

Popularnonaukowe streszczenie projektu

Proponowany projekt dotyczy zagadnień, związanych z proaktywnością pracowników w firmach o kluczowym znaczeniu dla budowania innowacyjności polskich firm. Zachowania proaktywne przekładają się zarówno na wydajność zadaniową pracowników (*ang. task performance*), jak i budowanie pozytywnego wizerunku organizacji, czego przykładem – chociażby w sektorze usług – jest tzw. wydajność dotycząca proaktywnej obsługi klienta (tzw. *proactive customer service performance*). Specyficznym rodzajem szeroko rozumianej proaktywności w organizacjach są tzw. zachowania modyfikujące granice pracy – *job crafting behaviors* (JCB). Polegają one na samodzielnie inicjowanych i dokonywanych przez pracowników zmianach w zadaniach zawodowych, relacjach społecznych, a także w poznawczym kreowaniu obrazu pracy.

Badacze podkreślają jednoznacznie, iż współcześnie pracownicy są zobowiązani nie tylko elastycznie reagować na zmiany związane z pracą, ale powinni aktywnie inicjować i współtworzyć te zmiany. Zachowania modyfikujące pracę reprezentują właśnie te aktywności, poprzez które zmiany mogą być dokonywane, aby uczynić pracę bardziej znaczącą, angażującą i satysfakcjonującą, a zarazem efektywną. Jednocześnie menedżerowie organizacji mogą te zachowania stymulować. W ten sposób przekształcanie granic pracy w wymiarze zadaniowym, społecznym, czy poznawczym, pozwala na pełniejsze wykorzystanie potencjału własnej wiedzy pracowników, którzy najlepiej znają swoją pracę.

Celem projektu jest określenie kluczowych *determinant* podejmowania przez pracowników zachowań modyfikujących pracę (*job crafting behaviors* – JCB), analiza *rol*i, jaką pełnią w organizacji oraz wykazanie *efektów*, do jakich prowadzą (na poziomie jednostkowym i organizacyjnym). Projekt badawczy dotyczy kluczowych problemów, związanych z wyjaśnianiem zaangażowania i wydajności pracowników wykonujących pracę opartą na wiedzy, poszerzając zakres analizowanych zagadnień o obszary mniej jak dotąd eksplorowane (kontekst społeczny, organizacyjny i ZZL).

Jednocześnie projekt odpowiada na zapotrzebowanie, dotyczące praktyki zarządzania w firmach, gdzie innowacyjność i wysokie kompetencje pracowników mają kluczowe znaczenia dla budowania przewag konkurencyjnych. Badacze podkreślają, że wysoce innowacyjne sektory przemysłu, opierające swą działalność na wiedzy (tzw. *knowledge-intensive firms*), które muszą sobie radzić z częstymi zmianami technologicznymi i organizacyjnymi, a także konkurencją, potrzebują zrównoważonego zatrudnienia oraz dokonywania zmian w społecznej organizacji pracy, umożliwiających pracownikom efektywne wykorzystanie ich umiejętności, wiedzy i zdolności. Specyfika pracy o dużym stopniu złożoności, zmienności, braku algorytmiczności i występowaniu przeciążeń kognitywnych wymaga dokonywania przez pracowników zmian w zakresie wymagań i zasobów. Jednocześnie uzasadnia badanie tych organizacji, w których właściwości pracy mogą stwarzać okazję do modyfikowania zadań – ich rodzaju, struktury czy sposobów wykonania. Jednak działania związane ze zmianą „granic pracy”, polegające na powiększaniu zasobów strukturalnych i społecznych tylko częściowo uwarunkowane są charakterystyką pracy, gdyż wstępne badania pokazują, że dużą rolę w tym procesie odgrywają także oddziaływania w obszarze praktyk ZZL, takie jak praca zespołowa, motywowanie, komunikowanie się oraz szkolenia i rozwój. W firmach wiedzochłonnych, pracownicy powinni być zachęceni do wprowadzania nowych metod w pracy (aby zwiększać efektywność wykonywanych zadań) oraz motywowani do poszerzania zakresu odpowiedzialności. Wszystko to może służyć wydajności organizacyjnej.

W proponowanym projekcie badania będą realizowane w kilku etapach, z zastosowaniem połączenia różnych metodologii – triangulacja metodologiczna. W badaniu zostaną wykorzystane metody jakościowe (pogłębione wywiady indywidualne - *IDI individual in-depth interview* i zogniskowany wywiad grupowy - *Focus Group Interview* – *FGI*), ilościowe (przy użyciu techniki *CATI* – *computer assisted telephone interview*) oraz eksperymentalne.