2%	2	9,9%	105	21,3%	225	12,6%	133	8,8%	93	19,6%	207	7,0%	74	7,3%	77	6,9%	73	6,3%	67	1056
Litwa	0,0%	0	8,1%	81	18,2%	183	8,1%	81	6,2%	62	18,2%	183	2,9%	29	14,5%	146	7,4%	74	16,4%	165	1004
Luksemburg	0,2%	2	10,8%	108	28,8%	289	11,1%	111	6,9%	69	16,6%	166	2,3%	23	9,7%	97	4,0%	40	9,8%	98	1003
Łotwa	0,2%	2	9,1%	91	16,7%	167	9,5%	95	3,9%	39	21,5%	215	2,6%	26	12,4%	124	9,5%	95	14,4%	144	998
Malta	1,0%	10	11,6%	116	22,9%	230	11,4%	114	10,3%	103	15,9%	160	0,8%	8	8,8%	88	6,4%	64	11,1%	111	1004
Niemcy	0,1%	2	2,1%	44	12,0%	249	14,2%	296	13,3%	276	24,8%	517	1,2%	26	12,9%	269	8,4%	174	11,0%	230	2083
Norwegia	0,3%	3	7,3%	75	29,1%	298	16,0%	164	4,6%	47	20,9%	214	1,1%	11	7,0%	72	7,6%	78	6,0%	61	1023
Polska	0,4%	5	4,5%	53	14,6%	174	6,7%	80	5,3%	63	25,9%	308	5,1%	60	19,4%	230	8,0%	95	10,1%	120	1188

Państwo	Siły zbrojne		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy		Specjaliści		Technicy i inny średni personel		Pracownicy biurowi		Pracownicy usług i sprzedawcy		Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń		Pracownicy wykonujący prace proste		Razem
Portugalia	0,5%	5	1,5%	16	14,1%	146	3,5%	36	9,7%	101	24,0%	249	15,7%	163	13,0%	135	7,3%	76	10,6%	110	1037
Północna Macedonia	0,8%	8	5,9%	59	14,6%	147	7,8%	79	6,3%	64	21,1%	213	10,3%	104	11,8%	119	9,6%	97	11,7%	118	1008
Rumunia	1,0%	11	3,8%	40	13,5%	143	5,9%	62	5,2%	55	22,9%	243	10,8%	114	19,9%	211	7,7%	82	9,3%	98	1059
Serbia	0,2%	2	5,2%	54	15,1%	156	10,6%	109	7,5%	77	16,7%	172	16,6%	171	11,7%	120	5,9%	61	10,5%	108	1030
Słowacja	0,4%	4	4,9%	49	14,2%	141	10,7%	106	10,3%	102	27,1%	269	0,6%	6	13,9%	138	10,6%	105	7,4%	73	993
Słowenia	0,7%	11	5,8%	93	20,7%	331	15,5%	248	6,6%	105	17,1%	274	3,9%	63	15,3%	244	6,9%	110	7,6%	121	1600
Szwajcaria	0,2%	2	6,4%	64	16,8%	169	13,2%	133	12,5%	126	23,3%	234	2,9%	29	13,5%	136	5,0%	50	6,1%	61	1004
Szwecja	0,5%	5	7,9%	79	30,1%	300	17,9%	178	5,6%	56	19,7%	196	1,2%	12	7,0%	70	5,6%	56	4,4%	44	996
Turcja	0,1%	2	5,2%	103	9,7%	192	6,2%	123	5,9%	117	24,9%	493	13,2%	261	13,7%	271	7,7%	153	13,3%	263	1978
Węgry	0,2%	2	3,8%	38	14,1%	142	12,9%	130	8,5%	86	19,1%	193	2,9%	29	16,6%	167	8,1%	82	13,9%	140	1009
Wielka Brytania	0,0%	0	16,1%	261	20,7%	336	10,1%	164	7,5%	121	21,6%	351	2,2%	36	7,8%	127	6,5%	105	7,5%	121	1622
Włochy	0,4%	5	1,9%	27	13,9%	195	11,6%	163	11,8%	166	25,2%	354	2,9%	40	13,6%	191	5,1%	71	13,6%	190	1402
Razem	0,4%	160	6,3%	2752	17,8%	7783	11,2%	4892	8,7%	3783	21,8%	9514	4,8%	2098	11,8%	5153	6,8%	2964	10,5%	4563	43662

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C24

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej ISCO_1_08 (grupy wielkie zawodów według Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO_08) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	Siły zbrojne		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy		Specjaliści		Technicy i inny średni personel		Pracownicy biurowi		Pracownicy usług i sprzedawcy		Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń		Pracownicy wykonujący prace proste		Razem
Albania	0,5%	5	4,1%	41	19,6%	194	7,7%	76	7,0%	69	18,2%	180	8,9%	88	18,5%	183	7,2%	71	8,3%	82	989
Austria	0,1%	2	8,8%	157	29,2%	520	20,3%	361	13,1%	233	10,2%	181	2,7%	48	9,0%	160	3,3%	58	3,3%	59	1779
Belgia	0,3%	12	15,9%	675	27,3%	1155	12,9%	545	11,7%	497	10,7%	452	0,6%	24	7,4%	315	4,7%	199	8,5%	359	4233
Bośnia i Hercegowina	0,4%	5	10,3%	117	18,2%	208	13,2%	150	10,4%	119	14,3%	163	4,6%	52	15,2%	173	7,5%	86	5,9%	67	1140
Bułgaria	0,6%	11	12,4%	222	30,0%	539	11,8%	212	7,3%	132	14,1%	253	1,1%	20	10,3%	185	8,2%	147	4,2%	75	1796
Chorwacja	0,6%	10	7,4%	133	26,2%	472	17,6%	317	10,7%	192	15,8%	285	1,3%	23	8,9%	161	4,5%	81	7,0%	126	1800
Cypr	1,6%	22	8,0%	109	31,3%	427	13,1%	179	14,9%	204	17,1%	233	1,0%	13	4,9%	67	3,5%	48	4,6%	63	1365
Czarnogóra	0,3%	4	12,8%	147	26,0%	299	16,9%	194	7,5%	86	17,2%	198	0,7%	8	9,1%	104	4,5%	52	4,9%	56	1148
Czechy	0,3%	5	10,7%	213	30,6%	609	18,7%	373	10,6%	211	10,3%	205	0,7%	13	7,2%	144	5,8%	115	5,1%	102	1990
Dania	0,3%	6	10,5%	192	31,8%	579	11,4%	207	7,9%	144	18,6%	339	1,0%	18	9,2%	168	4,1%	75	5,1%	92	1820
Estonia	0,7%	12	21,1%	381	29,4%	530	10,8%	194	7,5%	135	10,1%	183	0,4%	8	9,6%	173	6,5%	118	3,9%	70	1804
Finlandia	0,3%	6	8,5%	161	34,4%	655	20,3%	387	4,7%	90	14,2%	271	2,3%	44	7,7%	147	4,8%	92	2,6%	50	1903
Francja	0,7%	22	15,3%	491	31,7%	1018	19,8%	637	8,5%	273	11,4%	366	1,1%	35	4,2%	136	2,9%	93	4,4%	142	3213
Grecja	1,0%	18	13,0%	234	25,5%	458	11,2%	201	14,6%	263	15,4%	277	2,2%	40	6,4%	115	4,3%	78	6,3%	114	1798
Hiszpania	0,3%	8	8,0%	231	28,2%	818	12,6%	365	13,1%	380	14,6%	423	1,9%	56	8,5%	248	5,4%	158	7,4%	216	2903
Holandia	0,4%	7	7,5%	136	26,7%	485	25,3%	460	9,9%	180	14,6%	265	0,6%	10	5,7%	104	4,8%	87	4,5%	82	1816
Irlandia	0,2%	4	18,0%	322	31,3%	559	17,4%	310	5,3%	95	12,0%	214	2,6%	46	6,1%	108	3,7%	66	3,4%	61	1785
Kosowo	0,7%	8	15,3%	173	20,1%	228	6,9%	78	4,8%	54	20,7%	235	3,4%	38	14,5%	164	5,8%	66	7,9%	90	1134
Litwa	0,5%	10	22,2%	416	32,9%	616	12,7%	238	5,9%	110	9,9%	185	0,6%	12	7,6%	142	4,5%	85	3,0%	57	1871
Luksemburg	0,3%	4	9,0%	123	37,8%	515	17,9%	244	9,2%	126	9,0%	122	1,4%	19	4,4%	60	4,5%	62	6,5%	88	1363
Łotwa	0,3%	6	19,0%	341	23,6%	424	17,8%	321	7,1%	127	9,9%	179	0,9%	17	8,2%	148	6,1%	109	7,1%	127	1799
Malta	0,6%	9	14,7%	217	24,5%	361	13,8%	203	12,6%	186	13,7%	201	0,3%	5	7,5%	110	5,3%	78	6,9%	102	1472
Niemcy	0,4%	15	9,4%	387	31,6%	1306	18,2%	752	12,3%	510	9,2%	382	1,4%	57	9,9%	408	4,3%	179	3,3%	135	4131

Państwo	Siły zbrojne		Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy		Specjaliści		Technicy i inny średni personel		Pracownicy biurowi		Pracownicy usług i sprzedawcy		Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń		Pracownicy wykonujący prace proste		Razem
Norwegia	0,6%	21	14,7%	484	47,5%	1568	14,1%	464	3,8%	127	9,9%	327	0,5%	17	3,8%	124	3,2%	106	1,9%	62	3300
Polska	0,4%	11	10,5%	304	39,3%	1141	18,0%	522	8,0%	232	8,4%	245	1,1%	32	7,3%	211	5,1%	148	1,9%	54	2900
Portugalia	0,5%	10	9,8%	185	20,5%	385	14,1%	265	11,2%	211	18,4%	345	1,1%	20	9,3%	175	7,5%	141	7,6%	143	1880
Północna Macedonia	0,4%	4	17,3%	197	28,0%	318	9,1%	104	4,0%	46	12,3%	140	3,6%	41	8,7%	99	9,4%	107	7,1%	81	1137
Rumunia	0,4%	7	9,8%	177	33,7%	610	10,3%	186	6,5%	117	12,3%	223	1,5%	27	12,4%	225	7,4%	133	5,7%	103	1808
Serbia	0,5%	6	7,3%	84	26,9%	309	16,4%	189	9,3%	107	16,5%	190	1,6%	18	10,4%	120	6,5%	75	4,4%	51	1149
Słowacja	0,2%	4	12,4%	223	30,0%	539	15,2%	272	13,9%	250	10,9%	196	0,3%	5	8,3%	149	4,9%	88	3,8%	68	1794
Słowenia	0,5%	14	7,9%	207	30,6%	806	16,5%	434	8,2%	216	14,4%	378	0,9%	23	8,9%	234	6,8%	179	5,3%	140	2631
Szwajcaria	0,0%	0	13,9%	170	32,3%	395	15,0%	183	12,3%	150	10,3%	126	2,2%	27	8,8%	108	2,5%	31	2,8%	34	1224
Szwecja	0,5%	10	11,0%	201	35,1%	641	17,5%	319	4,8%	87	13,7%	250	2,1%	38	7,3%	134	5,9%	108	2,1%	38	1826
Węgry	0,4%	8	18,1%	325	28,9%	517	17,0%	304	9,0%	161	7,7%	138	1,4%	25	7,0%	126	4,5%	81	6,0%	107	1792
Wielka Brytania	0,4%	8	19,8%	422	33,9%	723	14,7%	314	7,8%	167	11,1%	237	0,8%	18	4,7%	100	3,4%	72	3,4%	73	2134
Włochy	0,3%	8	9,1%	285	29,8%	932	24,3%	760	9,2%	287	10,9%	342	0,9%	29	6,7%	211	3,9%	121	5,0%	156	3131
Razem	0,4%	322	12,4%	8883	30,5%	21859	15,8%	11320	9,2%	6574	12,4%	8929	1,4%	1014	8,0%	5739	5,0%	3593	4,9%	3525	71758

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS

Tabela C25

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej selfemployed (samozatrudnienie/własna działalność) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
	Nie		Tak		
Albania	55,1%	552	44,9%	450	1002
Austria	83,6%	859	16,4%	169	1028
Belgia	83,8%	2169	16,2%	418	2587
Bułgaria	82,7%	880	17,3%	184	1064
Chorwacja	80,7%	817	19,3%	195	1012
Cypr	81,7%	819	18,3%	184	1003
Czarnogóra	67,3%	676	32,7%	329	1005
Czechy	83,2%	834	16,8%	168	1002
Dania	93,6%	938	6,4%	64	1002
Estonia	88,2%	895	11,8%	120	1015
Finlandia	78,9%	790	21,1%	211	1001
Francja	91,1%	1391	8,9%	136	1527
Grecja	63,3%	637	36,7%	370	1007
Hiszpania	81,7%	2748	18,3%	616	3364
Holandia	83,9%	863	16,1%	165	1028
Irlandia	78,3%	828	21,7%	229	1057
Litwa	85,4%	857	14,6%	147	1004
Luksemburg	89,2%	895	10,8%	108	1003
Łotwa	83,4%	837	16,6%	167	1004
Malta	87,6%	880	12,4%	124	1004
Niemcy	87,6%	1833	12,4%	260	2093
Norwegia	91,7%	943	8,3%	85	1028
Polska	81,7%	983	18,3%	220	1203
Portugalia	69,8%	724	30,2%	313	1037
Północna Macedonia	69,8%	706	30,2%	305	1011
Rumunia	79,8%	848	20,2%	215	1063
Serbia	65,7%	679	34,3%	354	1033
Słowacja	87,0%	870	13,0%	130	1000
Słowenia	82,5%	1325	17,5%	282	1607
Szwajcaria	87,0%	875	13,0%	131	1006
Szwecja	92,3%	925	7,7%	77	1002
Turcja	68,3%	1365	31,8%	635	2000
Węgry	81,8%	837	18,2%	186	1023
Wielka Brytania	84,0%	1364	16,0%	259	1623
Włochy	66,7%	935	33,3%	467	1402
Razem	80,7%	35377	19,3%	8473	43850

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C26

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej selfemployed (samozatrudnienie/własna działalność) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
	Nie		Tak		
Albania	73,7%	729	26,3%	260	989
Austria	89,0%	1583	11,0%	196	1779
Belgia	88,2%	3733	11,8%	500	4233
Bośnia i Hercegowina	82,0%	935	18,0%	205	1140
Bułgaria	84,5%	1518	15,5%	278	1796
Chorwacja	89,1%	1604	10,9%	196	1800
Cypr	88,3%	1205	11,7%	160	1365
Czarnogóra	86,3%	991	13,7%	157	1148
Czechy	86,0%	1711	14,0%	279	1990
Dania	92,3%	1680	7,7%	140	1820
Estonia	92,0%	1660	8,0%	144	1804
Finlandia	88,8%	1689	11,2%	214	1903
Francja	88,2%	2835	11,8%	378	3213
Grecja	74,9%	1347	25,1%	451	1798
Hiszpania	84,9%	2466	15,1%	437	2903
Holandia	90,5%	1643	9,5%	173	1816
Irlandia	87,2%	1557	12,8%	228	1785
Kosowo	75,0%	851	25,0%	283	1134
Litwa	87,2%	1632	12,8%	239	1871
Luksemburg	91,8%	1251	8,2%	112	1363
Łotwa	88,2%	1586	11,8%	213	1799
Malta	89,0%	1310	11,0%	162	1472
Niemcy	90,7%	3748	9,3%	383	4131
Norwegia	94,5%	3119	5,5%	181	3300
Polska	82,1%	2380	17,9%	520	2900
Portugalia	83,7%	1574	16,3%	306	1880
Północna Macedonia	82,3%	936	17,7%	201	1137
Rumunia	90,5%	1636	9,5%	172	1808
Serbia	85,7%	985	14,3%	164	1149
Słowacja	83,2%	1493	16,8%	301	1794
Słowenia	89,3%	2350	10,7%	281	2631
Szwajcaria	89,5%	1095	10,5%	129	1224
Szwecja	87,4%	1596	12,6%	230	1826
Węgry	83,8%	1502	16,2%	290	1792
Wielka Brytania	84,4%	1801	15,6%	333	2134
Włochy	76,5%	2395	23,5%	736	3131
Razem	86,6%	62126	13,4%	9632	71758

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C27
Rozkład odpowiedzi dla zmiennej NACE dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	Rolnictwo i leśnictwo		Handel hurtowy i detaliczny		Budownictwo		Edukacja		Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		Przemysł wytwórczy		Pozostała działalność usługowa		Administracja publiczna i sektor obronny		Transport i gospodarka magazynowa		Informacja i komunikacja		Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca		Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		Działalność gospodarstw domowych jako pracodawców		Działalność organizacji i organów eksterytorialnych		Razem															
Albania	19,4	%	194	31,3	%	314	4,7	%	47	7,4%	74	1,0	%	10	5,2%	52	12,8	%	128	2,9	%	29	3,3	%	33	2,8	%	15	1,1	%	11	3,6	%	36	1,2	%	12	1,9	%	19	0,0	%	0	1003				
Austria	4,1%	%	42	22,7	%	233	7,4	%	76	9,2%	95	4,0	%	41	11,7	%	120	14,5	%	149	5,2	%	53	4,7	%	48	2,9	%	26	3,5	%	36	4,5	%	46	1,0	%	10	2,1	%	22	0,0	%	0	1028			
Belgia	0,5%	%	13	17,9	%	451	5,8	%	146	9,6%	241	3,5	%	89	14,9	%	375	13,0	%	327	2,2	%	56	8,6	%	21	6,4	%	78	3,6	%	91	7,5	%	189	1,6	%	40	1,8	%	46	0,0	%	0	2521			
Bułgaria	5,0%	%	53	22,9	%	242	8,1	%	86	9,1%	96	2,1	%	22	5,2%	55	21,0	%	222	2,6	%	28	6,8	%	72	4,9	%	52	2,1	%	22	4,7	%	50	2,6	%	28	2,2	%	23	0,8	%	8	0,0	%	0	1060	
Chorwacja	10,0	%	100	20,4	%	203	5,6	%	56	6,6%	66	4,5	%	45	7,6%	76	19,2	%	191	3,2	%	32	6,2	%	62	5,0	%	52	1,8	%	31	2,9	%	29	2,4	%	24	1,3	%	13	0,0	%	0	997				
Cypr	0,7%	%	7	31,2	%	308	5,5	%	54	8,1%	80	4,9	%	48	5,2%	51	13,6	%	134	5,5	%	54	5,4	%	53	4,5	%	44	1,9	%	67	4,4	%	43	2,2	%	22	0,0	%	3	987							
Czarnogóra	14,8	%	149	24,8	%	249	7,5	%	75	7,2%	72	3,4	%	34	5,6%	56	9,0%	%	90	3,1	%	31	6,3	%	63	7,2	%	72	1,4	%	14	3,0	%	27	2,7	%	27	0,0	%	0	1006							
Czechy	3,7%	%	37	24,6	%	246	8,8	%	88	6,6%	66	4,7	%	47	6,2%	62	21,3	%	213	3,5	%	35	4,0	%	40	5,9	%	59	1,7	%	29	3,7	%	37	1,4	%	14	1,0	%	10	0,0	%	0	1001				
Dania	1,2%	%	12	14,2	%	142	5,2	%	52	12,8	128	4,3	%	43	19,4	%	194	13,4	%	134	1,8	%	18	7,6	%	76	3,9	%	45	6,0	%	60	4,2	%	42	1,7	%	17	0,0	%	0	1003						
Estonia	3,8%	%	38	19,3	%	193	8,1	%	81	11,2	112	2,4	%	24	6,5%	65	18,2	%	182	1,8	%	18	6,2	%	62	6,4	%	64	3,9	%	41	4,1	%	41	2,7	%	27	1,2	%	12	0,0	%	0	1000				
Finlandia	9,0%	%	90	11,4	%	114	7,5	%	75	7,1%	71	2,0	%	20	14,6	%	146	14,1	%	141	3,4	%	34	4,2	%	42	6,1	%	38	5,9	%	59	7,9	%	79	2,5	%	25	0,5	%	5	0,1	%	1	1002			
Francja	1,6%	%	25	13,5	%	206	6,7	%	103	9,4%	144	4,6	%	70	12,8	%	196	13,4	%	205	5,6	%	85	9,0	%	13	6,1	%	93	3,1	%	48	4,5	%	68	2,0	%	31	2,6	%	40	0,4	%	6	1528			
Grecja	8,3%	%	83	35,8	%	360	6,1	%	61	7,0%	70	1,5	%	15	3,6%	36	11,7	%	118	3,2	%	32	3,6	%	36	4,9	%	49	2,7	%	27	3,6	%	36	3,3	%	33	1,5	%	15	3,4	%	34	0,0	%	0	1006	
Hiszpania	5,5%	%	185	23,5	%	789	6,9	%	232	6,6%	222	2,1	%	72	7,5%	253	13,2	%	443	1,5	%	57	19	%	19	4,9	%	165	3,0	%	102	3,8	%	127	9,5	%	319	1,4	%	47	4,7	%	15	0,1	%	4	3362	
Holandia	2,4%	%	25	17,4	%	179	5,0	%	51	7,8%	80	3,1	%	32	21,3	%	219	12,2	%	125	1,3	%	13	5,7	%	59	6,2	%	64	3,5	%	36	4,3	%	74	7,2	%	24	0,2	%	2	0,0	%	0	1028			
Irlandia	8,3%	%	88	18,2	%	192	5,2	%	55	9,2%	97	4,7	%	50	13,1	%	138	12,1	%	128	3,5	%	37	5,0	%	53	5,4	%	57	3,7	%	39	3,8	%	40	4,9	%	52	2,5	%	26	0,2	%	2	0,0	%	0	1055
Litwa	6,4%	%	64	22,4	%	225	7,9	%	79	10,7	107	1,5	%	15	6,1%	61	14,9	%	150	3,3	%	33	3,5	%	35	9,4	%	94	1,9	%	19	2,8	%	28	3,7	%	37	2,5	%	25	3,2	%	32	0,0	%	0	1005	

