Załącznik 3A.

do wniosku o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego

Autoreferat
przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych
(w języku polskim)

dr Marlena Angelika Bednarska
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Układ treści

1. INFORMACJE O WNIOSKODAWCY 2
1.1. Dane personalne 2
1.2. Posiadane dyplomy 2
1.3. Zatrudnienie w jednostkach naukowych 3
2. WSKAZANIE I OMÓWIENIE GŁÓWNEGO OSIĄGNIĘCIA NAUKOWEGO 3
2.1. Osiągnięcie naukowe będące podstawą wniosku o wszczęcie postępowania habilitacyjnego 3
2.2. Cel naukowy i wyniki podjętych badań 3
2.2.1. Uzasadnienie podjęcia problematyki badawczej 3
2.2.2. Problem, cele i hipotezy badawcze 7
2.2.3. Źródła i metody badawcze 9
2.2.4. Osiągnięte rezultaty 12
2.2.5. Wkład w rozwój dyscypliny 16
3. OMÓWIENIE POZOSTAŁYCH OSIĄGNIĘĆ NAUKOWO-BADAWCZYCH 18
3.1. Tematyka prowadzonych badań naukowych 18
3.2. Dorobek naukowo-badawczy w ujęciu ilościowym 23
3.3. Pozostała aktywność naukowo-badawcza 25
LITERATURA 26

1. Informacje o wnioskodawcy

1.1. Dane personalne

Imiona i nazwisko:	Marlena Angelika Bednarska
Miejsce pracy:	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu Wydział Gospodarki Międzynarodowej Katedra Turystyki Al. Niepodległości 10 61–875 Poznań
Adres e-mail:	marlena.bednarska@ue.poznan.pl
ORCID:	0000-0001-9410-115X

1.2. Posiadane dyplomy

Dyplomy potwierdzające posiadanie tytułu zawodowego i stopnia naukowego:

1997 tytuł zawodowy magistra ekonomii uzyskany na Wydziale Ekonomii Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (obecnie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu) w dniu 20 czerwca 1997 r. po ukończeniu studiów wyższych magisterskich na kierunku Ekonomia w zakresie polityki i ekonomiki turystyki (dyplom nr 22053 wydany 09.07.1997);
tytuł pracy magisterskiej: Wykorzystanie analizy koszty – wielkość produkcji – zysk w praktyce planowania zysku w hotelarstwie; promotor: prof. dr hab. Grzegorz Gołembski

2005 stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii nadany uchwałą Rady Wydziału Ekonomii Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (obecnie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu) z dnia 8 lipca 2005 r. (dyplom nr 3354 wydany 30.07.2005);
tytuł rozprawy doktorskiej: Zarządzanie ryzykiem w działalności hotelu; promotor: prof. dr hab. Grzegorz Gołembski, recenzenci: prof. dr hab. Andrzej Rapacz, dr hab. Ryszard Gałecki, prof. AE

Inne dyplomy:

2002 świadectwo ukończenia studium doskonalenia pedagogicznego dla nauczycieli akademickich w Międzywydziałowym Studium Pedagogicznym Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (obecnie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)

2018 świadectwo ukończenia dwusemestralnych studiów podyplomowych w zakresie psychologii pozytywnej na Wydziale Zamiejscowym w Poznaniu SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego

1.3. Zatrudnienie w jednostkach naukowych

1997–2005	asystent w Katedrze Turystyki na Wydziale Ekonomii Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (obecnie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)
2005–2006	adiunkt w Katedrze Turystyki na Wydziale Ekonomii Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (obecnie Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)
2006–2015	adiunkt w Katedrze Turystyki na Wydziale Gospodarki Międzynarodowej Akademii Ekonomicznej w Poznaniu / Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu
od 2015	starszy wykładowca w Katedrze Turystyki na Wydziale Gospodarki Międzynarodowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

2. Wskazanie i omówienie głównego osiągnięcia naukowego

2.1. Osiągnięcie naukowe będące podstawą wniosku o wszczęcie postępowania habilitacyjnego

Jako osiągnięcie naukowe będące podstawą wniosku o wszczęcie postępowania habilitacyjnego, zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1789), wskazuję monografię zatytułowaną ***Jakość pracy w procesie konkurowania o kapitał ludzki w gospodarce turystycznej***. Monografia ta została wydana nakładem wydawnictwa Difin w 2018 r. w Warszawie (ISBN 978-83-8085-200-6). Recenzentem wydawniczym wskazanej publikacji była dr hab. Magdalena Kachniewska, prof. nadzw. SGH (Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie).

