

**Zaangażowanie w pracę** jest pozytywnym stanem umysłu, charakteryzującym się energią, zaabsorbowaniem pracą oraz oddaniem się wykonywanej pracy. Zaangażowani pracownicy pracują efektywnie, a zatrudniające ich organizacje generują większe zyski. Współcześnie to, w jaki sposób rozwija się zaangażowanie w pracę, tłumaczone jest w ramach teorii wymagań i zasobów pracy. Teoria ta próbuje wyjaśnić zaangażowanie w pracę poprzez opisywanie wzajemnych oddziaływań pomiędzy wymaganiami pracy, zasobami pracy oraz zasobami osobistymi pracownika. Wymagania pracy to społeczne, emocjonalne, fizyczne lub poznawcze czynniki związane z pracą, które utrudniają wykonywanie pracy i z którymi pracownicy muszą się zmagać podczas wykonywania pracy. Z kolei zasoby pracy to wszystkie te aspekty pracy, które pomagają w realizowaniu celów pracy oraz redukują różnorodne koszty ponoszone przez pracownika. Natomiast zasoby osobiste pracownika, to te jego charakterystyki, które pozwalają kontrolować i oddziaływać na środowisko pracy. Zasoby osobiste mogą przyjmować postać cech fizycznych (np. specjalistyczne umiejętności), relacji społecznych (np. przyjaźnie w pracy), cech osobowości (np. optymizm) lub też właściwości poznawczych (np. sprawność intelektualna). Pomimo iż naukowcy zwracają uwagę, że właściwości poznawcze pracowników mogą pełnić rolę zasobów osobistych, to obecnie niemal nic nie wiemy o tym, w jaki sposób funkcjonowanie poznawcze wiąże się z zaangażowaniem w pracę.

Jedną z najważniejszych poznawczych charakterystyk człowieka jest sprawność pamięci roboczej (ang. *working memory*, WM). WM pozwala na przechowywanie, przetwarzanie, odświeżanie oraz zarządzanie informacjami, które wykorzystujemy w procesach myślenia, rozumowania, czy rozwiązywania problemów. Wyobraźmy sobie, że bez użycia żadnych dodatkowych pomocy, chcielibyśmy rozwiązać proste zadanie matematyczne:  $1,5 + 1,3 \times 2$ . Aby to zrobić, musimy przechować w pamięci określoną liczbę informacji, manipulować tymi informacjami oraz przetworzyć je zgodnie z określonymi regułami. Współcześni badacze uważają, że te operacje zachodzą właśnie dzięki działaniu WM. Im bardziej pojemna i sprawna jest WM, tym szybciej i poprawniej wykonywać można wiele operacji umysłowych związanych z codziennym funkcjonowaniem. System WM może wydawać się prosty, jednak jest odpowiedzialny za szeroki zakres złożonych procesów myślowych. Badania pokazują, że sprawność WM wiąże się z efektywnością wykonywania kilku zadań w tym samym czasie, poziomem rozumienia języka ojczystego i stopniem opanowania drugiego języka, zdolnościami rozumowania i wyciągania wniosków, czy kreatywnością. Zatem wydaje się, że sprawność WM może być postrzegana, jako jeden z tych zasobów osobistych pracownika, który pomaga radzić sobie z wymaganiami, jakie stawia praca oraz wiąże się z poziomem kontroli, jaką pracownik posiada nad swoim środowiskiem pracy. Można przypuszczać, iż pracownicy o wyższej sprawności WM będą posiadać pewne dodatkowe zasoby w porównaniu z pracownikami o niskiej sprawności tej pamięci. Dzięki temu dodatkowemu zasobowi mogą rozwijać inny poziom zaangażowania w pracę. Co ciekawe, dotychczas teoria wymagań i zasobów pracy zupełnie pomijała rolę poznawczych charakterystyk człowieka w wyjaśnianiu zaangażowania w pracę. Planowane badania mają na celu poszerzenie obecnej wiedzy o czynnikach wiążących się z zaangażowaniem w pracę, poprzez odpowiedź na pytanie: W jaki sposób sprawność WM wiąże się z zaangażowaniem w pracę, wymaganiami pracy i zasobami pracy. Aby znaleźć odpowiedź na tak postawione pytanie analizowane będą 4 hipotezy badawcze: **hipoteza 1.** Sprawność WM bezpośrednio wiąże się z poziomem zaangażowania w pracę; **hipoteza 2.** U pracowników doświadczających wysokich wymagań pracy, związek pomiędzy sprawnością WM a zaangażowaniem w pracę jest silniejszy niż wśród pracowników, którym praca stawia niewielkie wymagania; **hipoteza 3.** Wysoka sprawność WM wiąże się z większą liczbą zasobów pracy, z kolei zasoby pracy pozytywnie wiążą się z poziomem zaangażowania w pracę; **hipoteza 4.** Wśród pracowników z wysoką sprawnością WM negatywny związek pomiędzy wymaganiami pracy a zaangażowaniem będzie słabszy, niż wśród pracowników o niskiej sprawności WM.

Planowane badania prezentują nowatorskie podejście do ważnego, lecz nieeksplorowanego dotychczas problemu. Zatem, uzyskane wyniki dostarczą nowej i oryginalnej wiedzy, która pomoże lepiej zrozumieć funkcjonowanie człowieka w środowisku zawodowym. Ponadto, wykazanie potencjalnych relacji pomiędzy sprawnością WM a zaangażowaniem w pracę może otworzyć nowe możliwości badań nad znaczeniem czynników poznawczych dla dobrostanu pracowników. Zrozumienie tego, jak poznawcze charakterystyki pracowników oddziałują na zaangażowanie w pracę, może pomóc maksymalizować zaangażowanie pracowników, a przez to zwiększyć szansę na oryginalne i innowacyjne wytwory ich pracy. Oczekiwane wyniki mogą przyczynić się do rozwoju społecznego i cywilizacyjnego, ponieważ współcześnie ten rozwój następuje głównie dzięki pracy zaangażowanych w swoje działania ludzi.