Tabela C28*Rozkład odpowiedzi dla zmiennej NACE dla poszczególnych państw, edycja 2021*

Państwo	Rolnictwo i leśnictwo		Handel hurtowy i detaliczny		Budownictwo		Edukacja		Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		Przemysł wytwórczy		Pozostała działalność usługowa		Administracja publiczna i sektor obronny		Transport i gospodarka magazynowa		Razem
Albania	9,2%	91	18,9%	187	12,5%	124	7,4%	73	3,7%	37	4,7%	46	17,6%	174	22,0%	218	0,9%	9	3,0%	30	989
Austria	2,5%	44	12,1%	216	5,8%	104	10,6%	188	6,1%	109	15,1%	268	20,2%	359	17,5%	311	6,1%	108	4,0%	72	1779
Belgia	1,0%	42	13,8%	585	6,5%	274	9,0%	381	4,3%	180	14,2%	600	14,6%	618	21,7%	917	8,4%	356	6,6%	280	4233
Bośnia i Hercegowina	4,7%	54	22,4%	255	6,1%	69	6,8%	77	2,2%	25	7,1%	81	19,5%	222	20,4%	232	7,5%	86	3,4%	39	1140
Bułgaria	2,6%	46	17,6%	316	6,6%	118	8,0%	144	4,2%	75	6,6%	118	17,7%	318	22,7%	407	7,2%	129	7,0%	125	1796
Chorwacja	2,0%	36	19,6%	352	7,0%	126	10,6%	191	5,2%	94	8,4%	152	15,2%	274	21,3%	384	5,3%	95	5,3%	96	1800
Cypr	1,2%	17	21,2%	289	8,9%	121	8,0%	109	10,9%	149	5,6%	77	7,1%	97	26,8%	366	6,1%	83	4,2%	57	1365
Czarnogóra	1,0%	12	25,3%	291	8,2%	94	9,5%	109	3,6%	41	5,3%	61	10,0%	115	22,1%	254	9,4%	108	5,5%	63	1148
Czechy	16,1%	32	12,7%	252	4,5%	90	10,8%	215	6,7%	133	9,0%	180	21,9%	436	21,2%	421	6,0%	119	5,6%	112	1990
Dania	19,8%	36	15,8%	287	6,6%	121	10,7%	194	5,0%	91	14,7%	267	14,3%	261	23,7%	432	2,4%	43	4,8%	88	1820
Estonia	2,2%	39	13,8%	249	6,4%	115	11,5%	207	4,8%	87	7,4%	134	17,5%	315	23,1%	416	7,2%	129	6,3%	113	1804
Finlandia	3,0%	57	10,6%	201	7,1%	135	10,7%	203	3,8%	72	15,6%	297	13,1%	249	24,5%	466	7,5%	142	4,3%	81	1903
Francja	1,2%	40	12,7%	407	4,0%	129	10,1%	325	7,7%	249	12,4%	397	14,1%	452	24,8%	797	8,4%	270	4,6%	147	3213
Grecja	2,8%	51	24,4%	438	5,6%	100	8,1%	146	5,3%	95	5,2%	93	11,0%	197	24,0%	431	5,9%	106	7,8%	141	1798
Hiszpania	2,1%	60	17,8%	516	5,7%	166	9,0%	260	3,8%	109	9,5%	275	13,0%	377	27,0%	784	5,9%	171	6,4%	185	2903
Holandia	1,2%	21	14,0%	254	7,2%	130	9,0%	164	3,2%	59	19,7%	357	11,4%	207	20,2%	366	8,9%	162	5,3%	96	1816
Irlandia	3,7%	66	13,8%	246	5,9%	105	10,6%	189	6,9%	124	12,9%	231	13,3%	237	23,6%	422	5,4%	97	3,8%	68	1785
Kosowo	4,3%	49	26,1%	296	12,7%	144	9,1%	103	2,1%	24	5,8%	66	14,0%	159	15,5%	176	6,4%	73	3,9%	44	1134
Litwa	2,1%	39	16,1%	302	6,8%	127	11,3%	212	5,5%	103	9,0%	169	14,5%	271	21,9%	410	6,0%	112	6,7%	126	1871
Luksemburg	1,4%	19	10,1%	137	5,6%	77	10,4%	142	13,1%	178	11,6%	158	6,7%	92	25,8%	351	10,1%	137	5,3%	72	1363
Łotwa	3,7%	66	12,2%	220	8,2%	147	11,7%	211	5,4%	98	7,6%	136	15,5%	279	19,3%	347	7,8%	141	8,6%	154	1799

Malta	0,7%	10	17,6%	259	5,9%	87	13,0%	192	6,7%	98	8,5%	125	13,9%	205	20,4%	301	7,7%	113	5,6%	82	1472
Niemcy	1,2%	48	11,9%	491	6,5%	270	8,4%	347	6,0%	249	13,7%	566	19,3%	796	21,4%	882	6,2%	256	5,5%	226	4131
Norwegia	1,1%	37	11,9%	392	5,3%	175	10,3%	340	4,5%	147	16,5%	544	11,3%	372	23,2%	766	11,5%	378	4,5%	149	3300
Polska	1,7%	48	14,0%	406	5,2%	152	10,8%	312	7,6%	220	7,6%	219	18,1%	525	23,2%	674	6,6%	190	5,3%	154	2900
Portugalia	2,4%	46	19,4%	365	7,0%	131	7,7%	145	4,5%	84	10,4%	196	15,5%	291	21,6%	406	7,1%	133	4,4%	83	1880
Północna Macedonia	5,7%	65	15,4%	175	6,6%	75	10,6%	121	2,9%	33	6,2%	71	19,2%	218	21,1%	240	7,4%	84	4,8%	55	1137
Rumunia	3,7%	67	19,3%	349	6,5%	118	7,4%	134	3,7%	67	8,8%	159	20,7%	375	18,0%	326	5,2%	94	6,6%	119	1808
Serbia	2,7%	31	21,4%	246	5,7%	65	9,4%	108	3,4%	39	7,5%	86	19,2%	221	19,6%	225	5,0%	57	6,2%	71	1149
Słowacja	0,9%	16	16,2%	290	5,1%	91	8,1%	145	7,8%	140	7,9%	141	19,2%	345	23,4%	419	6,1%	109	5,5%	98	1794
Słowenia	1,4%	36	19,5%	514	4,6%	121	9,5%	250	3,8%	100	8,9%	235	20,0%	525	20,9%	549	4,4%	116	7,0%	185	2631
Szwajcaria	2,0%	24	11,9%	146	6,7%	82	10,0%	122	9,8%	120	16,7%	205	9,7%	119	21,7%	266	6,6%	81	4,8%	59	1224
Szwecja	2,4%	44	9,1%	167	7,0%	128	13,7%	251	4,1%	74	16,9%	308	12,9%	235	20,9%	382	8,9%	163	4,1%	74	1826
Węgry	2,0%	36	14,8%	265	5,5%	98	9,0%	162	6,4%	115	5,9%	105	18,1%	325	27,7%	496	5,6%	100	5,0%	90	1792
Wielka Brytania	0,8%	18	13,1%	280	6,4%	136	10,2%	217	7,1%	151	13,6%	291	11,3%	241	25,2%	538	8,2%	174	4,1%	88	2134
Włochy	2,3%	71	15,0%	469	4,7%	147	10,3%	324	6,3%	197	8,5%	267	17,7%	554	25,7%	804	5,2%	163	4,3%	135	3131
Razem	2,1%	1514	15,5%	11110	6,3%	4492	9,8%	7013	5,5%	3966	10,7%	7681	15,4%	11056	22,6%	16182	6,8%	4887	5,4%	3857	71758

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C29

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej sector_private (sektor prywatny) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
	Nie		Tak		
Albania	18,7%	187	81,3%	815	1002
Austria	25,8%	265	74,2%	763	1028
Belgia	37,6%	972	62,4%	1615	2587
Bułgaria	27,1%	288	72,9%	776	1064
Chorwacja	35,2%	356	64,8%	656	1012
Cypr	21,2%	213	78,8%	790	1003
Czarnogóra	41,0%	412	59,0%	593	1005
Czechy	24,8%	248	75,2%	754	1002
Dania	45,2%	453	54,8%	549	1002
Estonia	37,2%	378	62,8%	637	1015
Finlandia	37,4%	374	62,6%	627	1001
Francja	32,5%	496	67,5%	1031	1527
Grecja	27,2%	274	72,8%	733	1007
Hiszpania	21,3%	718	78,7%	2646	3364
Holandia	44,0%	452	56,0%	576	1028
Irlandia	30,7%	325	69,3%	732	1057
Litwa	32,9%	330	67,1%	674	1004
Luksemburg	40,0%	401	60,0%	602	1003
Łotwa	36,3%	364	63,7%	640	1004
Malta	37,7%	379	62,3%	625	1004
Niemcy	23,1%	484	76,9%	1609	2093
Norwegia	42,1%	433	57,9%	595	1028
Polska	25,4%	305	74,6%	898	1203
Portugalia	24,9%	258	75,1%	779	1037
Północna Macedonia	36,8%	372	63,2%	639	1011
Rumunia	28,2%	300	71,8%	763	1063
Serbia	40,2%	415	59,8%	618	1033
Słowacja	35,8%	358	64,2%	642	1000
Słowenia	39,0%	626	61,0%	981	1607
Szwajcaria	23,8%	239	76,2%	767	1006
Szwecja	41,3%	414	58,7%	588	1002
Turcja	22,4%	448	77,6%	1552	2000
Węgry	37,7%	386	62,3%	637	1023
Wielka Brytania	33,6%	545	66,4%	1078	1623
Włochy	25,4%	356	74,6%	1046	1402
Razem	31,5%	13824	68,5%	30026	43850

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C30

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej sector_private (sektor prywatny) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
	Nie		Tak		
Albania	23,3%	230	76,7%	759	989
Austria	42,8%	762	57,2%	1017	1779
Belgia	39,4%	1668	60,6%	2565	4233
Bośnia i Hercegowina	33,2%	378	66,8%	762	1140
Bułgaria	28,1%	505	71,9%	1291	1796
Chorwacja	38,0%	684	62,0%	1116	1800
Cypr	17,9%	244	82,1%	1121	1365
Czarnogóra	40,0%	459	60,0%	689	1148
Czechy	37,9%	755	62,1%	1235	1990
Dania	41,6%	757	58,4%	1063	1820
Estonia	34,5%	623	65,5%	1181	1804
Finlandia	43,5%	827	56,5%	1076	1903
Francja	32,7%	1052	67,3%	2161	3213
Grecja	16,4%	294	83,6%	1504	1798
Hiszpania	28,2%	818	71,8%	2085	2903
Holandia	56,9%	1034	43,1%	782	1816
Irlandia	39,6%	707	60,4%	1078	1785
Kosowo	25,4%	288	74,6%	846	1134
Litwa	33,8%	633	66,2%	1238	1871
Luksemburg	43,6%	594	56,4%	769	1363
Łotwa	43,8%	788	56,2%	1011	1799
Malta	36,6%	539	63,4%	933	1472
Niemcy	41,0%	1695	59,0%	2436	4131
Norwegia	42,8%	1413	57,2%	1887	3300
Polska	35,7%	1035	64,3%	1865	2900
Portugalia	24,1%	453	75,9%	1427	1880
Północna Macedonia	37,1%	422	62,9%	715	1137
Rumunia	32,3%	584	67,7%	1224	1808
Serbia	33,2%	382	66,8%	767	1149
Słowacja	32,2%	577	67,8%	1217	1794
Słowenia	35,1%	923	64,9%	1708	2631
Szwajcaria	43,3%	530	56,7%	694	1224
Szwecja	48,0%	876	52,0%	950	1826
Węgry	43,6%	781	56,4%	1011	1792
Wielka Brytania	42,5%	907	57,5%	1227	2134
Włochy	24,0%	753	76,0%	2378	3131
Razem	36,2%	25970	63,8%	45788	71758

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C31*Statystyki dla zmiennej wp_size (miejsce pracy - wielkość)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,2	0,6	199	3,4	0,5	949
Austria	4,9	0,4	428	4,8	0,4	1765
Belgia	5,2	0,4	1207	4,7	0,4	4063
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,6	0,5	1131
Bułgaria	4,2	0,4	236	3,9	0,5	1736
Chorwacja	4,2	0,4	346	3,9	0,4	1761
Cypr	4,0	0,4	251	3,9	0,4	1338
Czarnogóra	3,5	0,5	291	3,5	0,5	1127
Czechy	4,5	0,4	351	3,9	0,5	1962
Dania	5,1	0,4	573	4,7	0,4	1782
Estonia	4,3	0,4	422	3,8	0,4	1751
Finlandia	4,1	0,5	563	4,1	0,4	1874
Francja	5,1	0,4	804	4,6	0,5	3129
Niemcy	4,9	0,4	775	5,1	0,4	4052
Grecja	4,1	0,4	215	3,8	0,5	1762
Hiszpania	4,4	0,4	1124	4,1	0,5	2703
Holandia	5,3	0,3	560	5,0	0,4	1719
Irlandia	4,7	0,4	441	4,7	0,5	1743
Kosowo	-	-	-	3,4	0,4	1103
Litwa	4,2	0,4	264	3,9	0,4	1811
Luksemburg	4,8	0,4	380	5,0	0,4	1313
Łotwa	3,8	0,5	268	4,1	0,4	1705
Malta	4,6	0,4	421	4,4	0,4	1396
Norwegia	4,5	0,4	511	4,8	0,4	3195
Polska	4,6	0,4	288	4,7	0,4	2835
Portugalia	3,9	0,5	239	3,8	0,5	1811
Północna Macedonia	3,9	0,5	238	3,7	0,5	1109
Rumunia	4,4	0,5	157	4,3	0,5	1731
Serbia	3,7	0,5	356	3,9	0,5	1120
Słowacja	4,2	0,4	307	3,7	0,5	1764
Słowenia	4,7	0,4	673	4,2	0,4	2564
Szwajcaria	4,7	0,4	336	4,5	0,4	1197
Szwecja	5,0	0,4	591	4,6	0,4	1776
Turcja	4,1	0,5	370	-	-	-
Węgry	4,9	0,4	279	4,7	0,5	1749
Wielka Brytania	5,0	0,4	915	4,7	0,5	2035
Włochy	4,5	0,4	278	4,1	0,5	3019
Razem	4,6	0,4	15657	4,3	0,5	69580

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C32

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej number_jobs (liczba wykonywanych prac) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
	Jedno miejsce pracy		Więcej niż jedno miejsce pracy		
Albania	98,0%	982	2,0%	20	1002
Austria	95,0%	977	5,0%	51	1028
Belgia	95,7%	2438	4,3%	110	2548
Bułgaria	98,9%	1048	1,1%	12	1060
Chorwacja	98,7%	994	1,3%	13	1007
Cypr	98,5%	986	1,5%	15	1001
Czarnogóra	99,9%	999	0,1%	1	1000
Czechy	98,3%	984	1,7%	17	1001
Dania	91,1%	913	8,9%	89	1002
Estonia	93,8%	945	6,2%	62	1007
Finlandia	95,6%	957	4,4%	44	1001
Francja	96,0%	1464	4,0%	61	1525
Grecja	99,3%	999	0,7%	7	1006
Hiszpania	97,6%	3282	2,4%	79	3361
Holandia	94,0%	966	6,0%	62	1028
Irlandia	97,6%	1032	2,4%	25	1057
Litwa	97,0%	973	3,0%	30	1003
Luksemburg	95,9%	961	4,1%	41	1002
Łotwa	96,6%	956	3,4%	34	990
Malta	95,5%	959	4,5%	45	1004
Niemcy	97,4%	2032	2,6%	55	2087
Norwegia	90,9%	934	9,1%	94	1028
Polska	97,6%	1162	2,4%	28	1190
Portugalia	98,6%	1021	1,4%	14	1035
Północna Macedonia	99,5%	999	0,5%	5	1004
Rumunia	98,5%	1042	1,5%	16	1058
Serbia	99,5%	1023	0,5%	5	1028
Słowacja	98,9%	986	1,1%	11	997
Słowenia	96,8%	1554	3,2%	52	1606
Szwajcaria	95,0%	956	5,0%	50	1006
Szwecja	91,3%	915	8,7%	87	1002
Turcja	99,0%	1980	1,0%	19	1999
Węgry	97,1%	985	2,9%	29	1014
Wielka Brytania	96,2%	1555	3,8%	61	1616
Włochy	99,1%	1382	0,9%	12	1394
Razem	96,9%	42341	3,1%	1356	43697

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C33

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej number_jobs (liczba wykonywanych prac) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
	Jedno miejsce pracy		Więcej niż jedno miejsce pracy		
Albania	94,6%	935	5,4%	53	988
Austria	89,8%	1598	10,2%	181	1779
Belgia	90,5%	3824	9,5%	402	4226
Bośnia i Hercegowina	90,6%	1033	9,4%	107	1140
Bułgaria	85,7%	1539	14,3%	256	1795
Chorwacja	91,3%	1641	8,7%	157	1798
Cypr	90,9%	1241	9,1%	124	1365
Czarnogóra	84,6%	971	15,4%	177	1148
Czechy	83,5%	1662	16,5%	328	1990
Dania	88,7%	1609	11,3%	204	1813
Estonia	88,2%	1591	11,8%	213	1804
Finlandia	88,4%	1682	11,6%	221	1903
Francja	91,9%	2950	8,1%	261	3211
Grecja	90,5%	1628	9,5%	170	1798
Hiszpania	94,3%	2738	5,7%	164	2902
Holandia	92,8%	1684	7,2%	131	1815
Irlandia	92,3%	1648	7,7%	137	1785
Kosowo	93,6%	1060	6,4%	73	1133
Litwa	81,9%	1532	18,1%	339	1871
Luksemburg	96,2%	1308	3,8%	52	1360
Łotwa	85,7%	1541	14,3%	257	1798
Malta	93,4%	1375	6,6%	97	1472
Niemcy	91,2%	3764	8,8%	365	4129
Norwegia	86,3%	2847	13,7%	452	3299
Polska	84,9%	2460	15,1%	438	2898
Portugalia	91,9%	1728	8,1%	152	1880
Północna Macedonia	87,3%	993	12,7%	144	1137
Rumunia	92,5%	1671	7,5%	135	1806
Serbia	87,5%	1004	12,5%	144	1148
Słowacja	88,3%	1582	11,7%	210	1792
Słowenia	95,0%	2496	5,0%	131	2627
Szwajcaria	87,5%	1070	12,5%	153	1223
Szwecja	84,2%	1536	15,8%	288	1824
Węgry	87,8%	1570	12,2%	219	1789
Wielka Brytania	89,9%	1919	10,1%	215	2134
Włochy	93,3%	2921	6,7%	210	3131
Razem	89,7%	64351	10,3%	7360	71711

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C34*Rozkład odpowiedzi dla zmiennej gender (płeć) dla poszczególnych państw, edycja 2015*

Państwo	2015				Razem
	Mężczyzna		Kobieta		
Albania	44,1%	442	55,9%	560	1002
Austria	44,5%	457	55,5%	571	1028
Belgia	50,1%	1297	49,9%	1290	2587
Bułgaria	46,1%	491	53,9%	573	1064
Chorwacja	48,0%	485	52,0%	525	1010
Cypr	50,9%	511	49,1%	492	1003
Czarnogóra	57,1%	574	42,9%	431	1005
Czechy	47,2%	472	52,8%	529	1001
Dania	51,5%	516	48,5%	486	1002
Estonia	39,8%	404	60,2%	610	1014
Finlandia	49,1%	491	50,9%	509	1000
Francja	47,6%	726	52,4%	800	1526
Grecja	57,8%	582	42,2%	425	1007
Hiszpanina	51,0%	1714	49,0%	1650	3364
Holandia	49,8%	512	50,2%	516	1028
Irlandia	53,3%	563	46,7%	493	1056
Litwa	40,4%	406	59,6%	598	1004
Luksemburg	50,4%	506	49,6%	497	1003
Łotwa	42,6%	428	57,4%	576	1004
Malta	58,8%	590	41,2%	414	1004
Niemcy	51,0%	1066	49,0%	1026	2092
Norwegia	46,4%	477	53,6%	551	1028
Polska	45,5%	547	54,5%	656	1203
Portugalia	42,9%	445	57,1%	592	1037
Północna Macedonia	56,3%	569	43,7%	442	1011
Rumunia	52,0%	553	48,0%	510	1063
Serbia	50,7%	524	49,3%	509	1033
Słowacja	43,4%	434	56,6%	566	1000
Słowenia	47,8%	768	52,2%	839	1607
Szwajcaria	52,4%	527	47,6%	479	1006
Szwecja	50,1%	502	49,9%	500	1002
Turcja	72,2%	1443	27,9%	557	2000
Węgry	46,4%	475	53,6%	548	1023
Wielka Brytania	54,2%	880	45,8%	743	1623
Włochy	51,7%	724	48,3%	677	1401
Razem	50,4%	22101	49,6%	21740	43841

