

Wpływ realizacji przez firmę celów społecznych i środowiskowych na satysfakcję z pracy pracowników

Agnieszka Szulc-Obłozą
Dominik Śliwicki
Małgorzata Szczepaniak

IV Kongres Statystyki Polskiej
2-4 lipca 2024 r., Warszawa

Katedra Ekonomii
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Agenda

- Wprowadzenie
- Podstawy teoretyczne
- Metodologia
- Wyniki
- Wnioski

Wprowadzenie

Cel 1. Identyfikacja pozytywnego związku między realizacją przez firmy celów społecznych i środowiskowych a większą satysfakcją pracowników z pracy;

Cel 2. Określenie znaczenia wpływu realizacji przez firmy celów na rzecz społeczeństwa i środowiska na satysfakcję z pracy;

Cel 3. Analiza znaczenia orientacji społecznej i środowiskowej firm na wpływ satysfakcji z pracy przed i w trakcie pandemii COVID-19.

Podstawy teoretyczne

Satysfakcja z pracy:

- odzwierciedla ocenę pracy z perspektywy osobistej i jest związana z emocjonalnymi reakcjami na pracę (Spector, 2022);
- stosunek pracowników do ich pracy (Ismael & Yesiltas, 2020; Puhakka et al., 2021; Saari & Judge, 2004).

CSR:

- konkretne działania i polityki organizacyjne, które biorą pod uwagę oczekiwania interesariuszy oraz trzy aspekty: ekonomiczny, społeczny i środowiskowy (Aguinis & Glavas, 2012).

Podstawy teoretyczne

Teoria interesariuszy (*stakeholder theory*):

- podkreśla znaczenie uwzględniania opinii i oczekiwań interesariuszy w celu osiągnięcia wydajności organizacji (Florek-Paszkowska & Hoyos-Vallejo, 2023).

Teoria wymiany społecznej (*social exchange theory*):

- jest stosowana do analizy związku między rodzajem działań podejmowanych w organizacji a zachowaniem pracowników;
- przewiduje, że reakcja na pozytywne działania inicjujące będzie przybierać postać pozytywnej reakcji (Cropanzano i in., 2017).

Metodologia

W ramach procedury badawczej wykorzystano:

- testy statystyczne typu post-hoc, które posłużyły do określenia istotności różnic pomiędzy poziomami satysfakcji z pracy dla różnych stopni zaangażowania firm w realizację celów pozafinansowych;
- wielomianowe modele logitowe, w których zmienną zależną jest satysfakcja z pracy, a najważniejszymi zmiennymi objaśniającymi są te, które opisują realizację celów społecznych i środowiskowych.

Metodologia – dane

- Dane pozyskiwane przez Centrum Danych Badawczych Federalnej Agencji Pracy w Norymberdze w ramach badania Linked Personnel Panel (LPP).
- Badanie to dostarcza szeroki zakres danych analitycznych umożliwiających przekrojową i podłużną analizę zjawisk na niemieckim rynku pracy zarówno z perspektywy pracownika jak i pracodawcy. W szczególności dotyczy to relacji pomiędzy zarządzaniem zasobami ludzkimi, indywidualną jakością pracy i wynikami firmy.

Metodologia – dane

Wykorzystane w prezentowanym badaniu dane pochodzą z czwartej i piątej badania LPP.

- Fala 4 – 2018/2019: 4916 obserwacji
- Fala 5 – 2020/2021: 5820 obserwacji

Oceny satysfakcji z pracy pochodzą wprost z odpowiedzi na pytanie:
How satisfied are you today with your job?
Please answer on a scale from 0 to 10, where 0 means “totally unhappy” and 10 means “totally happy”.

Summary statistics of *job satisfaction* by *social and environmental goal orientation* variable and waves of the LPP

<i>social and environmental goal orientation</i>							
Wave	measure	fully applies	largely applies	neutral	does rather not apply	does not apply at all	Total
	mean	8.07	7.54	7.05	6.54	6.09	7.17
2018/19	standard dev.	1.65	1.70	1.91	1.95	2.32	1.95
	number of obs.	702	1598	1233	928	455	4916
	structure (%)	14.28	32.51	25.08	18.88	9.26	100.00
	mean	8.11	7.59	6.97	6.53	5.78	7.15
2020/21	standard dev.	1.56	1.67	1.96	1.98	2.52	2.00
	number of obs.	842	1899	1532	988	559	5820
	structure (%)	14.47	32.63	26.32	16.98	9.60	100.00

Source: Own calculations on the base of Linked Personnel Panel.

Wyniki – cd.