2.2. Cel naukowy i wyniki podjętych badań

2.2.1. Uzasadnienie podjęcia problematyki badawczej

Konkurencja, jako podstawowy mechanizm selekcji w systemie gospodarczym, w którym rolę głównego regulatora procesów alokacyjnych odgrywa rynek, wymusza na uczestnikach życia gospodarczego podejmowanie działań ukierunkowanych na zwiększanie ich zdolności do konkurowania, czyli konkurencyjności. Ponieważ możliwość osiągnięcia nadrzędnego celu podmiotu gospodarczego, jakim jest przetrwanie, zależy od zdolności do dostarczania wartości dla klienta, to w centrum uwagi wielu prac badawczych nad konkurencyjnością znajduje się rywalizowanie na arenie rynków zbytu o akceptację oferowanych dóbr i usług („na wyjściach"), będące przejawem konkurencji podażowej. Znacznie mniej rozważań poświęconych jest natomiast rywalizowaniu na arenie rynków zaopatrzenia o zasoby („na wejściach"), będącemu przejawem konkurencji popytowej (Gorynia i Łaźniewska, 2009). Tymczasem, jak wskazują zwolennicy teorii konkurencji opartej na przewadze zasobowej (ang. *resource–advantage theory of competition*), rezultaty konkurowania o akceptację oferty na rynkach zbytu zależą od ilości, jakości i sposobu wykorzystania zasobów, o które trzeba konkurować na rynkach zaopatrzenia (Hunt i Morgan, 1997). Innymi słowy, zdolność do osiągnięcia i utrzymania przewagi na rynku docelowym jest pochodną zdolności do osiągnięcia i utrzymania przewagi w zasobach.

Studia nad konkurencyjnością prowadzone są na różnych szczeblach hierarchii systemów gospodarczych, wśród których pierwszoplanową rolę odgrywają mikrosystemy

(przedsiębiorstwa), stanowiące główne ogniwo procesów realnych w gospodarce (Krugman, 1994). W rozważaniach na poziomie mikroekonomicznym przyjmuje się, że fundamentem zdolności organizacji gospodarczej do konkurowania jest jej potencjał konkurencyjny (Gorynia, 2000; Stankiewicz, 2005). Potencjał ten wyznacza spektrum możliwych do zastosowania przez podmiot na rynkach zaopatrzenia i na rynkach zbytu instrumentów konkurowania, składających się na strategie konkurencyjne. Strategie te, kreując wyższą postrzeganą wartość w stosunku do wartości dostarczanej przez rywali, umożliwiają uzyskanie nad nimi przewagi konkurencyjnej, odzwierciedlonej w będącej wynikiem oceny dokonanej przez interesariuszy pozycji konkurencyjnej podmiotu „na wejściach" (jako kupującego) i „na wyjściach" (jako sprzedającego).

Upatrywanie w potencjale konkurencyjnym organizacji gospodarczej, tworzonym przez zbiór szeroko rozumianych zasobów, podstawy zdolności do sprawnego osiągania celów na rynkowej arenie konkurencji oraz źródła różnic w uzyskiwanej rencie ekonomicznej jest zgodne z założeniami zasobowej teorii firmy (ang. *resource-based theory of the firm*). Przedstawiciele podejścia zasobowego podkreślają, że nie wszystkie zasoby, którymi dysponuje podmiot gospodarczy odgrywają jednakową rolę w osiąganiu sukcesu rynkowego. Wartość strategiczna zasobów zależy od charakterystyk determinujących ich wkład w generowanie ponadprzeciętnych wyników organizacji (Barney, 1991; Peteraf, 1993). Zapoczątkowana w ostatniej dekadzie XX w. zmiana paradygmatu gospodarowania, polegająca na dowartościowaniu wiedzy jako kluczowego czynnika rozwoju, przyczynia się do przypisywania szczególnego znaczenia dla tworzenia przewagi nad rywalami i jej ochrony przed erozją zasobom pracy, będącym właścicielami (i zarazem nosicielami) kapitału ludzkiego. Wiedza, umiejętności i inne właściwości psychofizyczne ucieleśnione w jednostkach decydują bowiem o zdolności podmiotów do rywalizacji o korzyści w konkurencyjnym otoczeniu.