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C35*Rozkład odpowiedzi dla zmiennej gender (płeć) dla poszczególnych państw, edycja 2021*

Państwo	2021				Razem
	Mężczyzna		Kobieta		
Albania	59,8%	591	40,2%	398	989
Austria	53,7%	956	46,3%	823	1779
Belgia	52,7%	2230	47,3%	2003	4233
Bośnia i Hercegowina	61,1%	696	38,9%	444	1140
Bułgaria	52,8%	948	47,2%	848	1796
Chorwacja	44,7%	804	55,3%	996	1800
Cypr	54,8%	748	45,2%	617	1365
Czarnogóra	55,1%	632	44,9%	516	1148
Czechy	47,8%	952	52,2%	1038	1990
Dania	54,0%	983	46,0%	837	1820
Estonia	40,7%	734	59,3%	1070	1804
Finlandia	49,1%	934	50,9%	969	1903
Francja	50,2%	1612	49,8%	1601	3213
Grecja	60,8%	1094	39,2%	704	1798
Hiszpania	52,5%	1525	47,5%	1378	2903
Holandia	52,9%	961	47,1%	855	1816
Irlandia	56,3%	1005	43,7%	780	1785
Kosowo	69,5%	788	30,5%	346	1134
Litwa	41,5%	777	58,5%	1094	1871
Luksemburg	54,0%	736	46,0%	627	1363
Łotwa	43,7%	787	56,3%	1012	1799
Malta	52,5%	773	47,5%	699	1472
Niemcy	56,1%	2316	43,9%	1815	4131
Norwegia	53,2%	1755	46,8%	1545	3300
Polska	50,8%	1472	49,2%	1428	2900
Portugalia	49,4%	929	50,6%	951	1880
Północna Macedonia	59,0%	671	41,0%	466	1137
Rumunia	52,2%	943	47,8%	865	1808
Serbia	53,3%	612	46,7%	537	1149
Słowacja	47,4%	851	52,6%	943	1794
Słowenia	47,3%	1244	52,7%	1387	2631
Szwajcaria	53,0%	649	47,0%	575	1224
Szwecja	51,9%	948	48,1%	878	1826
Węgry	50,7%	908	49,3%	884	1792
Wielka Brytania	54,9%	1172	45,1%	962	2134
Włochy	57,9%	1812	42,1%	1319	3131
Razem	52,3%	37548	47,7%	34210	71758

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C36*Statystyki dla zmiennej age (wiek)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	39,8	0,3	1002,0	38,8	0,3	989
Austria	43,0	0,3	1024	43,4	0,3	1779
Belgia	43,2	0,3	2587	42,9	0,3	4230
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	37,9	0,3	1140
Bułgaria	44,7	0,3	1064	41,4	0,3	1793
Chorwacja	43,9	0,3	1007	40,3	0,3	1800
Cypr	37,2	0,3	1002	38,8	0,3	1360
Czarnogóra	44,1	0,3	1005	38,4	0,3	1148
Czechy	43,5	0,3	998	41,9	0,3	1990
Dania	44,8	0,3	998	41,8	0,3	1814
Estonia	45,4	0,3	1002	44,1	0,3	1803
Finlandia	46,7	0,3	1001	44,4	0,3	1902
Francja	43,0	0,3	1526	41,1	0,3	3212
Grecja	42,5	0,3	1007	41,4	0,3	1796
Hiszpania	42,3	0,3	3359	42,4	0,3	2902
Holandia	44,4	0,3	1028	43,0	0,3	1814
Irlandia	43,9	0,3	1046	42,9	0,3	1766
Kosowo	-	-	-	36,0	0,3	1134
Litwa	45,3	0,3	1004	42,1	0,3	1867
Luksemburg	42,3	0,3	1002	41,3	0,3	1358
Łotwa	45,3	0,3	999	42,7	0,3	1798
Malta	41,7	0,3	1002	39,4	0,3	1472
Niemcy	45,1	0,3	2089	40,6	0,3	4121
Norwegia	41,9	0,3	1028,0	44,2	0,3	3299
Polska	42,6	0,3	1147	41,5	0,3	2877
Portugalia	48,1	0,3	1035	42,0	0,3	1879
Północna Macedonia	42,0	0,3	1010	41,1	0,3	1136
Rumunia	42,7	0,3	1061	40,6	0,3	1806
Serbia	45,3	0,3	1029	37,8	0,3	1149
Słowacja	44,3	0,3	991	40,7	0,3	1793
Słowenia	43,5	0,3	1601	40,4	0,3	2627
Szwajcaria	42,9	0,3	1004,0	44,2	0,3	1223
Szwecja	45,0	0,3	1002	48,2	0,3	1826
Turcja	36,9	0,3	1995,0	-	-	-
Węgry	45,7	0,3	1018	42,6	0,3	1790
Wielka Brytania	43,6	0,3	1619	44,1	0,3	2101
Włochy	47,0	0,3	1399	44,7	0,3	3131
Razem	43,4	0,3	43691	42,0	0,3	71625

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C37*Statystyki dla zmiennej seniority (ilość lat przepracowanych w firmie)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	8,0	1,1	979,0	7,8	1,1	984
Austria	10,7	1,0	1008	12,8	0,9	1776
Belgia	11,5	1,0	2512	11,4	1,0	4225
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	8,4	1,1	1137
Bułgaria	9,1	1,0	1031	8,4	1,0	1792
Chorwacja	11,5	0,9	937	9,4	1,0	1796
Cypr	8,0	1,1	996	7,9	1,1	1363
Czarnogóra	11,5	1,0	933	8,4	1,1	1145
Czechy	8,9	0,9	984	9,0	1,0	1982
Dania	9,3	1,1	1002	7,9	1,2	1816
Estonia	8,8	1,0	985	9,1	1,0	1799
Finlandia	12,9	0,9	987	9,7	1,0	1896
Francja	11,2	0,9	1519	9,5	1,1	3206
Grecja	11,2	0,9	992	9,7	1,0	1791
Hiszpania	10,0	1,0	3326	9,8	1,0	2894
Holandia	10,8	1,0	1025	9,8	1,0	1813
Irlandia	12,2	1,0	1037	9,9	1,0	1780
Kosowo	-	-	-	8,1	1,1	1129
Litwa	9,0	1,0	983	9,1	1,0	1865
Luksemburg	11,0	0,9	1003	9,4	1,0	1361
Łotwa	8,3	1,0	952	9,1	1,0	1797
Malta	11,5	1,0	1000	8,9	1,1	1469
Niemcy	10,5	0,9	2037	9,6	1,0	4125
Norwegia	9,8	1,1	1026,0	9,8	1,0	3298
Polska	8,7	1,1	1087	9,6	1,0	2888
Portugalia	14,1	0,9	963	10,4	1,0	1870
Północna Macedonia	9,8	1,0	923	9,1	1,0	1132
Rumunia	8,4	0,9	976	8,4	1,1	1798
Serbia	11,2	1,1	970,0	7,9	1,1	1146
Słowacja	8,9	1,0	936	8,5	1,0	1791
Słowenia	13,6	0,9	1581	9,4	1,1	2625
Szwecja	10,3	1,0	998	11,6	1,0	1817
Szwecja	9,4	1,0	996,0	8,8	1,1	1218
Turcja	8,5	1,2	1916,0	-	-	-
Węgry	8,9	1,0	974	8,2	1,1	1786
Wielka Brytania	9,0	1,1	1618	8,9	1,1	2133
Włochy	13,2	0,9	1319	11,9	0,9	3113
Razem	10,3	1,0	42511	9,6	1,0	71556

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C38*Statystyki dla zmiennej ISCED_11 (poziom wykształcenia)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	4,9	0,4	1000,0	5,3	0,4	987
Austria	4,7	0,3	1026	5,5	0,3	1765
Belgia	5,0	0,4	2576	5,7	0,3	4208
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	5,0	0,4	1138
Bułgaria	5,0	0,4	1062	6,1	0,3	1791
Chorwacja	4,6	0,3	1010	5,6	0,3	1793
Cypr	5,4	0,3	1002	6,4	0,3	1364
Czarnogóra	4,7	0,3	1004	5,6	0,3	1145
Czechy	4,6	0,3	1001	5,6	0,3	1988
Denmark	5,6	0,3	997	5,8	0,3	1795
Estonia	5,2	0,3	1010	5,9	0,3	1803
Finlandia	5,4	0,3	999	6,0	0,3	1902
Francja	5,2	0,3	1523	6,4	0,3	3204
Grecja	4,7	0,3	1005	6,2	0,3	1782
Hiszpania	4,6	0,4	3355	5,6	0,3	2893
Holandia	5,2	0,4	1026	5,7	0,3	1795
Irlandia	5,3	0,3	1053	6,4	0,3	1777
Kosowo	-	-	-	5,4	0,3	1132
Litwa	5,3	0,3	1000	6,6	0,2	1865
Luksemburg	5,0	0,4	986	5,9	0,3	1324
Łotwa	5,4	0,3	998	6,1	0,3	1789
Malta	4,5	0,4	1003	5,5	0,3	1456
Niemcy	4,5	0,3	2091	5,6	0,3	4118
Norwegia	5,5	0,3	1028,0	6,6	0,3	3295
Polska	4,9	0,4	1183	6,7	0,3	2892
Portugalia	3,7	0,5	1033	5,0	0,4	1874
Północna Macedonia	4,3	0,4	1011	5,3	0,4	1133
Rumunia	4,6	0,3	1061	5,6	0,3	1806
Serbia	4,7	0,3	1028,0	5,5	0,3	1148
Słowacja	4,8	0,3	997	6,2	0,3	1792
Słowenia	4,9	0,3	1601	5,6	0,3	2625
Szwajcaria	4,8	0,3	1006,0	6,1	0,3	1216
Szwecja	5,3	0,3	1002	5,8	0,3	1806
Turcja	4,0	0,5	1999,0	-	-	-
Węgry	4,8	0,3	1022	6,2	0,3	1790
Wielka Brytania	5,0	0,4	1595	6,0	0,3	2079
Włochy	4,2	0,3	1396	5,2	0,3	3123
Razem	4,8	0,4	43689	5,9	0,3	71393

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C39*Statystyki dla zmiennej work_life_balance (równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,0	0,3	1002,0	1,8	0,4	988
Austria	1,7	0,4	1023	1,7	0,4	1775
Belgia	1,8	0,4	2549	1,9	0,4	4226
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	1,8	0,5	1139
Bułgaria	1,9	0,4	1063	2,0	0,4	1791
Chorwacja	1,9	0,4	998	1,7	0,5	1790
Cypr	1,8	0,4	1001	2,0	0,5	1361
Czarnogóra	2,0	0,4	1004	2,1	0,4	1145
Czechy	1,8	0,4	992	1,9	0,4	1984
Dania	1,7	0,4	1001	1,6	0,4	1814
Estonia	1,9	0,4	1006	1,7	0,4	1798
Finlandia	1,9	0,4	998	1,8	0,4	1899
Francja	2,0	0,4	1524	1,9	0,4	3202
Grecja	2,0	0,4	1003	2,1	0,4	1794
Hiszpania	2,1	0,4	3359	1,9	0,5	2883
Holandia	1,9	0,4	1026	1,8	0,3	1804
Irlandia	1,7	0,4	1054	1,8	0,4	1778
Kosowo	-	-	-	2,0	0,4	1133
Litwa	1,9	0,4	999	2,0	0,4	1856
Luksemburg	1,9	0,4	1003	1,8	0,4	1355
Łotwa	2,0	0,3	971	2,0	0,4	1786
Malta	1,9	0,4	1004	1,8	0,4	1466
Niemcy	1,9	0,4	2083	1,8	0,4	4125
Norwegia	1,7	0,4	1025,0	1,7	0,4	3290
Polska	1,9	0,4	1182	2,0	0,4	2883
Portugalia	2,0	0,3	1031	2,0	0,4	1871
Północna Macedonia	2,1	0,4	1010	1,9	0,4	1134
Rumunia	1,9	0,3	1057	1,7	0,4	1804
Serbia	2,0	0,4	1026,0	2,0	0,4	1146
Słowacja	1,9	0,4	989	1,9	0,4	1790
Słowenia	2,0	0,4	1599	1,8	0,4	2623
Szwajcaria	1,8	0,4	1003,0	1,8	0,4	1223
Szwecja	1,8	0,4	1000	1,7	0,4	1816
Turcja	2,2	0,4	1992,0	-	-	-
Węgry	2,0	0,3	1006	1,9	0,4	1782
Wielka Brytania	1,8	0,4	1615	1,8	0,5	2120
Włochy	2,0	0,3	1390	2,1	0,4	3125
Razem	1,9	0,4	43588	1,9	0,4	71499

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C40*Statystyki dla zmiennej freetime_work (praca w czasie wolnym)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,5	0,3	983	3,6	0,4	974
Austria	4,3	0,2	976	3,9	0,3	1766
Belgia	4,0	0,3	2458	3,6	0,3	4197
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,9	0,3	1115
Bułgaria	4,4	0,2	1048	3,8	0,3	1779
Chorwacja	4,1	0,3	975	3,7	0,3	1783
Cypr	4,3	0,2	996	3,5	0,4	1354
Czarnogóra	4,0	0,3	952	3,5	0,4	1141
Czechy	4,2	0,2	983	3,7	0,3	1959
Dania	3,9	0,3	982	3,8	0,3	1803
Estonia	4,1	0,2	983	3,8	0,3	1769
Finlandia	4,1	0,3	968	3,7	0,3	1875
Francja	4,0	0,3	1501	3,5	0,3	3198
Grecja	4,3	0,2	986	3,6	0,4	1776
Hiszpania	4,3	0,2	3322	3,8	0,3	2866
Holandia	4,0	0,3	985	3,8	0,3	1786
Irlandia	4,0	0,3	1029	3,6	0,3	1770
Kosowo	-	-	-	3,4	0,4	1120
Litwa	4,3	0,2	975	3,9	0,3	1855
Luksemburg	4,2	0,3	984	3,6	0,3	1342
Łotwa	4,3	0,2	951	3,9	0,3	1786
Malta	4,1	0,3	985	3,6	0,4	1437
Niemcy	4,5	0,2	2055	3,9	0,3	4096
Norwegia	4,1	0,2	1019	3,7	0,3	3219
Polska	4,3	0,2	1150	3,7	0,3	2865
Portugalia	4,3	0,2	988	3,6	0,3	1783
Północna Macedonia	3,9	0,3	995	3,5	0,4	1132
Rumunia	4,3	0,2	992	3,9	0,3	1797
Serbia	4,0	0,3	968	3,7	0,3	1136
Słowacja	4,3	0,2	980	3,7	0,3	1786
Słowenia	4,1	0,3	1572	3,9	0,3	2606
Szwajcaria	4,3	0,2	987	3,7	0,3	1217
Szwecja	4,1	0,3	982	3,8	0,3	1792
Turcja	4,2	0,3	1860	-	-	-
Węgry	4,3	0,2	954	3,7	0,3	1758
Wielka Brytania	3,9	0,3	1577	3,4	0,4	2123
Włochy	4,3	0,2	1341	3,7	0,3	3105
Razem	4,2	0,3	42442	3,7	0,3	70866

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C41*Statystyki dla zmiennej wlb_worry (martwienie się pracą)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,8	0,4	991	2,7	0,5	572
Austria	1,9	0,6	1019	2,0	0,6	885
Belgia	2,4	0,5	2523	2,8	0,4	2114
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,7	0,5	572
Bułgaria	2,0	0,5	1060	2,6	0,5	895
Chorwacja	2,5	0,5	997	3,2	0,4	898
Cypr	2,6	0,5	996	2,9	0,5	674
Czarnogóra	2,3	0,5	970	2,8	0,4	574
Czechy	2,0	0,5	994	2,4	0,5	981
Dania	2,5	0,4	1001	2,5	0,4	910
Estonia	2,4	0,4	1006	2,8	0,4	897
Finlandia	2,5	0,4	998	2,6	0,4	941
Francja	2,6	0,5	1523	3,1	0,4	1603
Grecja	2,5	0,5	1000	2,8	0,5	893
Hiszpania	2,5	0,5	3316	3,1	0,4	1447
Holandia	2,3	0,5	1020	2,4	0,5	901
Irlandia	2,0	0,6	1049	2,7	0,4	892
Kosowo	-	-	-	2,9	0,5	557
Litwa	2,1	0,5	982	2,7	0,4	934
Luksemburg	2,8	0,5	997	3,1	0,4	672
Łotwa	2,1	0,5	976	2,9	0,4	897
Malta	2,7	0,5	1001	2,8	0,5	733
Niemcy	1,7	0,5	2076	2,2	0,5	2054
Norwegia	2,3	0,4	1025	2,7	0,5	486
Polska	2,1	0,5	1182	2,8	0,4	1442
Portugalia	2,2	0,5	1022	3,1	0,4	936
Północna Macedonia	3,0	0,5	1008	3,6	0,4	570
Rumunia	2,2	0,5	1046	2,6	0,5	894
Serbia	2,5	0,5	1014	2,6	0,5	573
Słowacja	2,0	0,5	995	2,6	0,5	893
Słowenia	2,4	0,5	1603	2,4	0,5	1312
Szwajcaria	2,1	0,5	1003	2,7	0,4	1648
Szwecja	2,4	0,4	1001	2,5	0,4	914
Turcja	2,2	0,6	1978	-	-	-
Węgry	1,9	0,6	1007	2,6	0,5	896
Wielka Brytania	2,3	0,5	1613	2,8	0,4	1062
Włochy	2,3	0,5	1382	3,1	0,4	1563
Razem	2,3	0,5	43374	2,7	0,5	35718

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C42*Statystyki dla zmiennej wlb_tired (zmęczenie pracą)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,2	0,3	995,0	2,9	0,4	481
Austria	2,4	0,5	1016	2,4	0,4	885
Belgia	2,6	0,4	2524	2,8	0,4	2108
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,8	0,4	571
Bułgaria	2,7	0,4	1062	2,7	0,4	896
Chorwacja	2,8	0,4	1000	2,8	0,4	894
Cypr	3,0	0,3	997	3,2	0,4	677
Czarnogóra	3,1	0,4	980	2,9	0,4	574
Czechy	2,3	0,4	995	2,7	0,4	986
Dania	2,6	0,4	995	2,7	0,4	911
Estonia	2,7	0,4	1007	2,7	0,4	896
Finlandia	2,7	0,4	996	2,6	0,4	944
Francja	2,7	0,4	1517	2,8	0,4	1595
Grecja	3,2	0,3	994	3,0	0,4	888
Hiszpania	2,8	0,4	3348	2,8	0,4	1440
Holandia	2,4	0,5	1014	2,3	0,5	896
Irlandia	2,6	0,4	1049	2,9	0,3	892
Kosowo	-	-	-	2,9	0,4	560
Litwa	2,5	0,4	991	2,8	0,4	932
Luksemburg	2,8	0,4	996	2,9	0,4	672
Łotwa	2,6	0,4	972	2,8	0,3	896
Malta	3,0	0,4	983	2,9	0,4	731
Niemcy	2,4	0,4	2078	2,5	0,4	2061
Norwegia	2,5	0,4	1022,0	2,5	0,4	1638
Polska	2,6	0,4	1186	2,7	0,4	1446
Portugalia	2,5	0,4	1012	2,7	0,4	929
Północna Macedonia	3,1	0,4	1008	2,9	0,4	569
Rumunia	2,7	0,4	1054	2,7	0,4	894
Serbia	3,1	0,4	1017,0	3,0	0,4	572
Słowacja	2,6	0,4	995	2,7	0,4	893
Słowenia	2,3	0,5	1594	2,2	0,5	1311
Szwajcaria	2,6	0,4	984,0	2,6	0,4	604
Szwecja	2,8	0,4	998	2,7	0,4	910
Turcja	2,9	0,5	1921,0	-	-	-
Węgry	2,2	0,5	1011	2,7	0,4	894
Wielka Brytania	2,8	0,4	1615	3,0	0,4	1060
Włochy	2,7	0,4	1371	2,8	0,4	1557
Razem	2,7	0,4	43297	2,7	0,4	35663

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik różnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C43*Statystyki dla zmiennej work_welldone (satysfakcja z wykonanej pracy)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	4,1	0,2	997	4,5	0,2	984
Austria	4,4	0,2	1015	4,4	0,2	1779
Belgia	4,3	0,2	2517	4,2	0,2	4215
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	4,5	0,2	1138
Bułgaria	4,5	0,2	1059	4,4	0,2	1786
Chorwacja	4,2	0,2	983	4,3	0,2	1795
Cypr	4,3	0,2	997	4,4	0,2	1357
Czarnogóra	4,2	0,2	977	4,4	0,2	1146
Czechy	4,1	0,2	995	4,1	0,2	1987
Dania	4,3	0,2	1001	4,2	0,2	1813
Estonia	4,2	0,2	1000	4,4	0,2	1799
Finlandia	4,0	0,2	995	3,8	0,2	1901
Francja	4,2	0,2	1525	4,1	0,2	3204
Grecja	4,1	0,2	994	4,2	0,2	1794
Hiszpania	4,3	0,2	3328	4,4	0,2	2898
Holandia	4,3	0,2	1026	4,3	0,2	1810
Irlandia	4,3	0,2	1047	4,0	0,2	1782
Kosowo	-	-	-	4,5	0,2	1127
Litwa	3,9	0,2	954	4,2	0,2	1856
Luksemburg	4,4	0,2	1000	4,2	0,2	1361
Łotwa	4,1	0,2	951	4,2	0,2	1794
Malta	4,7	0,1	1003	4,6	0,1	1470
Niemcy	4,1	0,2	2071	4,3	0,2	4125
Norwegia	4,3	0,2	1026	4,2	0,2	3293
Polska	4,0	0,2	1176	4,2	0,2	2891
Portugalia	4,4	0,2	976	4,4	0,2	1876
Północna Macedonia	4,4	0,2	1007	4,5	0,2	1137
Rumunia	4,2	0,2	1047	4,6	0,2	1806
Serbia	4,2	0,2	1013	4,3	0,2	1145
Słowacja	3,9	0,3	995	4,2	0,2	1788
Słowenia	4,4	0,2	1595	4,5	0,2	2620
Szwajcaria	4,3	0,2	1001	4,3	0,2	1223
Szwecja	4,1	0,2	997	4,1	0,2	1817
Turcja	3,9	0,3	1976	-	-	-
Węgry	4,0	0,3	1001	4,3	0,2	1784
Wielka Brytania	4,0	0,2	1611	4,0	0,2	2129
Włochy	4,2	0,2	1370	4,2	0,2	3123
Razem	4,2	0,2	43226	4,3	0,2	71553

