

**Referat wygłoszony w dniu 25 października 2024 roku
podczas XI Sympozjum Komisji Ergonomii PAU**

Dr Bernard Bińczycki

Katedra Procesu Zarządzania Kolegium Nauk o Zarządzaniu
i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
Ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków
e-mail: bernard.binczycki@uek.krakow.pl
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2214-362X>



Ergonomia a motywacja do pracy. Wyniki badań

Do 2025 roku Pokolenie Z będzie stanowić 27% globalnej siły roboczej. Pokolenie to składa się z osób, które silnie identyfikują się z kwestiami różnorodności, równości, integracji i przynależności, przy czym aż 68% osób reprezentujących Pokolenie Z jest niezadowolonych z wysiłków swoich pracodawców na rzecz stworzenia zróżnicowanego i integracyjnego środowiska pracy.

Celem referatu przedstawienie wyników badania nad oczekiwaniami młodych ludzi wchodzących po raz pierwszy w życie na rynek pracy w zakresie kształtu oferowanych im systemów motywacyjnych. Badanie ankietowe zostało przeprowadzone wśród 693 przedstawicieli młodego pokolenia Polaków (18-26 lat). W analizie wyników badania wykorzystano metody analizy statystycznej, w tym miary opisowe takie jak miary średniej i wariancji, testy statystyczne oraz miary zależności (korelacja kanoniczna).

Wyniki pokazują, że do grupy najistotniejszych czynników demotywujących pracowników należą: niskie wynagrodzenie, nieprzyjemna atmosfera w pracy oraz stres zawodowy. Wnioski z badań mogą być przydatne zarówno dla pracodawców, jak i instytucji publicznych odpowiedzialnych za kształtowanie modeli kształcenia zawodowego.

Pokolenie to charakteryzuje się kilkoma cechami, które odróżniają je od poprzednich generacji, zwłaszcza w kontekście technologii, pracy i wartości społecznych. Pokolenie Z ceni sobie elastyczne warunki pracy i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Praca zdalna, niezależność i możliwości pracy na własny rachunek są dla nich atrakcyjne. Często szukają pracy, która nie tylko zapewnia stabilność finansową, ale także ma sens społeczny lub ma znaczenie dla świata.

Pokolenie Z dorastało z technologią i Internetem od najmłodszych lat, co sprawia, że są niezwykle biegli w korzystaniu z urządzeń cyfrowych, mediów społecznościowych i nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych. Pokolenie to jest przyzwyczajone do przetwarzania wielu informacji na raz. Przedsiębiorstwa dbające o środowisko, zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczną są dla młodych ludzi atrakcyjne. Oczekują oni, że produkty i usługi będą dostosowane do ich indywidualnych potrzeb. Cenią oryginalność i personalizację, szczególnie w modzie i technologii.

Wybrane pozycje bibliograficzne:

- Ageing and Employment Policies. Retaining Talent at All Ages* [2023], OECD
- Costin A., Roman A.F., Balica R.-S. [2023], *Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic*, "Frontiers in Psychology", Nr 14
- Industry 5.0: Towards a more sustainable, resilient and human-centered industry* [2023], https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-towards-more-sustainable-resilient-and-human-centric-industry-2021-jan-07_en, dostęp 10.10.2024
- Kozioł L. [2011], *Trychotomia czynników motywacji w pracy - zarys koncepcji*, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, 2011, Nr 2
- Kukła D., Nowacka M., *Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – preferowany model życia a praca zawodowa*, „Edukacja ustawiczna dorosłych”, Nr 4
- Nabahaniand P.R., Riyanto S. [2020], *Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment*, "Journal of Social Science", Nr 5
- Piekarz H. [2013], *Ergonomiczne uwarunkowania procesów pracy* [w:] *Podstawy organizacji i zarządzania. Wybrane problemy i przykłady praktyczne*, red. A. Stabryła Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
- Rosłon J. [2020], *Motivators and Demotivators for Employees*, Olsztyn Economic Journal, Nr 4
- Sidor-Rządkowska M., Sienkiewicz Ł. [2023], *Cyfrowy HR. Organizacja w warunkach transformacji technologicznej*, Wolters Kluwer, Warszawa
- Thi Diem Vo T., K. Velasquez Tuliao, Ch. Chen [2022], *Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions*, "Behavioral Sciences", Nr 49
- Witoszek A. [2019], *Dobór mechanizmów gier do zwiększania zaangażowania i motywacji pracowników*, "Zarządzanie i Finanse", Nr 1
- Zwiech P. [2022], *Jakość pracy w Polsce*, Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania GWSH, Nr 19