

### **1. Cel prowadzonych badań**

Celem projektu jest wyjaśnienie związków przyczynowo-skutkowych wraz z określeniem warunków, w których będzie miał miejsce badany wpływ czynników prognostycznych (wysoce efektywny system ZZL) na badaną zmienną (proaktywność). Stan realizacji kontraktu psychologicznego (zmienna mediująca) pośredniczy w relacji pomiędzy wysoce efektywnymi systemami ZZL a proaktywnością pracowników. W roli moderatora zaproponowano postawy (zaangażowanie, motywację i satysfakcję) chcąc zweryfikować, czy zmienna ta warunkuje wystąpienie relacji pomiędzy wysoko efektywnymi systemami ZZL a proaktywnością w przypadku realizacji kontraktu psychologicznego. Podstawę modelu stanowi założenie, że na proaktywne zachowania pracowników wpływa szeroki zakres czynników zlokalizowanych we wskazanych obszarach. W modelu wykorzystuje się następujące koncepcje teoretyczne: proaktywność, wysoce efektywny system ZZL i kontrakt psychologiczny. Podstawą proaktywnych zachowań jest nie tylko efektywne wykorzystanie przez pracowników nabytej wiedzy i umiejętności, ale także funkcja rzeczywistego i odczuwanego dostępu do zasobów w miejscu pracy, wykorzystania wiedzy zakotwiczonej w relacjach, wsparcia otrzymanego od przełożonych w ramach wypełnianych powinności pracowniczych a także posiadania tzw. pozytywnych postaw motywacyjnych. Dlatego przedstawione tutaj podejście teoretyczne stanowiące ramy opisu zachowań proaktywnych powinno zostać poszerzone o nowe perspektywy, które w większym stopniu uwzględniają czynniki związane z tworzeniem i wspieraniem stosunków pracy w ramach spełniania obopólnych obietnic kontraktowych. W projekcie zostaną poruszone nie tylko zagadnienia związane ze sposobami budowania proaktywności, ale głównie motywy podejmowania lub braku podejmowania takich działań w oparciu o realizację założeń kontraktu psychologicznego, jednocześnie pozostając w zgodzie z podejściem do ZZL.

### **2. Zastosowana metoda badawcza**

Koncepcja badań bazuje na analizie kluczowych zagadnień związanych z proaktywnością pracowników, którzy są dostarczycielami specjalizowanej i unikatowej wiedzy w firmach specjalizujących się w tworzeniu innowacyjnych usług dla kontrahentów zewnętrznych. Przyjęcie wstępnych założeń badawczych wymaga, aby badania obejmowały te firmy, w których wykorzystywana jest intensywna wiedza, czyli organizacje z sektora nowoczesnych usług dla biznesu (BSS) funkcjonujących na terenie całej Polski. Badania obejmą dwa poziomy: organizacyjny i pracowniczy. W badaniu zostaną wykorzystane : analiza *desk research* i *web research*, dwie metody jakościowe (pogłębione wywiady indywidualne - IDI oraz Panel Ekspercki), a także metoda ilościowa (przy użyciu techniki CATI). Podczas każdej z faz projektu organizowane będą telekonferencje (Skype) ze specjalistami w zakresie ZZL, kontraktu psychologicznego i zachowań organizacyjnych. Zapewni to prawidłowe rozpoczęcie projektu i większą wiedzę specjalistyczną na temat publikowania wyników. Wywiady IDI (20 wywiadów z reprezentantami dużych i średnich przedsiębiorstw z sektora BSS) zostaną przeprowadzone w celu głębszego zrozumienia tematu dotycząc nieidentyfikowanych problemów w teorii. Badania ilościowe CATI zostaną zrealizowane w firmach wiedzochłonnych na próbie badanych: n=1000 reprezentantów z sektora BSS (w tym: n = 500 pracodawców z sektora BSS i n = 500 pracowników wiedzy). Badanie ilościowe będzie stanowiło zasadniczy etap procedury. W celu weryfikacji hipotez i określenia ścieżek zależności między zmiennymi wnioskodawczyni posłuży się metodą SEM (*structural equation model ling*) zawartą w pakiecie STATA w wersji SE lub AMOS. Merytoryczna analiza wyników badań, ich interpretacja, testowanie modeli badawczych oraz proces wnioskowania podporządkowany zostanie osiągnięciu celu głównego i celów szczegółowych projektu. Ostatni etap postępowania badawczego będzie stanowił Panel Ekspercki z udziałem specjalistów z zakresu ZZL i zachowań organizacyjnych. Celem ostatniego etapu będzie dyskusja nad wynikami uzyskanymi w ramach badań jakościowych i ilościowych, na podstawie których testowany będzie model empiryczny.

### **3. Uzasadnienie podjęcia tematu**

Do przesłanek, które skłaniają wnioskodawczynię do podjęcia badań należą: chęć kontynuacji i rozwoju swoich zainteresowań naukowych w zakresie psychologicznych aspektów funkcjonowania pracowników i pracodawców w organizacjach; deficyt badań nad determinantami proaktywności pracowników wiedzy oraz całkowity brak badań na temat mediującej roli kontraktu psychologicznego w kształtowaniu się relacji pomiędzy wysoce efektywnymi systemami ZZL a proaktywnością pracowników wiedzy. Oprócz badań prowadzonych przez wnioskodawczynię nie zanotowano w Polsce żadnych eksploracji nad rolą kontraktu psychologicznego w zarządzaniu zasobami ludzkimi w perspektywie pracodawców. Podejmowanie badań na temat budowania proaktywności pracowników w miejscu pracy jest uzasadnione luką poznawczą związaną z brakiem analiz zmiennych organizacyjnych innych niż cechy pracy prowadzące do realizacji zadań (Parker i Bindl, 2017), całkowitym brakiem wyników badań nad rolą kontraktu psychologicznego w kształtowaniu się zachowań proaktywnych oraz brakiem badań uwzględniających specyfikę pracy pracowników z firm z sektora BSS funkcjonujących w warunkach polskiej gospodarki.