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C44*Statystyki dla zmiennej prospects (perspektywy rozwoju)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,2	0,4	940	2,5	0,6	646
Austria	3,2	0,4	920	2,6	0,5	1193
Belgia	3,1	0,4	2294	2,7	0,5	2726
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,6	0,5	787
Bułgaria	3,0	0,5	1000	2,3	0,6	1186
Chorwacja	3,3	0,4	946	2,6	0,5	1171
Cypr	2,8	0,5	959	2,6	0,6	888
Czarnogóra	3,2	0,4	875	2,4	0,6	798
Czechy	2,9	0,4	950	2,7	0,5	1293
Dania	2,6	0,5	973	2,4	0,6	1203
Estonia	2,9	0,4	983	2,6	0,6	1162
Finlandia	2,9	0,5	951	2,7	0,5	1252
Francja	3,2	0,4	1470	2,8	0,5	2102
Grecja	3,2	0,4	875	2,6	0,5	1184
Hiszpania	3,3	0,5	2964	2,9	0,5	1787
Holandia	3,1	0,5	926	2,5	0,5	1169
Irlandia	2,9	0,5	940	2,5	0,5	1170
Kosowo	-	-	-	2,0	0,7	781
Litwa	3,4	0,4	925	2,7	0,5	1233
Luksemburg	3,0	0,5	923	2,5	0,6	890
Łotwa	3,1	0,4	916	2,5	0,5	1186
Malta	2,8	0,5	947	2,4	0,6	1006
Niemcy	3,4	0,4	1925	2,6	0,5	2780
Norwegia	3,0	0,5	977	2,7	0,5	2077
Polska	2,9	0,4	1136	2,6	0,4	1915
Portugalia	3,3	0,4	844	2,9	0,5	1202
Północna Macedonia	2,9	0,5	952	2,3	0,6	789
Rumunia	2,8	0,5	915	2,1	0,6	1167
Serbia	3,5	0,4	885	2,5	0,6	789
Słowacja	3,3	0,4	895	2,8	0,4	1174
Słowenia	3,2	0,5	1483	2,4	0,6	1694
Szwajcaria	2,9	0,4	966	2,6	0,5	847
Szwecja	3,1	0,4	988	3,0	0,5	1188
Turcja	2,7	0,5	1818	-	-	-
Węgry	2,8	0,5	906	2,4	0,6	1157
Wielka Brytania	2,8	0,5	1512	2,6	0,5	1374
Włochy	3,4	0,3	1171	2,9	0,4	1979
Razem	3,1	0,4	40050	2,6	0,5	46945

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C45*Statystyki dla zmiennej recognition (uznanie w pracy)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,6	0,4	950	2,1	0,6	986
Austria	2,1	0,5	997	1,9	0,6	1773
Belgia	2,2	0,5	2488	2,2	0,5	4204
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,5	0,5	1121
Bułgaria	2,3	0,5	1038	1,9	0,6	1781
Chorwacja	2,8	0,4	960	2,3	0,5	1774
Cypr	2,2	0,5	955	2,2	0,6	1351
Czarnogóra	2,9	0,5	861	2,5	0,6	1140
Czechy	2,3	0,4	972	2,2	0,5	1979
Dania	2,0	0,5	997	1,9	0,6	1804
Estonia	2,3	0,4	981	2,1	0,6	1780
Finlandia	2,0	0,5	987	2,0	0,6	1894
Francja	2,3	0,5	1514	2,2	0,6	3196
Grecja	2,4	0,4	954	2,2	0,6	1784
Hiszpania	2,3	0,6	3197	2,2	0,6	2860
Holandia	2,0	0,5	1008	1,9	0,6	1801
Irlandia	2,2	0,5	1000	2,2	0,6	1774
Kosowo	-	-	-	1,9	0,7	1129
Litwa	2,5	0,4	956	2,1	0,5	1856
Luksemburg	2,5	0,5	983	2,2	0,6	1349
Łotwa	2,5	0,5	941	2,1	0,5	1786
Malta	2,4	0,5	965	2,3	0,6	1444
Niemcy	2,4	0,4	2059	2,1	0,6	4121
Norwegia	1,9	0,5	1021	1,8	0,6	3274
Polska	2,5	0,4	1157	2,4	0,4	2884
Portugalia	2,3	0,5	893	2,0	0,6	1867
Północna Macedonia	2,3	0,6	969	2,0	0,7	1130
Rumunia	2,1	0,5	989	1,7	0,6	1791
Serbia	3,0	0,5	922	2,4	0,6	1135
Słowacja	2,8	0,4	974	2,4	0,4	1788
Słowenia	2,8	0,5	1561	2,3	0,6	2594
Szwajcaria	2,1	0,5	997	2,0	0,6	1220
Szwecja	2,3	0,5	995	2,0	0,6	1807
Turcja	2,2	0,6	1853	-	-	-
Węgry	2,4	0,5	968	2,0	0,6	1780
Wielka Brytania	2,3	0,5	1576	2,2	0,6	2110
Włochy	2,5	0,4	1326	2,5	0,4	3107
Razem	2,3	0,5	41964	2,1	0,6	71174

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C46

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej training_employer (szkolenia oferowane przez pracodawcę) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
		Tak		Nie	
Albania	14,2%	80	85,8%	483	563
Austria	43,8%	381	56,2%	489	870
Belgia	47,4%	1051	52,6%	1166	2217
Bułgaria	15,1%	134	84,9%	754	888
Chorwacja	26,4%	223	73,6%	622	845
Cypr	22,2%	182	77,8%	637	819
Czarnogóra	12,4%	87	87,6%	614	701
Czechy	47,1%	399	52,9%	448	847
Dania	40,6%	382	59,4%	558	940
Estonia	49,8%	449	50,2%	453	902
Finlandia	54,6%	438	45,4%	364	802
Francja	41,2%	575	58,8%	822	1397
Grecja	7,9%	51	92,1%	598	649
Hiszpania	33,0%	918	67,0%	1867	2785
Holandia	50,8%	444	49,2%	430	874
Irlandia	50,7%	422	49,3%	410	832
Litwa	32,7%	285	67,3%	587	872
Luksemburg	48,9%	440	51,1%	460	900
Łotwa	31,6%	271	68,4%	587	858
Malta	40,7%	358	59,3%	522	880
Niemcy	36,3%	672	63,7%	1181	1853
Norwegia	52,5%	495	47,5%	447	942
Polska	35,1%	359	64,9%	665	1024
Portugalia	25,3%	186	74,7%	548	734
Północna Macedonia	22,7%	167	77,3%	570	737
Rumunia	19,1%	169	80,9%	717	886
Serbia	21,3%	151	78,7%	557	708
Słowacja	44,8%	396	55,2%	488	884
Słowenia	45,9%	636	54,1%	750	1386
Szwajcaria	30,5%	269	69,5%	612	881
Szwecja	47,8%	442	52,2%	483	925
Turcja	16,3%	222	83,7%	1139	1361
Węgry	20,8%	181	79,2%	691	872
Wielka Brytania	56,7%	777	43,3%	593	1370
Włochy	28,3%	284	71,7%	718	1002
Razem	36,0%	12976	64,0%	23030	36006

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C47

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej training_employer (szkolenia oferowane przez pracodawcę) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
	Tak		Nie		
Albania	34,0%	163	66,0%	316	479
Austria	50,6%	541	49,4%	528	1069
Belgia	47,9%	1201	52,1%	1308	2509
Bośnia i Hercegowina	33,2%	221	66,8%	444	665
Bułgaria	38,9%	395	61,1%	620	1015
Chorwacja	36,2%	392	63,8%	690	1082
Cypr	49,4%	390	50,6%	400	790
Czarnogóra	36,5%	256	63,5%	446	702
Czechy	59,7%	688	40,3%	465	1153
Dania	29,9%	334	70,1%	782	1116
Estonia	51,4%	564	48,6%	534	1098
Finlandia	58,0%	658	42,0%	476	1134
Francja	41,6%	787	58,4%	1106	1893
Grecja	37,8%	342	62,2%	562	904
Hiszpania	51,8%	859	48,2%	800	1659
Holandia	51,0%	565	49,0%	542	1107
Irlandia	59,8%	622	40,2%	419	1041
Kosowo	35,9%	210	64,1%	375	585
Litwa	48,9%	533	51,1%	558	1091
Luksemburg	54,7%	468	45,3%	387	855
Łotwa	48,0%	509	52,0%	552	1061
Malta	47,6%	445	52,4%	490	935
Niemcy	52,0%	1320	48,0%	1220	2540
Norwegia	52,8%	1096	47,2%	980	2076
Polska	54,4%	879	45,6%	737	1616
Portugalia	40,8%	430	59,2%	624	1054
Północna Macedonia	35,8%	241	64,2%	433	674
Rumunia	35,3%	384	64,7%	705	1089
Serbia	37,4%	261	62,6%	436	697
Słowacja	54,2%	549	45,8%	463	1012
Słowenia	52,0%	823	48,0%	759	1582
Szwajcaria	49,5%	383	50,5%	390	773
Szwecja	46,7%	502	53,3%	573	1075
Węgry	39,8%	402	60,2%	608	1010
Wielka Brytania	60,5%	728	39,5%	476	1204
Włochy	56,1%	889	43,9%	695	1584
Razem	47,8%	20030	52,2%	21899	41929

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C48*Statystyki dla zmiennej support_colleagues (wsparcie kolegów)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,6	0,3	651	4,3	0,2	713
Austria	3,9	0,3	849	4,3	0,2	1590
Belgia	4,0	0,3	2214	4,1	0,2	3725
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	4,3	0,2	932
Bułgaria	4,3	0,2	925	4,4	0,2	1515
Chorwacja	4,0	0,3	881	4,3	0,2	1596
Cypr	4,2	0,2	849	4,3	0,2	1183
Czarnogóra	4,0	0,3	834	4,2	0,2	988
Czechy	3,7	0,3	891	4,0	0,3	1711
Dania	4,2	0,2	971	4,4	0,2	1684
Estonia	4,0	0,3	966	4,5	0,2	1653
Finlandia	4,1	0,2	934	4,3	0,2	1686
Francja	3,8	0,3	1368	4,1	0,2	2784
Germany	3,7	0,3	1882	4,2	0,2	3745
Grecja	4,1	0,2	701	4,2	0,2	1335
Hiszpania	4,3	0,2	2718	4,4	0,2	2380
Holandia	4,1	0,2	919	4,1	0,2	1640
Irlandia	4,4	0,2	928	4,4	0,2	1566
Kosowo	-	-	-	4,5	0,2	857
Litwa	4,1	0,2	880	4,4	0,2	1628
Luksemburg	4,1	0,3	913	4,2	0,2	1234
Łotwa	3,8	0,3	863	4,4	0,2	1587
Malta	4,3	0,2	896	4,4	0,2	1303
Norwegia	4,3	0,2	986	4,3	0,2	3099
Polska	3,6	0,3	1047	4,1	0,2	2394
Portugalia	4,1	0,3	767	4,3	0,2	1532
Północna Macedonia	4,2	0,3	896	4,3	0,2	950
Rumunia	4,0	0,2	913	4,4	0,2	1629
Serbia	4,0	0,3	841	4,4	0,2	984
Słowacja	3,7	0,3	913	4,1	0,3	1489
Słowenia	4,1	0,3	1481	4,5	0,2	2345
Szwajcaria	3,8	0,3	935	4,1	0,2	1088
Szwecja	4,0	0,3	971	4,1	0,2	1601
Turcja	3,9	0,3	1698	-	-	-
Węgry	4,0	0,3	930	4,4	0,2	1505
Wielka Brytania	4,2	0,2	1508	4,3	0,2	1807
Włochy	3,2	0,4	1067	4,0	0,3	2339
Razem	4,0	0,3	37986	4,3	0,2	61797

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C49*Statystyki dla zmiennej support_manager (wsparcie przełożonego)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,8	0,2	494	4,4	0,2	475
Austria	3,5	0,4	836	4,1	0,3	1062
Belgia	3,7	0,3	2126	3,9	0,3	2485
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	4,2	0,3	601
Bułgaria	4,1	0,3	876	4,4	0,2	993
Chorwacja	3,6	0,3	799	4,1	0,3	1049
Cypr	4,1	0,3	805	4,2	0,3	772
Czarnogóra	3,7	0,3	672	4,0	0,3	636
Czechy	3,7	0,3	818	4,0	0,3	1122
Dania	3,9	0,3	926	4,1	0,3	1109
Estonia	3,7	0,3	888	4,4	0,2	1088
Finlandia	3,9	0,3	791	4,0	0,2	1128
Francja	3,5	0,4	1320	3,8	0,3	1840
Grecja	4,1	0,2	613	4,2	0,2	882
Hiszpania	3,9	0,3	2680	4,1	0,3	1600
Holandia	3,6	0,3	838	3,7	0,3	1073
Irlandia	4,2	0,2	810	4,2	0,2	1016
Kosowo	-	-	-	4,3	0,3	544
Litwa	3,9	0,3	837	4,2	0,2	1073
Luksemburg	3,7	0,3	867	4,0	0,3	809
Łotwa	3,7	0,4	801	4,2	0,2	1051
Malta	4,2	0,2	863	4,4	0,2	829
Niemcy	3,1	0,4	1773	3,8	0,3	2479
Norwegia	4,1	0,2	929	4,1	0,2	2059
Polska	3,4	0,4	970	3,9	0,3	1567
Portugalia	3,9	0,3	679	4,1	0,3	1035
Północna Macedonia	4,2	0,3	721	4,3	0,3	613
Rumunia	3,8	0,3	851	4,2	0,3	1085
Serbia	3,6	0,3	677	4,1	0,3	630
Słowacja	3,5	0,3	858	4,0	0,3	992
Słowenia	3,8	0,3	1340	4,2	0,2	1549
Szwajcaria	3,5	0,3	863	4,0	0,3	697
Szwecja	3,5	0,3	922	3,7	0,3	1049
Turcja	3,7	0,4	1302	-	-	-
Węgry	4,0	0,3	845	4,3	0,2	992
Wielka Brytania	4,0	0,3	1336	4,1	0,3	1173
Włochy	3,1	0,4	911	3,8	0,3	1551
Razem	3,8	0,3	34637	4,1	0,3	40708

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C50*Statystyki dla zmiennej wp_mantrustemp (zaufanie kierownictwa)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,1	0,4	525	1,5	0,6	358
Austria	1,7	0,5	842	1,5	0,6	780
Belgia	1,9	0,5	2145	1,8	0,5	1857
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	1,9	0,5	471
Bułgaria	1,6	0,5	875	1,6	0,6	767
Chorwacja	2,1	0,4	807	2,0	0,5	787
Cypr	1,8	0,4	816	1,8	0,6	598
Czarnogóra	1,9	0,5	660	1,6	0,5	483
Czechy	1,9	0,5	836	1,9	0,5	840
Dania	1,7	0,6	934	1,6	0,7	840
Estonia	1,9	0,4	881	1,6	0,5	823
Finlandia	1,8	0,5	796	1,7	0,6	831
Francja	2,0	0,5	1338	2,0	0,6	1412
Grecja	1,9	0,4	616	1,9	0,5	675
Hiszpania	1,7	0,6	2633	1,6	0,6	1242
Holandia	1,5	0,5	861	1,5	0,6	809
Irlandia	1,7	0,5	817	1,6	0,6	786
Kosowo	-	-	-	1,4	0,6	409
Litwa	2,0	0,4	839	1,8	0,5	795
Luksemburg	1,9	0,5	870	1,8	0,6	622
Łotwa	1,9	0,5	816	1,7	0,5	802
Malta	1,7	0,5	861	1,7	0,6	661
Niemcy	1,8	0,4	1781	1,7	0,5	1875
Norwegia	1,4	0,5	938	1,4	0,6	1544
Polska	2,1	0,4	975	2,0	0,4	1190
Portugalia	1,8	0,5	683	1,6	0,5	763
Północna Macedonia	1,6	0,6	723	1,7	0,6	481
Rumunia	1,7	0,5	845	1,6	0,5	800
Serbia	2,0	0,5	634	1,7	0,5	493
Słowacja	2,1	0,4	866	1,9	0,4	733
Słowenia	1,7	0,5	1342	1,7	0,7	1175
Szwajcaria	1,8	0,5	854	1,6	0,5	542
Szwecja	1,8	0,5	917	1,6	0,5	793
Turcja	1,8	0,5	1332	-	-	-
Węgry	1,9	0,5	835	1,7	0,5	742
Wielka Brytania	1,9	0,5	1355	1,8	0,6	891
Włochy	2,2	0,3	892	1,8	0,4	1187
Razem	1,8	0,5	34740	1,7	0,5	30857

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C51*Statystyki dla zmiennej wp_emprustman (zaufanie pracowników)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	2,2	0,4	515	1,5	0,6	357
Austria	1,9	0,5	841	1,8	0,5	782
Belgia	2,3	0,5	2148	2,2	0,5	1842
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	2,1	0,6	471
Bułgaria	1,8	0,5	875	2,0	0,5	780
Chorwacja	2,3	0,5	801	2,3	0,5	795
Cypr	1,9	0,5	814	2,1	0,5	605
Czarnogóra	2,0	0,5	668	2,1	0,5	482
Czechy	2,1	0,5	833	2,2	0,5	837
Dania	2,4	0,5	929	2,0	0,6	834
Estonia	2,1	0,4	882	1,8	0,5	832
Finlandia	2,3	0,5	793	2,2	0,5	830
Francja	2,6	0,5	1327	2,5	0,5	1409
Grecja	2,0	0,4	610	2,1	0,5	674
Hiszpania	2,1	0,6	2611	2,2	0,6	1234
Holandia	2,4	0,5	850	2,1	0,5	805
Irlandia	2,2	0,6	814	2,0	0,5	784
Kosowo	-	-	-	1,5	0,6	409
Litwa	2,1	0,4	837	2,0	0,5	799
Luksemburg	2,4	0,5	873	2,1	0,5	617
Łotwa	2,0	0,5	808	1,9	0,5	797
Malta	2,1	0,5	861	1,9	0,6	657
Niemcy	2,0	0,4	1787	2,0	0,5	1873
Norwegia	1,9	0,5	936	1,8	0,5	1545
Poland	2,2	0,4	973	2,3	0,4	1198
Portugalia	1,8	0,5	667	1,8	0,6	764
Północna Macedonia	1,7	0,6	723	1,9	0,6	479
Rumunia	1,8	0,5	849	1,8	0,5	812
Serbia	2,3	0,5	666	2,2	0,5	495
Słowacja	2,4	0,4	848	2,2	0,4	734
Słowenia	2,2	0,6	1349	2,0	0,6	1171
Szwajcaria	2,0	0,5	867	1,9	0,5	543
Szwecja	2,5	0,4	912	2,2	0,5	792
Turcja	1,9	0,6	1331	-	-	-
Węgry	2,1	0,5	824	2,0	0,5	745
Wielka Brytania	2,5	0,5	1351	2,3	0,5	884
Włochy	2,3	0,4	891	2,4	0,4	1177
Razem	2,2	0,5	34664	2,1	0,5	30844

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik różnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C52

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej `autonomy_order` (autonomia w wyborze/zmianie kolejności obowiązków) dla poszczególnych państw, edycja 2015

Państwo	2015				Razem
	Tak		Nie		
Albania	67,7%	676	32,3%	323	999
Austria	75,0%	765	25,0%	255	1020
Belgia	73,9%	1893	26,1%	668	2561
Bułgaria	57,7%	614	42,3%	450	1064
Chorwacja	55,9%	555	44,1%	438	993
Cypr	59,7%	598	40,3%	404	1002
Czarnogóra	55,8%	556	44,2%	441	997
Czechy	61,6%	616	38,4%	384	1000
Dania	86,5%	860	13,5%	134	994
Estonia	75,0%	748	25,0%	249	997
Finlandia	84,2%	839	15,8%	157	996
Francja	74,0%	1127	26,0%	397	1524
Grecja	55,3%	555	44,7%	449	1004
Hiszpania	66,2%	2210	33,8%	1127	3337
Holandia	77,8%	796	22,2%	227	1023
Irlandia	70,5%	743	29,5%	311	1054
Litwa	60,1%	600	39,9%	398	998
Luksemburg	72,6%	726	27,4%	274	1000
Łotwa	60,4%	590	39,6%	387	977
Malta	88,6%	887	11,4%	114	1001
Niemcy	59,7%	1241	40,3%	838	2079
Norwegia	82,5%	845	17,5%	179	1024
Polska	64,2%	757	35,8%	422	1179
Portugalia	61,7%	636	38,3%	395	1031
Północna Macedonia	49,8%	500	50,2%	505	1005
Rumunia	59,1%	624	40,9%	432	1056
Serbia	62,8%	641	37,2%	379	1020
Słowacja	55,3%	547	44,7%	443	990
Słowenia	65,6%	1047	34,4%	550	1597
Szwajcaria	64,0%	643	36,0%	361	1004
Szwecja	79,3%	792	20,7%	207	999
Turcja	66,1%	1317	33,9%	675	1992
Węgry	57,9%	587	42,1%	426	1013
Wielka Brytania	71,9%	1164	28,1%	454	1618
Włochy	69,8%	969	30,2%	420	1389
Razem	67,2%	29264	32,8%	14273	43537