Zasoby pracy posiadają pewne dystynktywne właściwości, odróżniające je od innych rodzajów zasobów angażowanych w procesy gospodarowania, spośród których na szczególną uwagę zasługują dwie. Po pierwsze zasoby pracy są jedynym rodzajem endogenicznych zasobów, nad którym organizacja nie sprawuje pełnej kontroli i w przypadku którego decyzja o pozyskaniu i uwolnieniu nie jest wyłączną decyzją organizacji (Wright i McMahan 2011). Przyczynia się to do osłabiania mechanizmu izolacji, a w konsekwencji wymusza konieczność ciągłego podejmowania inicjatyw ograniczających ryzyko erozji przewagi zasobowej poprzez oddziaływanie na intencje zmiany pracodawcy. Po drugie zasoby pracy, jako nosiciele kapitału ludzkiego, są jedynym rodzajem zasobów o charakterze sprawczym[1], tj. zdolnym do samoistnego wytwarzania wartości ekonomicznej. Inne zasoby wykorzystywane w organizacji są z tego punktu widzenia bezwładnym potencjałem, który może zostać uruchomiony wyłącznie przy udziale człowieka (Kryńska, 2013). Od poziomu jego wyposażenia w wiedzę i umiejętności zależy więc produktywność pozostałych czynników wytwórczych.

Ranga kapitału ludzkiego w procesie kształtowania konkurencyjności mikrosystemów sprawia, że coraz większego znaczenia nabiera problematyka zdolności do konkurowania o zasoby pracy przez współczesne organizacje gospodarcze. Na wagę tego zagadnienia wpływa wzrost przestrzennej mobilności ludności, w szczególności intensyfikacja procesów

[1] Pojęciem zasobów sprawczych, tj. zasobów, przy pomocy których przeprowadza się działania (ang. *operant resources*), posługują się w swojej koncepcji logiki dominacji usług (ang. *service-dominant logic*) S. L. Vargo i R. F. Lusch (2004), przeciwstawiając je zasobom, na których przeprowadza się działania (ang. *operand resources*).

migracyjnych, a zwłaszcza międzynarodowych przepływów zasobów pracy. Nasileniu ruchów migracyjnych sprzyja rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych, prowadzący do ułatwień w pozyskiwaniu informacji o miejscu docelowym i w konsekwencji do minimalizacji ryzyka związanego z decyzją o migracji, postęp techniczny w zakresie transportu pasażerskiego, przyczyniający się do zwiększenia dostępności miejsca docelowego oraz redukcji czasu i kosztów podróży, liberalizacja przepisów prawnych regulujących swobodę przepływu osób, skutkująca ograniczaniem legislacyjnych barier mobilności terytorialnej, a także postępująca globalizacja i towarzyszące jej zmniejszenie dystansu kulturowego pomiędzy miejscem pochodzenia a miejscem docelowym i obniżenie kosztów psychologicznych związanych ze zmianą środowiska życia. Migracje, niezależnie od głównego motywu zmiany miejsca zamieszkania, rodzą istotne konsekwencje ekonomiczne zarówno dla obszarów wysyłających, jak i przyjmujących, szczególnie dla funkcjonowania rynku pracy. Przepływy ludności oddziałują bowiem na rozmiary i strukturę potencjalnych i realnych zasobów pracy, determinując tym samym możliwości pozyskania pracobiorców przez podmioty gospodarcze. Warto podkreślić, że z uwagi na strukturę demograficzną oraz kwalifikacyjno-zawodową migrantów wpływ procesów migracyjnych na poszczególne segmenty rynku pracy jest zróżnicowany i w większym stopniu dotyczy rynku wtórnego niż pierwotnego[2] (Kryńska, 2000).