Tests of homogeneity of variances

Wave	Levene's test				Bartlett's test	
	statistic	df1	df2	p-value	statistic	p-value
2018/19	37.90	4	4911	<0.0001	98.67	<0.0001
2020/21	79.51	4	5815	<0.0001	231.34	<0.0001

Source: Own calculations on the base of Linked Personnel Panel.

Wyniki – cd.

Results of testing the significance of the difference in means of job satisfaction using the Dunnett, Games and Howell and Tamhane's tests

Wave	social and environmental goal orientation	difference in mean job satisfaction	confidence interval					
			Dunnett's C		Games and Howell		Tamhane's T2	
			lower	upper	lower	upper	lower	upper
2018/19	largely applies vs fully applies	-0.533	-0.740	-0.327	-0.740	-0.327	-0.745	-0.321
	neutral vs fully applies	-1.021	-1.247	-0.794	-1.247	-0.795	-1.253	-0.789
	does rather not apply vs fully applies	-1.531	-1.775	-1.287	-1.775	-1.287	-1.782	-1.280
	does not apply at all vs fully applies	-1.986	-2.330	-1.643	-2.329	-1.643	-2.338	-1.634
	neutral vs largely applies	-0.487	-0.676	-0.298	-0.676	-0.299	-0.681	-0.294
	does rather not apply vs largely applies	-0.998	-1.208	-0.788	-1.207	-0.788	-1.213	-0.782
	does not apply at all vs largely applies	-1.453	-1.773	-1.133	-1.772	-1.133	-1.781	-1.124
	does rather not apply vs neutral	-0.510	-0.740	-0.281	-0.740	-0.281	-0.746	-0.275
	does not apply at all vs neutral	-0.966	-1.298	-0.633	-1.298	-0.633	-1.307	-0.624
	does not apply at all vs does rather not apply	-0.455	-0.801	-0.110	-0.800	-0.110	-0.810	-0.101

Source: Own calculations on the base of Linked Personnel Panel.

Wyniki – cd.

Results of testing the significance of the difference in means of job satisfaction using the Dunnett, Games and Howell and Tamhane's tests

Wave	social and environmental goal orientation	difference in mean job satisfaction	confidence interval					
			Dunnett's C		Games and Howell		Tamhane's T2	
			lower	upper	lower	upper	lower	upper
2020/21	largely applies vs fully applies	-0.525	-0.705	-0.345	-0.705	-0.345	-0.710	-0.340
	neutral vs fully applies	-1.144	-1.345	-0.943	-1.345	-0.944	-1.350	-0.938
	does rather not apply vs fully applies	-1.579	-1.806	-1.353	-1.805	-1.354	-1.811	-1.348
	does not apply at all vs fully applies	-2.333	-2.660	-2.006	-2.659	-2.006	-2.668	-1.998
	neutral vs largely applies	-0.619	-0.791	-0.447	-0.791	-0.447	-0.796	-0.442
	does rather not apply vs largely applies	-1.054	-1.256	-0.853	-1.255	-0.853	-1.261	-0.848
	does not apply at all vs largely applies	-1.808	-2.118	-1.498	-2.118	-1.498	-2.126	-1.489
	does rather not apply vs neutral	-0.435	-0.655	-0.215	-0.655	-0.216	-0.661	-0.210
	does not apply at all vs neutral	-1.189	-1.511	-0.866	-1.511	-0.866	-1.520	-0.858
does not apply at all vs does rather not apply	-0.753	-1.092	-0.415	-1.092	-0.415	-1.101	-0.406	

Source: Own calculations on the base of Linked Personnel Panel.

Wyniki – cd.

Estimates of multinomial ordered logit models for job satisfaction

Variable	levels	Wave									
		2018/19					2020/21				
		coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)	coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)
Social and environmental goal orientation	fully applies	1.816 ***	6.146	-445.2	176.3	14.30	2.056 ***	7.813	-415.7	243.9	14.17
	largely applies	1.082 ***	2.952	-265.4	105.1	9.97	1.390 ***	4.014	-281.0	164.9	11.27
	neutral	0.674 ***	1.962	-165.3	65.5	6.07	0.835 ***	2.305	-168.9	99.1	6.68
	does rather not apply	0.265 **	1.303	-65.0	25.7	2.36	0.448 ***	1.564	-90.5	53.1	3.51
	does not apply at all	base level									