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C53

Rozkład odpowiedzi dla zmiennej autonomi_order (autonomia w wyborze/zmianie kolejności obowiązków) dla poszczególnych państw, edycja 2021

Państwo	2021				Razem
		Tak		Nie	
Albania	60,3%	387	39,7%	255	642
Austria	80,0%	938	20,0%	234	1172
Belgia	80,4%	2264	19,6%	553	2817
Bośnia i Hercegowina	76,7%	562	23,3%	171	733
Bułgaria	74,8%	891	25,2%	300	1191
Chorwacja	79,8%	952	20,2%	241	1193
Cypr	65,5%	595	34,5%	313	908
Czechy	77,0%	1023	23,0%	306	1329
Dania	85,1%	1028	14,9%	180	1208
Estonia	85,2%	1026	14,8%	178	1204
Finlandia	86,3%	1089	13,7%	173	1262
Francja	82,3%	1760	17,7%	378	2138
Grecja	72,1%	864	27,9%	334	1198
Hiszpania	73,3%	1416	26,7%	516	1932
Holandia	85,0%	1023	15,0%	181	1204
Irlandia	81,7%	971	18,3%	218	1189
Kosowo	71,3%	528	28,7%	213	741
Litwa	77,7%	959	22,3%	275	1234
Luksemburg	77,2%	691	22,8%	204	895
Łotwa	75,8%	897	24,2%	287	1184
Malta	85,5%	805	14,5%	136	941
Montenegro	69,5%	518	30,5%	227	745
Niemcy	77,7%	2121	22,3%	609	2730
Norwegia	87,8%	1924	12,2%	268	2192
Polska	82,0%	1575	18,0%	346	1921
Portugalia	76,6%	948	23,4%	290	1238
Północna Macedonia	68,6%	503	31,4%	230	733
Rumunia	71,2%	857	28,8%	346	1203
Serbia	74,2%	553	25,8%	192	745
Słowacja	79,7%	952	20,3%	242	1194
Słowenia	75,6%	1321	24,4%	427	1748
Szwajcaria	81,6%	650	18,4%	147	797
Szwecja	82,5%	1004	17,5%	213	1217
Węgry	80,7%	959	19,3%	230	1189
Wielka Brytania	86,3%	1223	13,7%	194	1417
Włochy	84,0%	1748	16,0%	334	2082
Razem	79,1%	37525	20,9%	9941	47466

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C54*Statystyki dla zmiennej consulted (konsultacja celów pracy)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,0	0,4	703	3,8	0,4	471
Austria	3,2	0,4	937	3,6	0,4	1031
Belgia	3,3	0,5	2345	3,5	0,4	2451
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,7	0,4	595
Bułgaria	3,1	0,5	987	3,7	0,4	1024
Chorwacja	3,1	0,5	906	3,7	0,3	1057
Cypr	2,9	0,5	889	3,5	0,4	801
Czarnogóra	3,2	0,5	840	3,8	0,3	634
Czechy	3,6	0,3	912	3,8	0,3	1117
Dania	3,6	0,3	970	3,7	0,3	1106
Estonia	3,5	0,4	965	4,1	0,3	1107
Finlandia	3,4	0,4	941	3,6	0,3	1100
Francja	3,1	0,5	1425	3,4	0,4	1873
Grecja	2,9	0,5	791	3,5	0,4	883
Hiszpania	2,9	0,5	2937	3,3	0,5	1624
Holandia	3,5	0,4	930	3,7	0,3	1061
Irlandia	3,5	0,4	933	3,7	0,4	1034
Kosowo	-	-	-	3,7	0,4	556
Litwa	3,3	0,4	931	4,0	0,3	1072
Luksemburg	3,0	0,5	948	3,5	0,4	808
Łotwa	3,2	0,4	905	3,9	0,3	1046
Malta	3,4	0,4	920	3,6	0,4	828
Niemcy	2,7	0,5	1931	3,5	0,4	2451
Norwegia	3,6	0,4	980	3,8	0,3	1998
Polska	3,2	0,4	1100	3,7	0,3	1581
Portugalia	2,9	0,5	772	3,5	0,4	1005
Północna Macedonia	3,7	0,4	929	3,9	0,3	615
Rumunia	3,2	0,4	954	3,9	0,3	1089
Serbia	3,0	0,5	874	3,6	0,4	637
Słowacja	3,2	0,4	932	3,6	0,4	979
Słowenia	3,3	0,4	1494	3,7	0,4	1534
Szwajcaria	3,3	0,4	969	3,7	0,3	709
Szwecja	3,2	0,4	952	3,5	0,4	1012
Turcja	3,1	0,5	1744	-	-	-
Węgry	3,5	0,4	943	4,0	0,3	991
Wielka Brytania	3,5	0,4	1505	3,7	0,4	1165
Włochy	3,0	0,5	1173	3,6	0,4	1616
Razem	3,2	0,5	39367	3,7	0,4	40661

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C55*Statystyki dla zmiennej improve_workorg (włączenie w procesy)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,3	0,4	721	3,7	0,4	471
Austria	3,3	0,4	972	3,5	0,4	1041
Belgia	3,5	0,4	2430	3,6	0,3	2488
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,7	0,4	596
Bułgaria	3,1	0,5	965	3,8	0,4	1014
Chorwacja	3,0	0,5	939	3,6	0,4	1064
Cypr	3,2	0,5	973	3,7	0,4	808
Czarnogóra	3,1	0,5	854	3,7	0,4	632
Czechy	3,0	0,5	935	3,3	0,4	1132
Dania	3,6	0,3	994	3,6	0,3	1104
Estonia	3,4	0,4	975	4,0	0,3	1111
Finlandia	3,4	0,4	943	3,5	0,3	1110
Francja	3,5	0,4	1491	3,6	0,3	1898
Grecja	3,5	0,4	920	3,8	0,3	889
Hiszpania	3,5	0,4	3113	3,8	0,3	1637
Holandia	3,6	0,4	943	3,8	0,3	1085
Irlandia	3,6	0,4	991	3,6	0,4	1036
Kosowo	-	-	-	3,8	0,4	554
Litwa	2,7	0,5	928	3,5	0,3	1079
Luksemburg	3,5	0,4	983	3,6	0,4	828
Łotwa	2,7	0,6	884	3,5	0,4	1065
Malta	3,5	0,4	958	3,8	0,3	832
Niemcy	2,8	0,5	2011	3,5	0,4	2478
Norwegia	3,6	0,3	1003	3,7	0,3	2058
Polska	2,9	0,5	1069	3,5	0,4	1594
Portugalia	2,8	0,6	830	3,6	0,4	1007
Północna Macedonia	3,3	0,5	930	3,7	0,4	614
Rumunia	3,4	0,4	985	3,6	0,4	1091
Serbia	3,0	0,5	869	3,5	0,4	638
Słowacja	2,6	0,5	932	3,3	0,4	983
Słowenia	3,5	0,4	1567	3,8	0,3	1563
Szwajcaria	3,3	0,4	967	3,7	0,3	709
Szwecja	3,3	0,4	988	3,5	0,3	1055
Turcja	3,1	0,5	1769	-	-	-
Węgry	3,1	0,5	931	3,7	0,4	996
Wielka Brytania	3,4	0,4	1534	3,6	0,3	1187
Włochy	3,2	0,5	1224	3,6	0,4	1624
Razem	3,3	0,4	40521	3,6	0,4	41071

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C56*Statystyki dla zmiennej decision_influence (wpływ na decyzje)*

Państwo	2015			2021		
	Mean	CV	N	Mean	CV	N
Albania	3,4	0,4	935	3,6	0,4	980
Austria	3,7	0,3	1013	3,9	0,3	1777
Belgia	3,3	0,4	2472	3,5	0,3	4201
Bośnia i Hercegowina	-	-	-	3,7	0,3	1120
Bułgaria	3,2	0,5	1042	3,8	0,3	1779
Chorwacja	3,2	0,4	985	3,6	0,3	1786
Cypr	3,0	0,5	974	3,5	0,4	1344
Czarnogóra	3,4	0,4	946	3,8	0,3	1140
Czechy	3,3	0,4	988	3,5	0,3	1969
Dania	3,6	0,3	997	3,8	0,3	1812
Estonia	3,5	0,4	1002	4,0	0,3	1789
Finlandia	3,8	0,3	992	3,8	0,3	1895
Francja	3,1	0,4	1501	3,5	0,3	3185
Grecja	3,1	0,5	966	3,7	0,3	1788
Hiszpania	3,3	0,5	3252	3,7	0,3	2883
Holandia	3,6	0,3	1002	3,8	0,3	1786
Irlandia	3,7	0,4	1032	3,7	0,3	1777
Kosowo	-	-	-	4,0	0,3	1119
Litwa	3,2	0,4	953	3,8	0,3	1865
Luksemburg	3,3	0,4	986	3,7	0,3	1349
Łotwa	3,2	0,4	926	3,7	0,3	1790
Malta	3,5	0,4	978	3,7	0,3	1451
Niemcy	3,1	0,4	2063	3,8	0,3	4121
Norwegia	3,6	0,3	1020	3,8	0,2	3275
Polska	3,3	0,4	1156	3,8	0,3	2888
Portugalia	3,1	0,5	925	3,7	0,3	1859
Północna Macedonia	3,6	0,4	991	0,3	0,3	1135
Rumunia	3,3	0,4	1033	3,5	0,4	1795
Serbia	3,4	0,4	993	3,7	0,3	1142
Słowacja	3,0	0,4	979	3,6	0,3	1779
Słowenia	3,6	0,4	1597	3,8	0,3	2616
Szwajcaria	3,4	0,4	993	3,8	0,3	1220
Szwecja	3,5	0,3	1000	3,7	0,3	1817
Turcja	3,4	0,4	1938	-	-	-
Węgry	3,2	0,5	991	3,7	0,3	1774
Wielka Brytania	3,6	0,3	1593	3,7	0,3	2123
Włochy	3,1	0,5	1309	3,6	0,3	3104
Razem	3,3	0,4	42523	3,7	0,3	71233

Adnotacja. Mean – średnia; CV – współczynnik zróżnicowania; N – liczba obserwacji.*Źródło:* opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C57

Wartości indeksu zaangażowania w pracę (średnie) dla poszczególnych państw i edycji badania EWCS

Państwo	2015	2021
Albania	3,72	4,08
Austria	4,02	4,04
Belgia	4,15	4,09
Bośnia i Hercegowina	-	3,76
Bułgaria	3,99	4,12
Chorwacja	3,74	3,75
Cypr	3,84	3,91
Czarnogóra	3,64	3,90
Czechy	3,82	3,69
Dania	4,13	4,11
Estonia	3,90	4,07
Finlandia	3,98	3,80
Francja	4,00	3,94
Grecja	3,79	3,86
Hiszpania	3,89	4,05
Holandia	4,22	4,14
Irlandia	4,17	3,93
Kosowo	-	4,51
Litwa	4,14	4,17
Luksemburg	4,02	4,01
Łotwa	3,90	3,78
Malta	4,08	4,03
Niemcy	3,76	3,92
Norwegia	4,03	3,96
Polska	3,90	3,93
Portugalia	3,70	3,86
Północna Macedonia	4,15	4,15
Rumunia	3,97	4,09
Serbia	3,54	3,65
Słowacja	3,80	3,92
Słowenia	3,98	4,09
Szwajcaria	4,04	4,08
Szwecja	3,92	3,94
Turcja	3,61	-
Węgry	3,75	3,82
Wielka Brytania	3,93	3,79
Włochy	3,82	3,95
Razem	3,91	3,96

Adnotacja. Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C58

Współczynniki korelacji dla zmiennych

	samo- zatrud.	niep. etat	l. godz. tyg.	suma godzin pracy	praca w nocy	praca zagroż.	sektor prywat.	więcej niż 1 praca	pleć_ kobieta	wiek	l. lat w firmie	telepraca	dojazdy (min.)	s. chemiczne	mat. zakaż.	mężące poz.	podnosz. ludzi	ładunki	powt. ruchy	praca z klientem	korzyst z komp.
samo zatrudnienie	1																				
niepełny etat	0,0465	1																			
l. godzin tyg.	0,0778	-0,523	1																		
suma godzin pracy	0,0906	-0,4757	0,9452	1																	
praca w nocy	0,0509	-0,0982	0,209	0,2147	1																
praca zagrażająca	0,0056	-0,0358	0,1058	0,109	0,1501	1															
sektor prywatny	0,1634	-0,0242	0,0993	0,0889	-0,0329	-0,0451	1														
więcej niż 1 praca	0,0533	0,0796	-0,0354	0,1492	0,0712	0,0303	-0,0258	1													
pleć_kobieta	-0,0863	0,1761	-0,1943	-0,1898	-0,1492	-0,0509	-0,1522	-0,0179	1												
wiek	0,1397	0,0222	-0,0184	-0,0195	-0,0385	0,0123	-0,101	-0,0172	0,0194	1											
l. lat w firmie	0,1152	-0,0542	0,0561	0,0518	0,0176	0,048	-0,1449	-0,0242	-0,0226	0,5647	1										
telepraca	-0,0105	-0,0789	0,071	0,0693	0,057	-0,1295	-0,0835	0,029	0,0493	0,0636	0,0696	1									
dojazdy (min.)	-0,0908	-0,0378	0,0543	0,0526	0,0419	0,0461	-0,0228	0,0094	-0,0381	0,0014	-0,0231	0,1112	1								
s. chemiczne	0,0205	0,0009	0,0439	0,0497	0,0953	0,2533	-0,0205	0,0282	-0,0344	-0,02	0,0128	-0,2254	0,0108	1							
mat. zakaż.	-0,0289	0,0424	0,0073	0,0181	0,1134	0,2444	-0,1524	0,0366	0,0623	-0,0194	0,0191	-0,1646	0,0133	0,5081	1						
mężące poz.	0,0725	-0,007	0,0826	0,0798	0,0765	0,3352	0,0285	-0,0052	0,0039	-0,0065	0,037	-0,2178	-0,0053	0,3027	0,2648	1					
podnoszenie ludzi	-0,0373	0,0542	-0,0159	-0,0083	0,1151	0,1702	-0,1929	0,0278	0,1075	-0,0152	0,0129	-0,1397	-0,0069	0,2214	0,4471	0,2096	1				
ładunki	0,0689	0,0004	0,0764	0,0751	0,0817	0,2764	0,0621	0,0046	-0,1508	-0,0523	0,0032	-0,2961	-0,0104	0,3523	0,2798	0,442	0,2375	1			
powtarzalne ruchy	0,0104	-0,0357	0,0916	0,0969	0,1299	0,2113	0,0428	0,0451	-0,0633	-0,0514	-0,0147	-0,1269	0,0289	0,2324	0,1744	0,3318	0,1138	0,4783	1		
praca z klientem	0,0521	0,0393	0,0097	0,0203	0,0574	0,0819	-0,0828	0,0485	0,0955	-0,0413	0,0037	0,0053	-0,0393	0,0757	0,1619	0,0687	0,1827	0,0651	0,0382	1	
korzyst. z komp.	-0,1085	-0,1025	0,0838	0,0925	0,1056	-0,0871	-0,0871	0,0762	0,0628	-0,0415	0,0316	0,6041	0,1154	-0,1314	-0,0577	-0,2057	-0,0612	-0,2884	0,0167	0,1498	1
praca z domu	0,1521	-0,0247	0,047	0,0567	0,1146	-0,1002	-0,0397	0,0756	0,0325	0,0664	0,0402	0,6116	0,0907	-0,1763	-0,1454	-0,1398	-0,113	-0,2336	0,0483	-0,0514	0,3725

Adnotacja. $p < 0,001$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C59*Współczynniki korelacji dla zmiennych*

	ISCO_1_08 (wielkie grupy zawodowe)	samo- zatrudnienie	klasyfikacj a dział. gosp. NACE	sektor prywatny	wielkość przedsiębior stwa	liczba wyk. prac	płeć	wiek	liczba lat w firmie	poziom wyksz. ISCED_11
ISCO_1_08 (wielkie grupy zawodowe)	1									
samozatrudnienie	0,0294	1								
klasyfikacja działalności gospodarczej NACE	-0,0327	-0,0795	1							
sektor prywatny	0,1669	0,1634	-0,1237	1						
wielkość przedsiębiorstwa	-0,1303	-0,4115	0,1473	-0,1696	1					
liczba wykonywanych prac	-0,0731	0,0533	-0,0051	-0,0258	-0,0603	1				
płeć	-0,1178	-0,0863	-0,0073	-0,1522	-0,0117	-0,0179	1			
wiek	-0,0118	0,1397	0,0412	-0,101	-0,0119	-0,0172	0,0194	1		
liczba lat w firmie	-0,0693	0,1152	-0,0006	-0,1449	0,0728	-0,0242	-0,0226	0,5647	1	
poziom wykształcenia ISCED_11	-0,5673	-0,0805	0,088	-0,1609	0,1582	0,0938	0,0942	-0,0313	-0,0339	1

*Adnotacja. p < 0,001**Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.*

Tabela C60

Współczynniki korelacji dla zmiennych

	samo- zatr.	niep. etat	l. godz. tyg.	suma godzin pracy	praca w nocy	praca zagroż.	sektor prywat.	więcej niż 1 praca	pleć_ kobieta	wiek	l. lat w firmie	tele- praca (0-1)	dojazdy (min.)	s. chem. (0-1)	mat zakaż. (0-1)	męcząc e poz (0-1)	podn. ludzi (0-1)	ładunki(0-1)	powt. ruchy (0-1)	praca z klient. (0-1)	korzyst z komp. (0-1)
samo-zatr.	1																				
niepełny etat	0,0465	1																			
liczba godz. tyg.	0,0778	-0,523	1																		
suma godzin pracy	0,0906	-0,4757	0,9452	1																	
praca w nocy	0,0509	-0,0982	0,209	0,2147	1																
praca zagroż.	0,0056	-0,0358	0,1058	0,109	0,1501	1															
sektor prywat.	0,1634	-0,0242	0,0993	0,0889	-0,0329	-0,0451	1														
więcej niż 1 praca	0,0533	0,0796	-0,0354	0,1492	0,0712	0,0303	-0,0258	1													
pleć_kobieta	-0,0863	0,1761	-0,1943	-0,1898	-0,1492	-0,0509	-0,1522	-0,0179	1												
wiek	0,1397	0,0222	-0,0184	-0,0195	-0,0385	0,0123	-0,101	-0,0172	0,0194	1											
l. lat w firmie	0,1152	-0,0542	0,0561	0,0518	0,0176	0,048	-0,1449	-0,0242	-0,0226	0,5647	1										
telepraca (0-1)	0,0021	-0,0345	0,0274	0,0238	0,0291	-0,152	-0,0225	0,0074	0,065	0,0398	0,0243	1									
dojazdy (min.)	-0,0908	-0,0378	0,0543	0,0526	0,0419	0,0461	-0,0228	0,0094	-0,0381	0,0014	-0,0231	0,0967	1								
s. chemicz. (0-1)	-0,0023	0,0035	0,0261	0,0321	0,0654	0,2049	-0,0289	0,0251	0,0132	-0,0251	-0,0033	-0,1835	0,0121	1							
mat. zakaż. (0-1)	-0,035	0,0349	0,0046	0,0147	0,0896	0,2071	-0,1314	0,0321	0,0826	-0,0219	0,0099	-0,1693	0,0122	0,416	1						
męcz. poz. (0-1)	0,058	-0,0045	0,0705	0,0696	0,0525	0,2892	0,025	-0,0017	0,0177	-0,0023	0,027	-0,1244	-0,0007	0,2138	0,1964	1					
podnosz .ludzi (0-1)	-0,0326	0,0456	-0,0111	-0,0053	0,0839	0,1424	-0,1389	0,0191	0,0994	-0,0175	0,0046	-0,1389	-0,0051	0,1671	0,3708	0,1853	1				
ładunki (0-1)	0,0528	-0,0069	0,0736	0,0725	0,0604	0,2388	0,057	0,0043	-0,1071	-0,0506	-0,0064	-0,2151	0,0055	0,2217	0,1833	0,359	0,2022	1			
powt.ruchy (0-1)	-0,0071	-0,0341	0,0831	0,0895	0,1205	0,1768	0,024	0,0502	-0,0309	-0,0472	-0,0185	-0,0279	0,0432	0,1794	0,1385	0,2489	0,1081	0,4477	1		
praca z klientem (0-1)	0,0477	0,0364	0,0076	0,018	0,0579	0,0775	-0,0721	0,0467	0,0926	-0,0445	-0,0094	-0,1369	-0,0427	0,0707	0,1354	0,0598	0,1319	0,048	0,0491	1	
korzystanie z komp. (0-1)	-0,1053	-0,0899	0,0745	0,0829	0,0988	-0,0845	-0,0803	0,0741	0,0581	-0,027	0,0267	0,349	0,1133	-0,0545	-0,0175	-0,1225	-0,0471	-0,1683	0,1021	0,1025	1
praca z domu (0-1)	0,1261	-0,0102	0,0351	0,0433	0,1078	-0,0833	-0,0287	0,0603	0,0321	0,0597	0,0288	0,9215	0,0727	-0,106	-0,0991	-0,0741	-0,0773	-0,1232	0,0848	-0,0563	0,2799