Rosnąca ranga zdolności do konkurowania o kapitał ludzki na współczesnym rynku pracy wynika także z transformacji psychologicznego kontraktu zatrudnienia, która pociąga za sobą upowszechnianie się nowych wzorów karier zawodowych, opartych na indywidualnej przedsiębiorczości. Wykształcenie i ugruntowanie się nowego typu karier zawodowych stymulują przeobrażenia zachodzące w gospodarce, w głównej mierze narastająca turbulencja środowiska, następstwem której jest konieczność zwiększania elastyczności jako warunku efektywnego adaptowania się organizacji do zmian zachodzących w otoczeniu. Realizatorzy karier nowego typu odchodzą od wymiany lojalności wobec pracodawcy na bezpieczeństwo zatrudnienia na rzecz wymiany zaangażowania w reprezentowanie interesów organizacji na możliwość budowania indywidualnej zatrudnialności, tym samym przejmują na siebie odpowiedzialność za kształtowanie własnego rozwoju zawodowego (Bohdziewicz, 2010). W swoim zewnętrznym przejawie trajektorie współczesnych karier zawodowych charakteryzują się brakiem linearności, co wiąże się ze zmianami zatrudniającej organizacji, branży, w której świadczona jest praca, wykonywanego zawodu, czy formy zatrudnienia (Sullivan i Baruch, 2009). Wpływa to niewątpliwie na skuteczność inicjatyw podejmowanych przez podmioty gospodarcze zmierzających do utrzymania retencji kadr na pożądanym poziomie. Gotowość do realizacji przedsiębiorczego modelu kariery ujawniają zwłaszcza ludzie młodzi, znajdujący się w fazie eksploracji lub w fazie zajęcia pozycji zawodowej, którzy chętnie potwierdzają swoją atrakcyjność rynkową, zmieniając pracodawców.

Rywalizowanie o zasoby pracy wymaga zastosowania instrumentów konkurowania, które, wpływając na postawy i zachowania aktualnych i potencjalnych pracobiorców, skłonią ich nie tylko do nawiązania relacji z pracodawcą, ale także do utrzymania tych relacji. Krytyczne znaczenie dla możliwości osiągania przez organizację celów na rynku pracy mają zatem oferowane w miejscu pracy materialne i pozamaterialne korzyści związane z zadaniami zawodowymi i warunkami ich wykonywania, przesądzające o jakości pracy.

[2] Dychotomiczny podział na pierwotny (pierwszorzędny) i wtórny (drugorzędny) rynek pracy, różniące się atrakcyjnością oferowanych miejsc pracy, jest centralnym założeniem teorii dualnego runku pracy (ang. *dual labour market theory*) P.B. Doeringera i M.J. Piore'a (1971).

Jakość pracy należy uznać za szczególną formę eksplikacji uniwersalnej kategorii jakości. Kategorię tę, będącą obok ilości podstawowym sposobem opisu zjawisk i procesów, można odnieść do każdego obiektu. W prezentowanych rozważaniach pojęciem jakości pracy określono stopień, w jakim ogół cech pracy zaspokaja potrzeby pracobiorców, przyczyniając się do ich dobrostanu zawodowego. Przyjęta definicja odpowiada interpretacji preferencyjnej, polegającej na wartościowaniu stanów jakościowych obiektu. Za takim ujęciem przemawia traktowanie jakości pracy jako instrumentu konkurowania przez organizację o kapitał ludzki, za pośrednictwem którego dostarczana jest jego nosicielom wartość. Tak rozumiana jakość pracy odwołuje się do kategorii potrzeb jako źródła oczekiwań i odzwierciedla relacje pomiędzy zbiorem oczekiwań wobec pracy formułowanych przez pracobiorców a zbiorem właściwości pracy umożliwiających spełnienie tych oczekiwań. Należy podkreślić, że w przyjętej na potrzeby podjętych badań definicji ogół cech pracy odnosi się zarówno do zadań realizowanych w ramach roli zawodowej, co odpowiada interpretacji pracy jako czynności, jak i do warunków, w jakich zadania te są realizowane, co odpowiada interpretacji pracy jako miejsca.