Variable	levels	Wave									
		2018/19					2020/21				
		coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)	coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)
Level of education	any qualification/another level of education	base level									
	lower secondary school certificate,	0.262	1.299	-64.2	25.4	0.73	-0.227	0.797	45.9	-26.9	0.75
	intermediate secondary school certificate,	0.133	1.143	-32.7	13.0	0.38	-0.235	0.790	47.6	-27.9	0.81
	university of applied sciences entrance qualification or vocational diploma,	0.181	1.198	-44.3	17.5	0.51	-0.280	0.756	56.6	-33.2	0.95
	general higher education entrance qualification (A-level), extended secondary school certificate, vocational training with A-level,	0.015	1.015	-3.7	1.5	0.05	-0.457 **	0.633	92.4	-54.2	1.57
Sex	men	0.109	1.115	-26.6	10.5	1.45	0.051	1.052	-10.3	6.0	0.63
	women	base level									
Household size	1-person	base level									
	2-person	0.147 *	1.158	-36.0	14.3	1.70	0.142 *	1.153	-28.7	16.9	1.51
	3-person	0.112	1.118	-27.4	10.8	1.23	0.286 ***	1.331	-57.8	33.9	2.77
	4-person	0.119	1.127	-29.2	11.6	1.28	0.281 ***	1.325	-56.9	33.4	2.72
	5 or more person	0.211 **	1.264	-76.2	20.2	2.28	0.406 ***	1.501	-82.1	48.2	2.84

Variable	levels	Wave									
		2018/19					2020/21				
		coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)	coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)
Leader position	yes	0.206 ***	1.228	-50.4	20.0	3.25	0.165 ***	1.180	-33.4	19.6	2.40
	no	base level									
Employee situation	worker	-0.068	0.934	16.7	-6.6	0.86	-0.121 *	0.886	24.4	-14.3	1.35
	employee	base level									
Functional area	production,	-0.141 **	0.869	34.5	-13.6	1.92	-0.104	0.901	21.1	-12.4	1.31
	sales/marketing,	-0.019	0.982	4.6	-1.8	0.20	-0.056	0.946	11.3	-6.6	0.54
	cross-sectional functions/administration,	-0.018	0.982	4.4	-1.8	0.24	-0.121 *	0.886	24.5	-14.4	1.49
	services	base level									
Employee contract	permanent	-0.240	0.786	58.9	-23.3	1.48	-0.099	0.906	20.0	-11.8	0.49
	fixed term	base level									

Variable	levels	Wave									
		2018/19					2020/21				
		coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)	coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)
Full-time employment	yes	0.258 **	1.294	-63.2	25.0	2.41	0.324 ***	1.383	-65.5	38.4	2.88
	no	base level									
Skills requirements	skills exceed requirements,	-0.784 ***	0.456	192.4	-76.2	11.15	-0.728 ***	0.483	147.2	-86.4	9.09
	skills are below the requirements	-0.859 ***	0.424	210.5	-83.4	10.29	-0.827 ***	0.437	167.3	-98.2	9.01
	skills meet requirements	base level									
Job security	great worries	-1.096 ***	0.334	268.8	-106.5	7.65	-1.021 ***	0.360	206.4	-121.1	6.29
	some worries	-0.539 ***	0.583	132.1	-52.3	9.15	-0.573 ***	0.564	115.8	-68.0	8.63
	no worries	base level									

Variable	levels	Wave									
		2018/19					2020/21				
		coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)	coefficient	odds ratio	comp effect gross pay	comp effect working hours	importance (%)
Work hours per week	work hours	-0.010 ***	0.990	2.5	-1.0	2.56	-0.008 **	0.992	1.7	-1.0	1.90
Gross pay in ths.	gross pay/1000	0.004 ***	1.004	-1.0	0.4	3.88	0.005 **	1.005	-1.0	0.6	1.96
Age	age	-0.027	0.973	6.7	-2.7	1.11	-0.032	0.968	6.5	-3.8	1.16
Age square	age square	0.000	1.000	-0.1	0.0	1.45	0.000 *	1.000	-0.1	0.0	1.34
N		4916					5820				
Pseudo R2		0,0543					0,0563				

Source: Own calculations on the base of Linked Personnel Panel.

Wnioski

- Wyniki dostarczają empirycznych dowodów na poparcie znaczenia zaangażowania firm w realizację celów społecznych i środowiskowych w osiąganiu satysfakcji z pracy.
- Orientacja firm na cele niefinansowe ma pozytywne implikacje nie tylko dla zewnętrznych interesariuszy, ale także dla pracowników należących do wewnętrznej grupy interesariuszy.
- Orientacja na cele niefinansowe odgrywa kluczową rolę w wyjaśnianiu satysfakcji z pracy.
- Podczas pandemii COVID-19 rola celów pozafinansowych w tworzeniu satysfakcji z pracy była jeszcze ważniejsza.

Dziękujemy za uwagę!

Kontakt:

dr Agnieszka Szulc-Obłóza
aszulc@umk.pl

dr Dominik Śliwicki
dominik.sliwicki@umk.pl