Adnotacja. p < 0,001; (0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C61

Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej

Zmienne/statystyki	Cała próba (1)	2015 (2)	2021 (3)	Cała próba (4)	2015 (5)	2021 (6)	2015 (8)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.	.
samozatrudnienie	1.398***	1.357***	1.326***	1.397***	1.358***	1.322***	1.349***
praca na niepełny etat	0.912***	0.843***	1.045	0.915***	0.843***	1.035	0.846***
liczba godzin pracy tygodniowo	1.000	0.997***	1.007***				
praca w nocy	0.936***	0.920***	0.999	0.935***	0.920***	1.000	0.917***
praca zagrażająca	0.621***	0.629***	0.584***	0.621***	0.629***	0.584***	0.628***
sektor prywatny	1.018	0.997	1.053	1.017	0.997	1.053	1.006
więcej niż 1 praca	1.065	1.070	1.082	1.060	1.104	1.022	1.064
pleć kobieta	1.101***	1.040	1.222***	1.101***	1.040	1.222***	1.044*
wiek	1.009***	1.004***	1.020***	1.009***	1.004***	1.020***	1.004***
hałas (0-1)	0.921***	0.940*	0.887**	0.921***	0.940*	0.886**	0.943
substancje chemiczne (0-1)	1.058	0.980	1.115*	1.058	0.980	1.115*	0.977
materiały zakażające (0-1)	1.101**	1.165***	1.033	1.101**	1.165***	1.030	1.173***
męczące pozycje (0-1)	0.757***	0.750***	0.777***	0.757***	0.750***	0.778***	0.752***
podnoszenie ludzi (0-1)	1.118**	1.052	1.225**	1.118**	1.053	1.226**	1.056
podnoszenie ładunków (0-1)	1.112***	1.004	0.972	1.112***	1.004	0.972	1.001
powtarzalne ruchy (0-1)	0.865***		0.882***	0.865***		0.882***	
praca z klientem (0-1)	1.299***	1.269***	1.309***	1.299***	1.269***	1.310***	1.270***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.062**	1.136***	0.962	1.062**	1.136***	0.963	1.133***
praca z domu (0-1)	0.979	1.202***	0.938*	0.979	1.201***	0.937*	1.227***
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.904***	0.918*	0.934	0.904***	0.919*	0.934	0.919*
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.899***	0.948	0.842***	0.899***	0.948	0.841***	0.946
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.847***	0.869***	0.892**	0.847***	0.869***	0.891**	0.869***
NACE_handel	0.996	0.967	1.033	0.996	0.967	1.031	0.960
NACE_budownictwo	1.221**	1.193*	1.156	1.221**	1.193*	1.155	1.155
NACE_educacja	1.613***	1.513***	1.353*	1.616***	1.513***	1.348*	1.498***
NACE_dział. finans. i ubezpieczeniowa	0.932	0.980	0.792	0.933	0.980	0.790	0.961
NACE_opieka zdrow. i pomoc społ.	1.318***	1.299***	1.173	1.319***	1.299***	1.170	1.272***
NACE_przemysł	1.041	1.044	0.925	1.041	1.044	0.925	1.022
NACE_pozost. dział. usługowa	1.092	1.739***	0.939	1.093	1.739***	0.938	1.731***
NACE_adm. publiczna i obrona	1.060	1.043	0.927	1.061	1.043	0.925	1.036
NACE_transport i gosp. magazynowa	1.145*	1.119	1.067	1.146*	1.119	1.065	1.114
NACE_informacja i komunikacja	1.102	0.928		1.103	0.928		0.922
NACE_dział. prof. naukowa i techniczna	1.231**	1.073		1.232**	1.073		1.069
NACE_dział. w zakr.usług adm. i wspierająca	0.927	0.926		0.928	0.926		0.911
NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.550***	1.446***		1.552***	1.445***		1.473***
NAXCE_dział. gospodarstw domowych	0.847	0.905		0.848	0.905		0.906
NACE_dział. organów eksterytorialnych	1.015	0.893		1.016	0.893		0.902
ISCO_1_08 menadżerowie	0.856	0.809	0.956	0.855	0.809	0.953	0.824
ISCO_1_08 specjaliści	0.604***	0.581***	0.707	0.604***	0.581***	0.704	0.592***
ISCO_1_08 technicy i średni personel	0.602***	0.569***	0.663	0.602***	0.569***	0.661	0.585***
ISCO_1_08 pracownicy biurowi	0.442***	0.391***	0.533**	0.442***	0.391***	0.530**	0.400***
ISCO_1_08 pracownicy usług i sprzedawcy	0.487***	0.441***	0.591**	0.487***	0.441***	0.588**	0.449***

Zmienne/statystyki	Cała próba (1)	2015 (2)	2021 (3)	Cała próba (4)	2015 (5)	2021 (6)	2015 (8)
ISCO_1_08 rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.456***	0.412***	0.674	0.455***	0.412***	0.672	0.430***
ISCO_1_08 robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.644***	0.601**	0.709	0.644***	0.601**	0.706	0.609**
ISCO_1_08 operatorzy maszyn i urządzeń	0.482***	0.427***	0.609*	0.481***	0.427***	0.607*	0.428***
ISCO_1_08 pracownicy wyk. prace proste	0.448***	0.418***	0.525**	0.449***	0.417***	0.523**	0.430***
wykształcenie wyższe	1.013	1.137***	0.820***	1.012	1.137***	0.820***	1.131***
PKB per capita	1.007***	1.009***	1.005***	1.007***	1.009***	1.005***	1.008***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	1.003*	1.007***	0.990**	1.003*	1.007***	0.990**	1.007***
powtarzalne ruchy (0-1)		-			-		-
suma godzin pracy				1.001	0.997***	1.006***	
liczba dni pracy w tygodniu							0.949***
Constant	1.206	1.331	1.863	1.191	1.335	1.903	1.574
Liczba obserwacji	55,607	37,597	18,010	55,607	37,597	18,010	37,931
Pseudo R2	0.0412	0.0493	0.0439	0.0412	0.0493	0.0439	0.0496
Log-Likelihood Full Model	-35422	-23780	-11405	-35422	-23780	-11405	-23999
Chi-square test	3041	2464	1047	3042	2464	1048	2505
AIC	1.276	1.268	1.272	1.276	1.268	1.272	1.268
BIC	-536143	-347953	-153203	-536144	-347954	-153204	-351370
Nagelkerke R2	0.0724	0.0862	0.0769	0.0724	0.0862	0.0770	0.0869
PctCorr	63.92	64.26	64.54	63.90	64.26	64.48	64.16
Sensitivity	89.28	87.79	89.76	89.30	87.79	89.70	87.46
Specifity	22.63	26.27	22.78	22.57	26.28	22.71	26.69

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C62

Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej

Zmienne/statystyki	Cała próba (32)	2015 (33)	2021 (34)	Cała próba (35)	2015 (36)	2021 (37)	2021 (39)	2015 (40)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.	.	.
samozatrudnienie	1.403***	1.357***	1.328***	1.401***	1.357***	1.324***	1.364***	1.857***
praca na niepełny etat	0.911***	0.843***	1.044	0.912***	0.843***	1.045	0.835***	1.036
liczba godzin pracy tygodniowo	1.000	0.997***	1.007***	1.000	0.997***	1.007***	0.995***	1.007***
praca w nocy	0.932***	0.920***	0.998	0.935***	0.920***	0.999	0.914***	1.010
praca zagrażająca	0.619***	0.629***	0.579***	0.623***	0.629***	0.583***	0.632***	0.569***
sektor prywatny	1.016	0.997	1.046	1.017	0.997	1.053	0.976	1.065
więcej niż 1 praca	1.063	1.070	1.086	1.064	1.070	1.081	1.063	1.072
pleć kobieta	1.100***	1.040	1.212***	1.097***	1.040	1.223***	1.043	1.260***
wiek	1.009***	1.004***	1.020***	1.009***	1.004***	1.020***	1.005***	1.021***
hałas (0-1)	0.914***	0.940*	0.878***	0.928***	0.940*	0.884***	0.943	0.877***
substancje chemiczne (0-1)	1.052	0.980	1.108*	1.062*	0.980	1.113*	0.981	1.093
materiały zakażające (0-1)	1.099**	1.165***	1.036	1.105**	1.165***	1.030	1.179***	1.030
męczące pozycje (0-1)	0.750***	0.750***	0.757***	0.765***	0.750***	0.773***	0.741***	0.762***
podnoszenie ludzi (0-1)	1.115**	1.052	1.225**	1.136***	1.052	1.220**	1.092	1.287***
podnoszenie ładunków (0-1)	1.001	1.004	0.959					
powtarzalne ruchy (0-1)				0.904***	1.004	0.881***	0.991	0.880***
praca z klientem (0-1)	1.298***	1.269***	1.305***	1.300***	1.269***	1.309***	1.264***	1.306***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.046*	1.136***	0.959	1.056**	1.136***	0.964	1.137***	0.983
praca z domu (0-1)	0.964	1.202***	0.933*	0.974	1.202***	0.938	1.173***	1.363***
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.905***	0.918*	0.933	0.904***	0.918*	0.935	0.935	0.951
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.917***	0.948	0.842***	0.903***	0.948	0.842***	0.964	0.866***
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.851***	0.869***	0.890**	0.848***	0.869***	0.892**	0.881**	0.918*
NACE_handel	0.991	0.967	1.026	0.995	0.967	1.042	0.971	0.975
NACE_budownictwo	1.213**	1.193*	1.150	1.223**	1.193*	1.165	1.242**	1.074
NACE_educacja	1.616***	1.513***	1.361*	1.605***	1.513***	1.369*	1.466***	1.235
NACE_dział. finans. i ubezpieczeniowa	0.923	0.980	0.783	0.925	0.980	0.800	0.992	0.742
NACE_opieka zdrow. i pomoc społ.	1.312***	1.299***	1.167	1.309***	1.299***	1.188	1.269**	1.076
NACE_przemysł	1.036	1.044	0.925	1.036	1.044	0.934	1.040	0.856
NACE_pozost. dział. usługowa	1.063	1.739***	0.933	1.076	1.739***	0.950	1.726***	0.843
NACE_adm. publiczna i obrona	1.054	1.043	0.922	1.052	1.043	0.938	1.027	0.863
NACE_transport i gosp. magazynowa	1.139	1.119	1.062	1.143*	1.119	1.080	1.130	1.017
NACE_informacja i komunikacja	1.126	0.928		1.105	0.928		0.906	
NACE_dział. prof. naukowa i techniczna	1.253**	1.073		1.233**	1.073		1.091	
NACE_dział. w zakr.usług adm. i wspierająca	0.937	0.926		0.923	0.926		0.922	
NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.568***	1.446***		1.551***	1.446***		1.465***	
NACE_dział. gospodarstw domowych	0.850	0.905		0.840	0.905		0.845	
NACE_dział. organów eksterytorialnych	1.037	0.893		1.013	0.893		0.762	
ISCO_1_08 menadżerowie	0.865	0.809	0.995	0.849	0.809	0.961	0.844	0.995
ISCO_1_08 specjaliści	0.609***	0.581***	0.732	0.598***	0.581***	0.711	0.601**	0.745
ISCO_1_08 technicy i średni personel	0.607***	0.569***	0.685	0.597***	0.569***	0.666	0.583***	0.673

Zmienne/statystyki	Cała próba (32)	2015 (33)	2021 (34)	Cała próba (35)	2015 (36)	2021 (37)	2021 (39)	2015 (40)
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.446***	0.391***	0.548**	0.439***	0.391***	0.535**	0.401***	0.548**
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.494***	0.441***	0.609*	0.485***	0.441***	0.592**	0.459***	0.602*
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.458***	0.412***	0.695	0.456***	0.412***	0.685	0.391***	0.853
ISCO_1_08_robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.650***	0.601**	0.730	0.643***	0.601**	0.710	0.628**	0.738
ISCO_1_08_operatorzy maszyn i urządzeń	0.484***	0.427***	0.622*	0.479***	0.427***	0.612*	0.445***	0.624*
ISCO_1_08_pracownicy wyk. prace proste	0.449***	0.418***	0.535**	0.448***	0.418***	0.526**	0.434***	0.548**
wykształcenie wyższe	1.011	1.137***	0.824***	1.010	1.137***	0.820***	1.155***	0.809***
PKB per capita	1.007***	1.009***	1.005***	1.007***	1.009***	1.005***	1.008***	1.004***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	1.002	1.007***	0.990**	1.003*	1.007***	0.990**	1.005**	0.990**
telepraca							0.999**	
dojazd do/z pracy (min.)								0.668***
Constant	1.259	1.331	1.729	1.234	1.331	1.847	1.612*	1.867
Liczba obserwacji	55,650	37,597	18,053	55,610	37,597	18,013	34,673	15,940
Pseudo R2	0.0408	0.0493	0.0434	0.0410	0.0493	0.0439	0.0489	0.0440
Log-Likelihood Full Model	-35462	-23780	-11438	-35428	-23780	-11407	-21976	-10172
Chi-square test	3017	2464	1039	3032	2464	1047	2261	936.4
AIC	1.276	1.268	1.272	1.276	1.268	1.272	1.271	1.282
BIC	-536587	-347964	-153612	-536178	-347964	-153242	-317957	-133445
Nagelkerke R2	0.0718	0.0862	0.0762	0.0722	0.0862	0.0769	0.0857	0.0774
PctCorr	63.92	64.26	64.44	63.94	64.26	64.51	64.14	63.82
Sensitivity	89.39	87.79	89.84	89.37	87.79	89.72	87.49	87.87
Specifity	22.45	26.27	22.38	22.54	26.27	22.77	26.82	25.79

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C63*Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej*

Zmienne/statystyki	Cała próba (45)	2015 (46)	2021 (47)	Cała próba (48)	2015 (49)	2021 (50)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.
samozatrudnienie	1.387***	1.339***	1.336***	1.383***	1.339***	1.336***
praca na niepełny etat	0.905***	0.837***	1.030	0.904***	0.837***	1.032
liczba godzin pracy tygodniowo	1.001	0.997**	1.007***	1.001	0.997**	1.007***
praca w nocy	0.958*	0.931**	1.037	0.961*	0.931**	1.040
sektor prywatny	1.004	0.985	1.043	1.007	0.985	1.049
więcej niż 1 praca	1.076*	1.067	1.100*	1.075*	1.067	1.095*
pleć kobieta	1.083***	1.018	1.208***	1.078***	1.018	1.215***
wiek	1.009***	1.004***	1.021***	1.009***	1.004***	1.021***
praca zagrażająca	0.647***	0.660***	0.606***	0.650***	0.660***	0.610***
hałas (rzadko)	0.851***	0.915***	0.742***	0.858***	0.915***	0.746***
hałas (czasami)	0.875***	0.916**	0.768***	0.881***	0.916**	0.771***
hałas (często)	0.836***	0.872***	0.762***	0.846***	0.872***	0.768***
hałas (zawsze)	0.901**	1.009	0.699***	0.914*	1.009	0.704***
substancje chemiczne (rzadko)	1.020	1.018	0.951	1.019	1.018	0.949
substancje chemiczne (czasami)	1.012	1.007	0.939	1.013	1.007	0.937
substancje chemiczne (często)	1.020	0.974	1.007	1.022	0.974	1.009
substancje chemiczne (zawsze)	1.160***	1.003	1.262***	1.163***	1.003	1.266***
materiały zakażające (rzadko)	0.918**	0.901**	0.946	0.917**	0.901**	0.945
materiały zakażające (czasami)	0.995	1.013	0.959	0.999	1.013	0.963
materiały zakażające (często)	1.104*	1.173**	1.023	1.108**	1.173**	1.017
materiały zakażające (zawsze)	1.096	1.172*	1.017	1.100	1.172*	1.015
męczące pozycje (rzadko)	0.843***	0.855***	0.820***	0.851***	0.855***	0.831***
męczące pozycje (czasami)	0.725***	0.700***	0.773***	0.738***	0.700***	0.797***
męczące pozycje (często)	0.631***	0.616***	0.667***	0.646***	0.616***	0.691***
męczące pozycje (zawsze)	0.634***	0.637***	0.609***	0.653***	0.637***	0.629***
podnoszenie ludzi (rzadko)	0.968	0.876***	1.225***	0.969	0.876***	1.215***
podnoszenie ludzi (czasami)	1.008	0.948	1.125	1.009	0.948	1.121
podnoszenie ludzi (często)	1.122*	1.033	1.285**	1.133**	1.033	1.283**
podnoszenie ludzi (zawsze)	1.158**	1.110	1.290**	1.185**	1.110	1.295**
podnoszenie ładunków (rzadko)	0.890***	0.866***	0.961			
podnoszenie ładunków (czasami)	0.856***	0.828***	0.988			
podnoszenie ładunków (często)	0.897***	0.871***	0.970			
podnoszenie ładunków (zawsze)	0.993	0.983	0.992			
powtarzalne ruchy (rzadko)				0.852***	0.866***	0.923
powtarzalne ruchy (czasami)				0.789***	0.828***	0.847***
powtarzalne ruchy (często)				0.810***	0.871***	0.834***
powtarzalne ruchy (zawsze)				0.870***	0.983	0.866***
praca z klientem (rzadko)	0.935**	0.937	0.936	0.940*	0.937	0.941
praca z klientem (czasami)	1.103***	1.116***	0.988	1.099***	1.116***	0.989
praca z klientem (często)	1.208***	1.192***	1.204***	1.211***	1.192***	1.213***
praca z klientem (zawsze)	1.458***	1.412***	1.420***	1.453***	1.412***	1.423***
korzystanie z komputerów (rzadko)	1.130***	1.086**	1.241**	1.129***	1.086**	1.238**

Zmienne/statystyki	Cała próba (45)	2015 (46)	2021 (47)	Cała próba (48)	2015 (49)	2021 (50)
korzystanie z komputerów (czasami)	1.172***	1.158***	0.968	1.168***	1.158***	0.965
korzystanie z komputerów (często)	1.125***	1.114***	1.020	1.121***	1.114***	1.016
korzystanie z komputerów (zawsze)	1.081**	1.193***	0.968	1.092***	1.193***	0.970
praca z domu (rzadko)	1.007	0.984	1.040	1.010	0.984	1.039
praca z domu (czasami)	0.993	1.047	0.977	1.005	1.047	0.976
praca z domu (często)	0.946	1.121**	0.943	0.968	1.121**	0.943
praca z domu (zawsze)	0.989	1.283***	0.874**	1.012	1.283***	0.878**
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.917***	0.925	0.944	0.916***	0.925	0.945
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.914***	0.953	0.847***	0.901***	0.953	0.845***
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.859***	0.868***	0.904**	0.858***	0.868***	0.906**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.960	0.959	0.987	0.965	0.959	0.993
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	1.244***	1.240**	1.175	1.251***	1.240**	1.183
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_educacja	1.523***	1.452***	1.302	1.508***	1.452***	1.304
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.847**	0.907	0.723*	0.848**	0.907	0.731*
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1.252***	1.304***	1.072	1.251***	1.304***	1.082
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	1.014	1.025	0.922	1.011	1.025	0.924
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE__pozostała działalność usługowa	1.020	1.675***	0.884	1.036	1.675***	0.890
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	0.996	0.999	0.873	0.994	0.999	0.881
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.080	1.088	0.999	1.082	1.088	1.007
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	1.039	0.870		1.001	0.870	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	1.155	1.018		1.118	1.018	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.890	0.896		0.873*	0.896	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.475***	1.409***		1.452***	1.409***	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.809*	0.886		0.799*	0.886	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	0.936	0.848		0.904	0.848	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.759*	0.687*	0.921	0.746*	0.687*	0.886
ISCO_1_08_specjaliści	0.534***	0.493***	0.682	0.526***	0.493***	0.657
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.541***	0.491***	0.645*	0.531***	0.491***	0.624*
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.394***	0.333***	0.514***	0.387***	0.333***	0.499***
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.450***	0.398***	0.566**	0.442***	0.398***	0.548**
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.474***	0.425***	0.707	0.474***	0.425***	0.697
ISCO_1_08_robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.652***	0.598**	0.725	0.647***	0.598**	0.700
ISCO_1_08_operatorzy maszyn i urządzeń	0.464***	0.403***	0.595*	0.458***	0.403***	0.579**
ISCO_1_08_pracownicy wyk. prace proste	0.447***	0.411***	0.517**	0.446***	0.411***	0.502***
wykształcenie wyższe	0.993	1.109***	0.815***	0.991	1.109***	0.810***
PKB per capita	1.008***	1.009***	1.005***	1.008***	1.009***	1.005***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	1.003*	1.008***	0.990**	1.004**	1.008***	0.990**
Constant	1.574**	1.783**	2.302*	1.551*	1.783**	2.558**
Liczba obserwacji	55,650	37,597	18,053	55,610	37,597	18,013
Pseudo R2	0.0471	0.0566	0.0500	0.0478	0.0566	0.0506
Log-Likelihood Full Model	-35228	-23596	-11359	-35180	-23596	-11327

