

## **Cel projektu:**

Krajobraz pracy niezależnej szybko się zmienia, ale nie jest to jedynie łatwa i bezproblemowa zmiana. Obserwujemy m.in. niepokojący trend wzrastającego poczucia samotności wśród tych pracowników pracujących niezależnie. Są oni samozatrudnieni i często równocześnie zajmują się kilkoma pracami, co sprawia, że mają ograniczone możliwości budowania bliskich relacji z innymi pracownikami organizacyjnymi. Pandemia COVID-19 oraz popularyzacja pracy zdalnej sprawiły, że ta samotność jeszcze się pogłębiła. Izolacja dla tych pracowników to nie tylko fizyczne oddzielenie. Oznacza to poczucie oderwania od miejsca pracy, od kolegów, co często prowadzi do dużego stresu i frustracji. Niektórzy twierdzą, że izolacja społeczna i zawodowa są niemal tożsame, ale inni widzą między nimi różnicę. Izolacja społeczna to brak bliskich relacji w pracy, podczas gdy izolacja zawodowa bardziej dotyczy braku odpowiednich relacji związanych z pracą. Nasze badania postawiły sobie za cel odpowiedzieć na ważne pytanie: Jak menedżerowie mogą pomóc pracownikom niezależnym poczuć się bardziej włączonymi i uwzględnionymi?

## **Opis badania**

Aby odpowiedzieć na te pytanie wykorzystamy tak zwane podejście mieszane, czyli przeprowadzimy badania jakościowe – wywiady oraz badania ilościowe – ankietę. W naszych badaniach rozpoczynamy od wywiadów z wieloma z tych pracowników oraz ich menedżerami. Postaramy się zrozumieć, co jest dla nich naprawdę istotne i zauważyć jakiegokolwiek wzorce czy wspólne idee. Następnie te pomysły wykorzystamy, by zadać około 1000 pracownikom pytania w ankiecie. Posłużymy się programami komputerowymi i analizą statystyczną by zrozumieć ich odpowiedzi. W końcu połączymy wszystkie te informacje, by zrozumieć, w jaki sposób menedżerowie mogą sprawić, by pracownicy niezależni czuli się bardziej cenieni i włączeni, tworząc model teoretyczny.

## **Uzasadnienie podjęcia tematyki badawczej**

Większość badań zazwyczaj koncentruje się na uwzględnianiu grup, które mogą czuć się pominięte ze względu na swoją tożsamość. Jednakże nasze badania patrzą na inną stronę tego samego medalu - na to, jak pracownicy niezależni czują się wykluczeni, bo nie pasują do tych zwyczajowych grup. To trochę jak znalezienie brakującego elementu w zrozumieniu, jak ludzie czują się w pracy. Inne badania głównie skupiają się na tym, jak organizacje włączają pracowników, ale nasze spojrzenie koncentruje się na specjalnych wyzwaniach, przed jakimi stają pracownicy niezależni, którzy często nie otrzymują dużego wsparcia od swoich organizacji. Ci pracownicy często czują się odizolowani od swoich kolegów, co utrudnia dostęp do ważnych informacji czy opinii zwrotnej. Tutaj właśnie pojawiają się menedżerowie. Są niezwykle ważni, bo to oni stanowią główne ogniwo między tymi pracownikami a organizacją.

## **Spodziewane efekty**

Nasze badania nie tylko eksplorują doświadczenia izolacji wśród pracowników niezależnych; kładą także duży nacisk na umożliwienie menedżerom podjęcia czynnych działań w tworzeniu bardziej wspierającego i inkluzywnego środowiska dla tej rosnącej grupy pracowników. Nasze badania dostarczą menedżerom praktycznych pomysłów na zatarcie tego rozłamu. Sugerują, co mogą oni zrobić, aby zbliżyć swoich pracowników, nawet jeśli nie są w tym samym biurze. Poprzez nasze badania staramy się dostarczyć konkretnych strategii dla menedżerów, by zmniejszyć izolację i zwiększyć inkluzywność wśród niezależnych pracowników zdalnych. To badanie otwiera nowe horyzonty w zrozumieniu, jak ludzie czują się w pracy, szczególnie ci, którzy pracują niezależnie z domu. Poprzez wyodrębnienie różnych rodzajów uczucia wykluczenia czy odizolowania, takich jak brak kontaktu z kolegami z pracy czy nieuznanie za wykonywaną pracę, pomaga nam to zrozumieć, co dokładnie powoduje te odczucia, gdy pracuje się na własną rękę. Ponadto, co jeśli sposób pracy ludzi zmieni się w przyszłości? Nasze badania mogą pomóc w kształtowaniu nowych zasad czy wytycznych w firmach. Mogą sugerować sposoby, by wszyscy czuli się docenieni, nawet jeśli nie są w biurze każdego dnia. To mogłoby oznaczać bardziej elastyczne i sprawiedliwe środowisko pracy dla wszystkich. Ostatecznie, nasze badania nie tylko dotyczą ludzi pracujących samotnie; chodzi o ulepszenie warunków pracy dla wszystkich. Poprzez zrozumienie, jak sprawić, by zdalni pracownicy czuli się bardziej uwzględnieni i wspierani, nasza praca toruje drogę do stworzenia przyszłości, gdzie wszyscy czują się szanowani i docenieni, bez względu na to, skąd pracują.