Zmienne/statystyki	Cała próba (45)	2015 (46)	2021 (47)	Cała próba (48)	2015 (49)	2021 (50)
Chi-square test	3485	2833	1196	3529	2833	1208
AIC	1.269	1.260	1.267	1.268	1.260	1.267
BIC	-536662	-347953	-153417	-536281	-347953	-153050
Nagelkerke R2	0.0826	0.0987	0.0873	0.0836	0.0987	0.0883
PctCorr	64.23	64.75	64.93	64.27	64.75	64.99
Sensitivity	87.89	86.04	88.49	87.78	86.04	88.48
Specifity	25.72	30.38	25.92	26.01	30.38	26.10

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C64*Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej*

Zmienne/statystyki	Cała próba (70)	2015 (71)	2021 (72)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.
samozaatrudnienie	1.399***	1.359***	1.336***
praca na niepełny etat	0.906***	0.839***	1.031
liczba godzin pracy tygodniowo	1.001	0.997**	1.007***
praca w nocy	0.960*	0.928**	1.044
sektor prywatny	1.004	0.984	1.045
więcej niż 1 praca	1.073*	1.066	1.092
pleć_kobieta	1.074***	1.012	1.216***
wiek	1.010***	1.004***	1.021***
praca zagrażająca	0.648***	0.658***	0.609***
hałas (rzadko)	0.857***	0.910***	0.749***
hałas (czasami)	0.878***	0.912***	0.769***
hałas (często)	0.842***	0.869***	0.761***
hałas (zawsze)	0.910**	1.002	0.705***
substancje chemiczne (rzadko)	1.016	1.017	0.946
substancje chemiczne (czasami)	1.006	1.001	0.932
substancje chemiczne (często)	1.016	0.968	1.007
substancje chemiczne (zawsze)	1.158***	0.996	1.272***
materiały zakażające (rzadko)	0.920**	0.903**	0.950
materiały zakażające (czasami)	1.000	1.012	0.966
materiały zakażające (często)	1.114**	1.179**	1.023
materiały zakażające (zawsze)	1.099	1.169*	1.019
męczące pozycje (rzadko)	0.848***	0.855***	0.828***
męczące pozycje (czasami)	0.736***	0.699***	0.797***
męczące pozycje (często)	0.645***	0.616***	0.689***
męczące pozycje (zawsze)	0.657***	0.644***	0.627***
podnoszenie ludzi (rzadko)	0.974	0.883***	1.219***
podnoszenie ludzi (czasami)	1.007	0.951	1.113
podnoszenie ludzi (często)	1.133**	1.041	1.276**
podnoszenie ludzi (zawsze)	1.194**	1.122	1.301**
praca z klientem (rzadko)	0.932**	0.926*	0.940
praca z klientem (czasami)	1.091***	1.104***	0.991
praca z klientem (często)	1.203***	1.178***	1.219***
praca z klientem (zawsze)	1.439***	1.394***	1.425***
korzystanie z komputerów (rzadko)	1.100***	1.058	1.236**
korzystanie z komputerów (czasami)	1.136***	1.132***	0.961
korzystanie z komputerów (często)	1.092**	1.090**	1.007
korzystanie z komputerów (zawsze)	1.068**	1.168***	0.962
praca z domu (rzadko)	1.011	0.983	1.041
praca z domu (czasami)	1.013	1.053	0.979
praca z domu (często)	0.977	1.115*	0.953
praca z domu (zawsze)	1.016	1.275***	0.889**
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.916***	0.920*	0.945

Zmienne/statystyki	Cała próba (70)	2015 (71)	2021 (72)
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.904***	0.952	0.847***
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.860***	0.867***	0.904**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.938	0.927	0.999
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	1.220**	1.198*	1.194
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_edukacja	1.468***	1.409***	1.309
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.827**	0.874	0.740*
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1.209**	1.254**	1.084
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	0.980	0.985	0.928
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	1.008	1.629***	0.893
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	0.964	0.962	0.885
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.044	1.045	1.011
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	0.966	0.839	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	1.084	0.982	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.854*	0.871	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.396***	1.351**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.785**	0.862	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	0.876	0.820	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.755*	0.694*	0.889
ISCO_1_08_specjaliści	0.535***	0.499***	0.660
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.530***	0.491***	0.622*
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.386***	0.334***	0.497***
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.444***	0.400***	0.546**
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.491***	0.439***	0.690
ISCO_1_08_robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.653***	0.605**	0.702
ISCO_1_08_operatorzy maszyn i urządzeń	0.465***	0.408***	0.585**
ISCO_1_08_pracownicy wyk. prace proste	0.462***	0.427***	0.501***
PKB per capita	1.008***	1.009***	1.005***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	1.004**	1.007***	0.991**
powtarzalne ruchy (rzadko)	0.849***	0.862***	0.925
powtarzalne ruchy (czasami)	0.787***	0.825***	0.848***
powtarzalne ruchy (często)	0.814***	0.878***	0.833***
powtarzalne ruchy (zawsze)	0.874***	0.992	0.865***
ISCED_11_wykształcenie podstawowe	0.963	1.015	0.599
ISCED_11_wykształcenie gimnazjalne	1.202	1.239	0.628
ISCED_11_wykształcenie ponadgimnazjalne	1.340*	1.391**	0.621
ISCED_11_wykształcenie policealne, nie wyższe	1.385**	1.430**	0.645
ISCED_11_wykształcenie wyższe w ramach krótkiego cyklu	1.433**	1.610***	0.535
ISCED_11_licencjat lub równoważne	1.275	1.459**	0.509
ISCED_11_magister lub równoważne	1.223	1.446**	0.492

Zmienne/statystyki	Cała próba (70)	2015 (71)	2021 (72)
ISCED_11_doktorat lub równoważne	1.363*	1.660**	0.520
Constant	1.235	1.408	3.831*
Liczba obserwacji	55,455	37,509	17,946
Pseudo R2	0.0489	0.0579	0.0507
Log-Likelihood Full Model	-35038	-23509	-11282
Chi-square test	3601	2889	1206
AIC	1.267	1.259	1.267
BIC	-534628	-347029	-152338
Nagelkerke R2	0.0855	0.101	0.0885
PctCorr	64.38	64.94	64.89
Sensitivity	87.70	86.04	88.44
Specifity	26.42	30.89	25.87

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C65
Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej

Zmienne/statystyki	Cała próba (103)	2015 (104)	2021 (105)	Cała próba (106)	2015 (107)	2021 (108)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.
samozaatrudnienie	1.401***	1.357***	1.324***	1.412***	1.357***	1.336***
praca na niepełny etat	0.912***	0.843***	1.045	0.935**	0.867***	1.027
liczba godzin pracy tygodniowo	1.000	0.997***	1.007***	1.003***	1.000	1.006***
praca w nocy	0.935***	0.920***	0.999	0.947**	0.927**	1.002
sektor prywatny	1.017	0.997	1.053	1.015	0.990	1.057
więcej niż 1 praca	1.064	1.070	1.081	1.061	1.094	1.051
pleć_kobieta	1.097***	1.040	1.223***	1.122***	1.067**	1.224***
wiek	1.009***	1.004***	1.020***	1.010***	1.004***	1.020***
praca zagrażająca	0.623***	0.629***	0.583***	0.620***	0.612***	0.592***
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.904***	0.918*	0.935	0.898***	0.878**	0.946
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.903***	0.948	0.842***	0.892***	0.928	0.862***
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.848***	0.869***	0.892**	0.848***	0.834***	0.903**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.995	0.967	1.042	0.916	0.896	0.985
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	1.223**	1.193*	1.165	1.153	1.137	1.127
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_educacja	1.605***	1.513***	1.369*	1.505***	1.461***	1.328
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.925	0.980	0.800	0.880	1.020	0.748*
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1.309***	1.299***	1.188	1.236**	1.282**	1.115
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	1.036	1.044	0.934	0.961	0.975	0.910
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	1.076	1.739***	0.950	1.005	1.745***	0.914
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	1.052	1.043	0.938	0.964	0.982	0.890
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.143*	1.119	1.080	1.074	1.082	1.024
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	1.105	0.928		0.989	0.849	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	1.233**	1.073		1.100	0.991	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.923	0.926		0.870	0.881	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.551***	1.446***		1.462***	1.395**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.840	0.905		0.766*	0.826	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	1.013	0.893		0.780	0.731	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.849	0.809	0.961	0.945	0.966	0.944
ISCO_1_08_specjaliści	0.598***	0.581***	0.711	0.665**	0.657*	0.706
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.597***	0.569***	0.666	0.694**	0.706	0.669
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.439***	0.391***	0.535**	0.503***	0.471***	0.535**
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.485***	0.441***	0.592**	0.567***	0.554**	0.581**
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.456***	0.412***	0.685	0.534***	0.519**	0.646
ISCO_1_08_robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.643***	0.601**	0.710	0.747*	0.750	0.725
ISCO_1_08_operatorzy maszyn i urządzeń	0.479***	0.427***	0.612*	0.530***	0.489***	0.618*
ISCO_1_08_pracownicy wyk. prace proste	0.448***	0.418***	0.526**	0.500***	0.495***	0.507**
wykształcenie wyższe	1.010	1.137***	0.820***	0.992	1.119***	0.836***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	1.003*	1.007***	0.990**	0.986***	0.975***	0.985***
hałas (0-1)	0.928***	0.940*	0.884***	0.903***	0.897**	0.883***

Zmienne/statystyki	Cała próba (103)	2015 (104)	2021 (105)	Cała próba (106)	2015 (107)	2021 (108)
substancje chemiczne (0-1)	1.062*	0.980	1.113*	1.062	1.006	1.066
materiały zakażające (0-1)	1.105**	1.165***	1.030	1.116**	1.208***	1.037
męczące pozycje (0-1)	0.765***	0.750***	0.773***	0.769***	0.737***	0.795***
podnoszenie ludzi (0-1)	1.136***	1.052	1.220**	1.127**	1.016	1.234***
powtarzalne ruchy (0-1)	0.904***	1.004	0.881***	0.911***	1.029	0.885***
praca z klientem (0-1)	1.300***	1.269***	1.309***	1.294***	1.246***	1.327***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.056**	1.136***	0.964	1.032	1.105***	0.962
praca z domu (0-1)	0.974	1.202***	0.938	0.962	1.220***	0.924**
PKB per capita	1.007***	1.009***	1.005***			
zaufanie społeczne				1.195***	1.349***	1.085***
Constant	1.234	1.331	1.847	1.979***	3.411***	2.165
Liczba obserwacji	55,610	37,597	18,013	46,022	28,370	17,652
Pseudo R2	0.0410	0.0493	0.0439	0.0400	0.0495	0.0424
Log-Likelihood Full Model	-35428	-23780	-11407	-29153	-17701	-11241
Chi-square test	3032	2464	1047	2429	1844	994.8
AIC	1.276	1.268	1.272	1.269	1.252	1.279
BIC	-536178	-347964	-153242	-435268	-254945	-149681
Nagelkerke R2	0.0722	0.0862	0.0769	0.0702	0.0861	0.0745
PctCorr	63.94	64.26	64.51	64.40	65.17	64.23
Sensitivity	89.37	87.79	89.72	90.79	90.21	89.17
Specifity	22.54	26.27	22.77	19.78	21.67	23.85

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C66
Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej

Zmienne/statystyki	Cała próba (109)	2015 (110)	2021 (111)	Cała próba (112)	2015 (113)	2021 (114)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.
samozaatrudnienie	1.412***	1.381***	1.304***	1.414***	1.385***	1.303***
praca na niepełny etat	0.911***	0.855***	1.001	0.929***	0.873***	1.017
liczba godzin pracy tygodniowo	1.001	0.998	1.005***	1.000	0.997**	1.005***
praca w nocy	0.940***	0.906***	1.010	0.933***	0.908***	1.008
sektor prywatny	1.017	0.987	1.061	1.033	1.011	1.064
więcej niż 1 praca	1.051	1.063	1.055	1.035	1.068	1.047
pleć_kobieta	1.080***	1.023	1.184***	1.065***	1.005	1.176***
wiek	1.008***	1.003***	1.018***	1.009***	1.003***	1.019***
praca zagrażająca	0.617***	0.623***	0.579***	0.619***	0.626***	0.577***
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.901***	0.917*	0.936	0.914***	0.932	0.944
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.880***	0.957	0.828***	0.904***	0.963	0.843***
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.840***	0.861***	0.892**	0.860***	0.884**	0.904**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.951	0.923	0.998	0.972	0.953	1.004
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	1.183**	1.137	1.169	1.214**	1.177*	1.182
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_edukacja	1.580***	1.455***	1.420**	1.629***	1.523***	1.427**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.892	0.951	0.787	0.914	0.986	0.794
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1.267***	1.252**	1.187	1.326***	1.331***	1.210
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	1.000	0.991	0.932	1.016	1.018	0.933
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	1.037	1.653***	0.933	1.053	1.722***	0.942
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	1.025	1.009	0.943	1.066	1.071	0.952
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.101	1.073	1.067	1.131	1.113	1.075
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	1.042	0.878		1.096	0.920	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	1.184*	1.030		1.237**	1.076	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.890	0.893		0.930	0.937	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.477***	1.384***		1.525***	1.425***	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.802*	0.853		0.852	0.923	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	0.940	0.825		1.058	0.945	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.896	0.840	1.032	0.891	0.843	1.025
ISCO_1_08_specjaliści	0.640***	0.606**	0.777	0.636***	0.607**	0.772
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.636***	0.590***	0.732	0.637***	0.593***	0.732
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.462***	0.404***	0.575**	0.467***	0.411***	0.574**
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.520***	0.464***	0.654*	0.520***	0.465***	0.651*
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.491***	0.434***	0.675	0.485***	0.431***	0.673

Zmienne/statystyki	Cała próba (109)	2015 (110)	2021 (111)	Cała próba (112)	2015 (113)	2021 (114)
ISCO_1_08_ robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.679**	0.620**	0.771	0.675**	0.619**	0.768
ISCO_1_08_ operatorzy maszyn i urządzeń	0.509***	0.444***	0.662	0.506***	0.443***	0.659*
ISCO_1_08_ pracownicy wyk. prace proste	0.474***	0.433***	0.565**	0.479***	0.442***	0.566**
wykształcenie wyższe	1.021	1.141***	0.850***	1.022	1.150***	0.844***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	0.998	1.002	0.984***	1.005**	1.011***	0.991**
hałas (0-1)	0.935**	0.959	0.888***	0.937**	0.956	0.893**
substancje chemiczne (0-1)	1.048	0.982	1.065	1.042	0.985	1.061
materiały zakażające (0-1)	1.111***	1.164***	1.045	1.112***	1.160***	1.052
męczące pozycje (0-1)	0.767***	0.756***	0.779***	0.771***	0.760***	0.775***
podnoszenie ludzi (0-1)	1.121**	1.052	1.192**	1.129***	1.059	1.198**
powtarzalne ruchy (0-1)	0.938***	0.999	0.914***	0.926***	1.010	0.911***
praca z klientem (0-1)	1.304***	1.252***	1.340***	1.311***	1.263***	1.337***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.060**	1.133***	0.969	1.061**	1.148***	0.979
praca z domu (0-1)	0.952*	1.198***	0.908**	0.955*	1.196***	0.920**
wolności obywatelskie	1.009***	1.011***	1.004***			
stabilność polityczna				1.006***	1.007***	1.000
Constant	1.151	1.015	2.507**	0.898	0.730	2.000*
Liczba obserwacji	57,382	37,597	19,785	57,382	37,597	19,785
Pseudo R2	0.0408	0.0506	0.0410	0.0397	0.0493	0.0405
Log-Likelihood Full Model	-36560	-23748	-12566	-36605	-23778	-12573
Chi-square test	3113	2529	1075	3024	2468	1061
AIC	1.276	1.266	1.275	1.278	1.268	1.276
BIC	-555072	-348029	-170139	-554983	-347968	-170126
Nagelkerke R2	0.0718	0.0884	0.0720	0.0698	0.0864	0.0711
PctCorr	63.78	64.18	64.30	63.86	64.12	64.29
Sensitivity	89.30	87.41	90.13	89.59	87.72	90.27
Specifity	22.23	26.69	21.51	21.94	26.04	21.25

Adnotacja. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C67*Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej*

Zmienne/statystyki	Cała próba (115)	2015 (116)	2021 (117)	Cała próba (118)	2015 (119)	2021 (120)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.
samoatrudnienie	1.406***	1.372***	1.311***	1.412***	1.388***	1.285***
praca na niepełny etat	0.914***	0.854***	0.992	0.896***	0.834***	0.993
liczba godzin pracy tygodniowo	1.000	0.997**	1.005***	1.001	0.998*	1.005***
praca w nocy	0.945***	0.916***	1.004	0.945**	0.910***	1.011
sektor prywatny	1.019	0.985	1.058	1.022	0.988	1.065
więcej niż 1 praca	1.057	1.072	1.058	1.053	1.054	1.061
pleć_kobieta	1.083***	1.032	1.193***	1.095***	1.033	1.221***
wiek	1.009***	1.004***	1.019***	1.009***	1.003***	1.019***
praca zagrażająca	0.619***	0.623***	0.584***	0.620***	0.627***	0.584***
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.908***	0.921*	0.949	0.899***	0.911*	0.937
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.869***	0.958	0.825***	0.867***	0.952	0.816***
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.841***	0.866***	0.893**	0.833***	0.851***	0.887**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.981	0.955	1.006	0.951	0.917	0.998
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	1.232***	1.185*	1.195	1.181**	1.123	1.172
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_educacja	1.624***	1.487***	1.424**	1.572***	1.436***	1.404**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.923	0.982	0.793	0.886	0.928	0.794
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1.310***	1.282***	1.188	1.252***	1.219**	1.172
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	1.040	1.032	0.948	1.009	0.987	0.944
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	1.078	1.708***	0.942	1.056	1.644***	0.942
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	1.053	1.030	0.945	1.013	0.992	0.925
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.144*	1.107	1.090	1.103	1.055	1.085
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	1.078	0.913		1.028	0.871	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	1.219**	1.064		1.161	1.012	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.916	0.917		0.876	0.872	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.513***	1.421***		1.466***	1.373***	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.837	0.886		0.838	0.897	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	0.978	0.847		0.945	0.829	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.857	0.805	0.969	0.852	0.812	0.959
ISCO_1_08_specjaliści	0.612***	0.587***	0.723	0.617***	0.602**	0.725
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.611***	0.568***	0.693	0.619***	0.584***	0.700
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.441***	0.388***	0.537**	0.446***	0.403***	0.539**
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.495***	0.445***	0.617*	0.499***	0.459***	0.610**
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.466***	0.419***	0.616	0.471***	0.428***	0.617

Zmienne/statystyki	Cała próba (115)	2015 (116)	2021 (117)	Cała próba (118)	2015 (119)	2021 (120)
ISCO_1_08_ robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.653***	0.598***	0.735	0.662***	0.615**	0.748
ISCO_1_08_ operatorzy maszyn i urządzeń	0.485***	0.427***	0.618*	0.492***	0.440***	0.628*
ISCO_1_08_ pracownicy wyk. prace proste	0.453***	0.414***	0.531**	0.461***	0.429***	0.546**
wykształcenie wyższe	1.020	1.132***	0.853***	1.018	1.131***	0.844***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	0.998	0.998	0.980***	0.983***	0.979***	0.977***
hałas (0-1)	0.930**	0.946	0.891**	0.939**	0.958	0.898**
substancje chemiczne (0-1)	1.042	0.981	1.052	1.051	0.986	1.064
materiały zakażające (0-1)	1.122***	1.167***	1.066	1.115***	1.169***	1.050
męczące pozycje (0-1)	0.759***	0.752***	0.772***	0.762***	0.756***	0.769***
podnoszenie ludzi (0-1)	1.125**	1.053	1.194**	1.132***	1.053	1.217**
powtarzalne ruchy (0-1)	0.940***	1.000	0.899***	0.935***	0.997	0.885***
praca z klientem (0-1)	1.318***	1.270***	1.347***	1.315***	1.268***	1.340***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.075***	1.136***	0.978	1.079***	1.131***	1.003
praca z domu (0-1)	0.953*	1.202***	0.899***	0.953*	1.191***	0.901***
jakość rządów i instytucji publicznych	1.008***	1.013***	1.004***			
jakość regulacji				1.019***	1.026***	1.010***
Constant	1.250	1.135	3.626***	1.493*	1.633*	2.708**
Liczba obserwacji	56,943	37,597	19,346	56,639	37,597	19,042
Pseudo R2	0.0399	0.0494	0.0415	0.0431	0.0532	0.0433
Log-Likelihood Full Model	-36282	-23777	-12244	-36005	-23681	-12066
Chi-square test	3014	2471	1060	3241	2663	1092
AIC	1.276	1.268	1.270	1.273	1.262	1.272
BIC	-550382	-347971	-166009	-547304	-348162	-163062
Nagelkerke R2	0.0702	0.0865	0.0727	0.0756	0.0929	0.0759
PctCorr	63.90	64.12	64.66	63.93	64.45	64.58
Sensitivity	89.70	87.54	90.53	88.88	86.97	89.78
Specifity	21.65	26.33	21.08	23.29	28.09	22.86

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C68*Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej*

Zmienne/statystyki	Cała próba (121)	2015 (122)	2021 (123)	Cała próba (124)	2015 (125)	2021 (126)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.
samozatrudnienie	1.401***	1.375***	1.312***	1.460***	1.381***	1.542***
praca na niepełny etat	0.901***	0.838***	0.999	0.891**	0.886*	0.895
liczba godzin pracy tygodniowo	1.001	0.998	1.005***	1.002	0.999	1.007**
praca w nocy	0.949**	0.914***	1.003	0.954	0.919	1.009
sektor prywatny	1.033	1.003	1.059	1.116**	1.134*	1.063
więcej niż 1 praca	1.064	1.080	1.055	1.077	1.089	1.095
pleć_kobieta	1.085***	1.029	1.189***	1.112**	1.076	1.179**
wiek	1.008***	1.003***	1.019***	1.012***	1.005**	1.026***
praca zagrażająca	0.621***	0.628***	0.583***	0.583***	0.565***	0.555***
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.903***	0.909*	0.953	0.943	1.138	0.910
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.865***	0.962	0.830***	0.959	1.121	0.937
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.831***	0.849***	0.899**	0.890*	0.991	0.937
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.978	0.940	1.011	1.069	1.053	1.001
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	\	1.153	1.204	1.357*	1.450*	0.934
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_edukacja	1.653***	1.506***	1.433**	1.795***	1.735***	1.381
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.922	0.976	0.800	1.019	1.119	0.777
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1.283***	1.235**	1.199	1.696***	1.780***	1.211
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	1.030	1.003	0.951	1.045	1.094	0.770
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	1.082	1.675***	0.949	1.411**	2.400***	1.047
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	1.066	1.045	0.949	1.242	1.290	0.892
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.130	1.080	1.097	1.445**	1.550**	1.058
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	1.062	0.890		1.231	1.086	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	1.188*	1.025		1.133	1.033	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.906	0.905		1.154	1.204	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.477***	1.376**		1.776**	1.778**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.862	0.914		1.124	1.268	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	0.984	0.848		0.295	0.325	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.859	0.826	0.961	1.007	1.213	0.898
ISCO_1_08_specjaliści	0.617***	0.608**	0.717	0.805	0.838	0.840
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.613***	0.583***	0.690	0.786	0.792	0.815
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.442***	0.400***	0.534**	0.548*	0.503*	0.639
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.498***	0.458***	0.614**	0.669	0.642	0.774
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.478***	0.441***	0.615	0.453**	0.423**	0.815

Zmienne/statystyki	Cała próba (121)	2015 (122)	2021 (123)	Cała próba (124)	2015 (125)	2021 (126)
ISCO_1_08_ robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.655***	0.618**	0.728	0.979	0.879	1.257
ISCO_1_08_ operatorzy maszyn i urządzeń	0.485***	0.437***	0.614*	0.563*	0.489*	0.789
ISCO_1_08_ pracownicy wyk. prace proste	0.450***	0.421***	0.529**	0.727	0.638	0.993
wykształcenie wyższe	1.022	1.135***	0.853***	1.015	1.051	0.940
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	0.995**	0.993***	0.984***	0.997	1.006	0.969***
hałas (0-1)	0.928***	0.947	0.894**	1.026	1.125	0.868
substancje chemiczne (0-1)	1.055	1.002	1.051	0.969	0.924	0.964
materiały zakażające (0-1)	1.117***	1.161***	1.068	0.863*	1.063	0.702***
męczące pozycje (0-1)	0.759***	0.751***	0.771***	0.697***	0.665***	0.772***
podnoszenie ludzi (0-1)	1.124**	1.055	1.197**	1.101	0.957	1.345*
powtarzalne ruchy (0-1)	0.949**	0.990	0.899***	0.974	1.090	0.880*
praca z klientem (0-1)	1.321***	1.271***	1.345***	1.290***	1.225***	1.373***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.066***	1.117***	0.983	1.113**	1.160**	1.044
praca z domu (0-1)	0.953*	1.210***	0.902***	0.921	1.131	0.858*
praworządność	1.009***	1.015***	1.002*			
korupcja				1.012***	1.014***	1.009***
Constant	1.346	1.353	2.990***	0.517	0.327**	3.450
Liczba obserwacji	55,052	35,706	19,346	13,862	9,294	4,568
Pseudo R2	0.0406	0.0514	0.0411	0.0534	0.0692	0.0544
Log-Likelihood Full Model	-35158	-22638	-12248	-8521	-5629	-2793
Chi-square test	2977	2455	1051	960.9	836.8	321.6
AIC	1.279	1.271	1.271	1.237	1.222	1.243
BIC	-530066	-328488	-166000	-114663	-73188	-32520
Nagelkerke R2	0.0715	0.0901	0.0721	0.0921	0.118	0.0937
PctCorr	63.66	63.86	64.65	66.39	67.31	66.94
Sensitivity	89	86.18	90.74	91.03	89.39	91.80
Specifity	22.90	28.84	20.70	21.25	27.26	20.53

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C69*Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej*

Zmienne/statystyki	Cała próba (127)	2015 (128)	2021 (129)	Cała próba (130)	2015 (131)	2021 (132)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.
samozaatrudnienie	1.410***	1.376***	1.307***	1.396***	1.359***	1.299***
praca na niepełny etat	0.932**	0.869***	1.047	0.932**	0.866***	1.053
liczba godzin pracy tygodniowo	1.000	0.997***	1.007***	1.000	0.996***	1.007***
praca w nocy	0.928***	0.915***	1.004	0.932***	0.922***	1.002
sektor prywatny	1.029	1.001	1.074*	1.028	1.004	1.066
więcej niż 1 praca	1.029	1.069	1.046	1.037	1.084	1.049
pleć_kobieta	1.074***	1.012	1.207***	1.079***	1.018	1.207***
wiek	1.009***	1.004***	1.021***	1.010***	1.004***	1.021***
praca zagrażająca	0.623***	0.628***	0.582***	0.628***	0.635***	0.582***
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.911***	0.925	0.932	0.912***	0.929	0.934
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.924***	0.952	0.840***	0.917***	0.948	0.841***
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.864***	0.875***	0.900**	0.866***	0.881**	0.903**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.985	0.962	1.041	1.008	0.991	1.041
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	1.228**	1.189*	1.198	1.256***	1.223**	1.205
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_edukacja	1.612***	1.518***	1.383*	1.635***	1.545***	1.380*
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.928	0.996	0.803	0.951	1.026	0.808
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1.330***	1.327***	1.213	1.357***	1.363***	1.214
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	1.023	1.032	0.939	1.046	1.063	0.938
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	1.043	1.732***	0.945	1.068	1.780***	0.946
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	1.063	1.060	0.952	1.080	1.080	0.949
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.140	1.121	1.079	1.164*	1.151	1.078
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	1.131	0.929		1.161	0.963	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	1.263**	1.082		1.285***	1.110	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.948	0.946		0.965	0.970	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.562***	1.432***		1.598***	1.476***	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.867	0.940		0.890	0.969	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	1.065	0.921		1.124	0.986	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.877	0.821	1.029	0.872	0.816	1.029
ISCO_1_08_specjaliści	0.628***	0.594***	0.779	0.625***	0.592***	0.777
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.627***	0.577***	0.736	0.624***	0.575***	0.734
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.460***	0.398***	0.581**	0.456***	0.396***	0.577**
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.512***	0.449***	0.663	0.506***	0.443***	0.660
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.490***	0.423***	0.817	0.486***	0.420***	0.818

Zmienne/statystyki	Cała próba (127)	2015 (128)	2021 (129)	Cała próba (130)	2015 (131)	2021 (132)
ISCO_1_08_ robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.663***	0.604**	0.751	0.660***	0.602**	0.752
ISCO_1_08_ operatorzy maszyn i urządzeń	0.497***	0.431***	0.655	0.493***	0.427***	0.658
ISCO_1_08_ pracownicy wyk. prace proste	0.470***	0.426***	0.574**	0.466***	0.423***	0.573**
wykształcenie wyższe	1.009	1.140***	0.824***	1.009	1.140***	0.820***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	0.997	1.003	0.980***	1.006***	1.013***	0.988***
hałas (0-1)	0.944**	0.947	0.912*	0.938**	0.938*	0.912*
substancje chemiczne (0-1)	1.057	0.987	1.103*	1.056	0.983	1.105*
materiały zakażające (0-1)	1.118***	1.167***	1.056	1.115***	1.160***	1.057
męczące pozycje (0-1)	0.766***	0.754***	0.765***	0.765***	0.752***	0.764***
podnoszenie ludzi (0-1)	1.147***	1.060	1.230***	1.148***	1.057	1.234***
powtarzalne ruchy (0-1)	0.884***	1.009	0.880***	0.888***	1.014	0.878***
praca z klientem (0-1)	1.312***	1.276***	1.324***	1.321***	1.293***	1.318***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.055**	1.155***	0.964	1.064***	1.160***	0.972
praca z domu (0-1)	0.962	1.207***	0.935*	0.966	1.210***	0.936*
wskaźnik zatrudnienia	1.016***	1.017***	1.014***			
stopa bezrobocia				0.988***	0.988***	0.994
Constant	0.745	0.686	1.372	1.309	1.256	2.237*
Liczba obserwacji	55,823	37,597	18,226	55,823	37,597	18,226
Pseudo R2	0.0394	0.0482	0.0433	0.0387	0.0474	0.0427
Log-Likelihood Full Model	-35646	-23807	-11572	-35671	-23828	-11578
Chi-square test	2924	2411	1048	2874	2369	1034
AIC	1.279	1.269	1.275	1.280	1.270	1.276
BIC	-538282	-347910	-155214	-538232	-347869	-155200
Nagelkerke R2	0.0694	0.0844	0.0760	0.0682	0.0830	0.0751
PctCorr	63.78	64.16	64.43	63.65	64.20	64.30
Sensitivity	89.51	87.81	89.48	89.56	88.11	89.54
Specifity	22.06	25.99	23.40	21.62	25.62	22.97

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C70*Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej*

Zmienne/statystyki	2015 (2)	Cała próba (3)	2015 (4)	2021 (5)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.
samozatrudnienie	1.176	1.074	1.114	0.824
praca na niepełny etat	0.942	0.973	0.926*	1.100
liczba godzin pracy tygodniowo	0.998	1.001	0.999	1.008**
praca w nocy	0.995	0.982	1.005	1.055
sektor prywatny	0.995	0.984	0.969	1.028
więcej niż 1 praca	1.108	1.044	1.120	1.041
pleć_kobieta	1.184***	1.191***	1.166***	1.283***
wiek	1.009***	1.009***	1.005***	1.023***
praca zagrażająca	0.863***	0.859***	0.864***	0.794***
hałas (0-1)	0.956	0.992	0.963	1.018
substancje chemiczne (0-1)	0.938	1.016	0.932	1.188*
materiały zakażające (0-1)	1.309***	1.267***	1.293***	1.236*
męczące pozycje (0-1)	0.873***	0.904***	0.859***	0.961
podnoszenie ludzi (0-1)	1.078	1.206***	1.114	1.273*
powtarzalne ruchy (0-1)	1.046	0.852***	1.038	0.874**
praca z klientem (0-1)	1.211***	1.217***	1.187***	1.234***
korzystanie z komputerów (0-1)	1.009	0.963	1.035	0.914
praca z domu (0-1)	1.044	0.857***	1.065	0.902
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.926	0.944	0.942	0.957
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.937	0.978	0.928	0.952
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.910	0.959	0.944	1.001
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.827	0.844	0.835	0.896
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	0.875	0.917	0.883	1.031
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_edukacja	1.082	1.147	1.086	1.109
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.702**	0.711***	0.784*	0.576*
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0.959	0.957	0.978	0.865
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	0.833	0.809*	0.858	0.686
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	1.181	0.700***	1.206	0.685
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	0.754**	0.793*	0.779*	0.802
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.005	1.043	1.051	0.965
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	0.662***	0.795	0.701**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	0.693**	0.798*	0.723**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.678***	0.711***	0.699***	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.049	1.146	1.080	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.906	0.933	0.946	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	0.512	0.521	0.463	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.893	0.949	0.843	1.702
ISCO_1_08_specjaliści	0.743	0.775	0.678*	1.505
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.715	0.739	0.640**	1.365

Zmienne/statystyki	2015 (2)	Cała próba (3)	2015 (4)	2021 (5)
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.585**	0.609***	0.512***	1.167
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.663*	0.676**	0.572**	1.295
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.736	0.772	0.642	1.706
ISCO_1_08_robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.816	0.811	0.703	1.422
ISCO_1_08_operatorzy maszyn i urządzeń	0.693	0.713*	0.581**	1.597
ISCO_1_08_pracownicy wyk. prace proste	0.714	0.691*	0.601**	1.235
wykształcenie wyższe	1.059	1.033	1.098**	0.887*
równowaga między pracą a życiem osobistym	1.380***	1.365***	1.408***	1.321***
praca w czasie wolnym	1.209***	1.336***	1.239***	1.381***
martwienie się pracą	1.232***	1.175***	1.247***	1.093
zmęczenie pracą	0.783***	0.736***	0.768***	0.650***
satysfakcja z wykonanej pracy	2.803***	2.961***	2.872***	3.425***
perspektywy rozwoju	1.739***			
uznanie w pracy	2.100***	2.206***	2.379***	1.634***
szkolenia oferowane przez pracodawcę	1.192***			
wsparcie kolegów	1.129***	1.153***	1.161***	1.196**
wsparcie przełożonego	1.208***	1.246***	1.256***	1.245***
zaufanie kierownictwa	1.311***	1.314***	1.341***	1.207**
zaufanie przełożonego	1.301***	1.321***	1.339***	1.374***
autonomia w wyborze/zmianie kolejności obowiązków	1.074**	1.067**	1.087***	1.003
konsultacja celów pracy	1.149***			
włączenie w procesy	1.273***	1.439***	1.395***	1.594***
wpływ na decyzje	1.187***	1.300***	1.269***	1.428***
PKB per capita	1.005***	1.005***	1.004***	1.004**
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	1.002	0.998	1.003	0.987*
Constant	0.091***	0.117***	0.116***	0.063***
Liczba obserwacji	26,959	36,194	27,858	8,336
Pseudo R2	0.186	0.166	0.176	0.160
Log-Likelihood Full Model	-14692	-20152	-15349	-4651
Chi-square test	6716	8025	6552	1774
AIC	1.095	1.117	1.107	1.130
BIC	-244961	-338930	-253759	-65426
Nagelkerke R2	0.186	0.166	0.176	0.160
PctCorr	0.299	0.270	0.284	0.261
Sensitivity	72.78	72.04	72.57	72.13
Specifity	84.32	85.48	84.72	87.63

Adnotacja. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.

Tabela C71*Oszacowania odds ratio – modele regresji logistycznej*

Zmienne/statystyki	Cała próba (6)	2015 (7)	2021 (8)	Cała próba (9)	2015 (10)	2021 (11)
indeks zaangażowania w pracę	.	.	.	.	.	.
samozatrudnienie	1.077	1.128	0.815	1.247	1.116	1.571
praca na niepełny etat	0.971	0.919*	1.115	0.981	0.919*	1.081
liczba godzin pracy tygodniowo	1.001	0.998	1.008**	1.003**	0.999	1.009***
praca w nocy	0.980	1.013	1.037	0.986	0.999	1.065
sektor prywatny	0.982	0.967	1.028	1.011	0.966	1.078
więcej niż 1 praca	1.029	1.111	1.025	1.078	1.134	1.120*
pleć_kobieta	1.189***	1.163***	1.281***	1.209***	1.147***	1.345***
wiek	1.009***	1.004***	1.023***	1.012***	1.005***	1.023***
praca zagrażająca	0.862***	0.867***	0.796***	0.861***	0.865***	0.819***
hałas (0-1)	0.997	0.966	1.024	1.000	0.965	1.032
substancje chemiczne (0-1)	1.015	0.930	1.191*	1.009	0.944	1.076
materiały zakażające (0-1)	1.281***	1.315***	1.243**	1.198***	1.285***	1.100
męczące pozycje (0-1)	0.898***	0.853***	0.953	0.908***	0.851***	0.965
podnoszenie ludzi (0-1)	1.193***	1.100	1.266*	1.204***	1.116	1.248**
powtarzalne ruchy (0-1)	0.854***	1.046	0.874**	0.865***	1.051	0.914**
praca z klientem (0-1)	1.226***	1.196***	1.238***	1.244***	1.201***	1.271***
korzystanie z komputerów (0-1)	0.973	1.050	0.921	0.961	1.054	0.944
praca z domu (0-1)	0.855***	1.056	0.910	0.847***	1.068	0.903**
wielkość przedsiębiorstwa (10-49)	0.944	0.937	0.965	0.974	0.932	1.021
wielkość przedsiębiorstwa (250+)	0.985	0.931	0.953	1.000	0.924	0.960
wielkość przedsiębiorstwa (50-249)	0.962	0.945	1.005	0.979	0.942	1.027
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_handel	0.834	0.826	0.896	0.878	0.866	0.901
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_budownictwo	0.920	0.886	1.039	0.904	0.911	0.852
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_educacja	1.122	1.061	1.098	1.185	1.121	1.056
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. finansowa i ubezpieczeniowa	0.698***	0.765*	0.575*	0.728***	0.801	0.629**
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0.946	0.968	0.857	1.009	1.007	0.958
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_przemysł	0.800*	0.847	0.688	0.838	0.887	0.752
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_pozostała działalność usługowa	0.687***	1.200	0.680	0.742***	1.256	0.735
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_administracja publiczna i obrona	0.787*	0.768*	0.809	0.795**	0.785*	0.743
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_transport i gosp. magazynowa	1.028	1.029	0.971	1.063	1.058	1.014
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_informacja i komunikacja	0.778*	0.682**		0.852	0.710**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_dział. profes. naukowa i techniczna	0.798*	0.720**		0.857	0.740**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	0.710***	0.696***		0.739**	0.717**	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_kultura, rozrywka i rekreacja	1.145	1.074		1.228	1.119	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność gospodarstw domowych	0.942	0.956		0.966	0.999	
klasyfikacja dział. gospodarczej NACE_działalność organów eksterytorialnych	0.613	0.541		0.622	0.522	
ISCO_1_08_menadżerowie	0.967	0.866	1.688	0.909	0.895	1.052
ISCO_1_08_specjaliści	0.796	0.702	1.500	0.719*	0.683*	0.891

Zmienne/statystyki	Cała próba (6)	2015 (7)	2021 (8)	Cała próba (9)	2015 (10)	2021 (11)
ISCO_1_08_technicy i średni personel	0.761	0.665*	1.361	0.695**	0.641**	0.840
ISCO_1_08_pracownicy biurowi	0.623**	0.529***	1.152	0.577***	0.507***	0.730
ISCO_1_08_pracownicy usług i sprzedawcy	0.691*	0.588**	1.295	0.628***	0.558***	0.830
ISCO_1_08_rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0.784	0.656	1.737	0.723	0.657	0.886
ISCO_1_08_robotnicy przem. i rzemieślnicy	0.830	0.724	1.434	0.741*	0.679*	0.892
ISCO_1_08_operatorzy maszyn i urządzeń	0.734	0.598**	1.654	0.626***	0.555***	0.807
ISCO_1_08_pracownicy wyk. prace proste	0.705*	0.618**	1.228	0.620***	0.579**	0.744
wykształcenie wyższe	1.032	1.100**	0.883*	1.005	1.114***	0.858***
równowaga między pracą a życiem osobistym	1.368***	1.414***	1.318***	1.396***	1.422***	1.421***
praca w czasie wolnym	1.339***	1.235***	1.391***	1.349***	1.253***	1.384***
martwienie się pracą	1.176***	1.254***	1.087	1.185***	1.281***	1.125**
zmęczenie pracą	0.739***	0.771***	0.657***	0.732***	0.775***	0.663***
satysfakcja z wykonanej pracy	2.915***	2.827***	3.383***	3.099***	2.973***	3.424***
uznanie w pracy	2.199***	2.364***	1.641***	2.216***	2.433***	1.795***
wsparcie kolegów	1.135***	1.137***	1.203**	1.159***	1.178***	1.166***
wsparcie przełożonego	1.225***	1.233***	1.229***	1.286***	1.296***	1.287***
zaufanie kierownictwa	1.313***	1.344***	1.191**	1.322***	1.350***	1.259***
zaufanie przełożonego	1.314***	1.334***	1.373***	1.330***	1.342***	1.410***
konsultacja celów pracy	1.173***	1.203***	1.095			
włączenie w procesy	1.389***	1.339***	1.560***			
wpływ na decyzje	1.269***	1.237***	1.400***	1.499***	1.444***	1.628***
PKB per capita	1.005***	1.005***	1.003**	1.005***	1.005***	1.004***
łatwość prowadzenia działalności gospodarczej	0.997	1.003	0.987*	0.993***	1.002	0.983***
Constant	0.123***	0.123***	0.064***	0.138***	0.130***	0.109***
Liczba obserwacji	35,859	27,589	8,270	43,228	28,224	15,004
Pseudo R2	0.167	0.177	0.160	0.158	0.173	0.151
Log-Likelihood Full Model	-19964	-15191	-4619	-24328	-15616	-8510
Chi-square test	7979	6525	1761	9132	6511	3025
AIC	1.117	1.106	1.131	1.128	1.111	1.142
BIC	-335456	-251056	-64829	-412098	-257360	-126711
Nagelkerke R2	0.271	0.286	0.261	0.258	0.279	0.248
PctCorr	72	72.45	72.01	71.43	72.42	71.19
Sensitivity	85.36	84.53	87.46	85.46	84.76	86.79
Specifity	50.97	53.58	46.99	49.43	53.10	46.63

Adnotacja. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1;

(0-1) – zmienne przekodowane na zerojedynekowe; zastosowano pogrubioną czcionkę dla modeli ujętych w opisie i na rysunkach w tekście głównym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych EWCS.