W świetle przedstawionych rozważań zasadne wydaje się stwierdzenie, że jakość pracy jest istotnym instrumentem konkurowania o ucieleśniony w zasobach pracy kapitał ludzki i w konsekwencji kształtowania potencjału konkurencyjnego, będącego podstawowym rezerwuarem źródeł przewagi konkurencyjnej na rynku, gdyż oddziałuje na decyzje pracobiorców dotyczące nawiązywania i rozwiązywania relacji z pracodawcami oraz na ich gotowość do aktywnego angażowania swojego potencjału w osiąganie celów zatrudniających podmiotów. Zależność ta znajduje konceptualne uzasadnienie w teorii wymiany społecznej (ang. *social exchange theory*) i związanej z nią zasadą wzajemności (Blau, 1964). Działania na rzecz budowania pozytywnego środowiska pracy umacniają pracowników w przekonaniu, że są doceniani i że ich pracodawcy rewanżują się za wniesiony wkład w pracę. Wywołuje to poczucie zobowiązania i wzmacnia ich dążenie do odwzajemnienia się pracodawcom, czego przejawem są działania nadające wysoką rangę interesom organizacji.

Rola wiedzy, umiejętności i innych właściwości psychofizycznych jednostek w kreowaniu wartości ekonomicznej jest nie do przecenienia w sektorze usług, zwłaszcza w organizacjach charakteryzujących się wysokim poziomem interakcji pomiędzy usługodawcą a usługobiorcą. W takich podmiotach kapitał ludzki stanowi podstawę kreowania zdolności do tworzenia, dostarczania i komunikowania wartości dla klienta, a postawy i zachowania pracowników są postrzegane jako integralna część oferty rynkowej i mają istotny wpływ na użyteczność finalnego produktu (Berry i Lampo, 2004). Do takich organizacji należą podmioty gospodarki turystycznej.

Przedstawiciele nauk ekonomicznych prowadzący studia nad uwarunkowaniami i efektami rozwoju turystyki wskazują na zdolność gospodarki turystycznej do absorpcji zasobów pracy jako ważny czynnik aktywizacji gospodarczej (Gołembski, 2002; Vanhove, 2005). Jednocześnie niektórzy badacze zwracają uwagę na wyzwania, jakie stoją przed współczesnymi podmiotami funkcjonującymi na rynku turystycznym, którym muszą stawić czoła w procesie konkurowania o czynniki wytwórcze, szczególnie o zasoby pracy (Baum, 2008; Riley, 2004). W tym kontekście zaskakuje relatywnie niewielki i fragmentaryczny dorobek naukowy dotyczący rywalizowania przez podmioty gospodarki turystycznej o ucieleśniony w zasobach pracy kapitał ludzki oraz roli, jaką w tym procesie odgrywa jakość pracy. Podjęcie przedstawionej w monografii problematyki badawczej jest wyrazem dążenia do wypełnienia zdiagnozowanej luki poznawczej.

2.2.2. Problem, cele i hipotezy badawcze

Opracowanie ma charakter studium teoretyczno-empirycznego. Problem badawczy, którego rozwiązania się w nim podjęto, zawiera się w pytaniu, jaka jest zdolność podmiotów gospodarki turystycznej do konkurowania o kapitał ludzki w celu budowania na tej podstawie przewagi konkurencyjnej na współczesnym rynku, a także jakie czynniki kształtują tę zdolność. Zasadniczym celem przeprowadzonych badań była identyfikacja determinant skuteczności pozyskiwania i utrzymywania przez podmioty gospodarki turystycznej zasobów pracy jako podstawy tworzenia przewagi konkurencyjnej na rynku. Celem dodatkowym było stworzenie modelu objaśniającego zależności pomiędzy jakością pracy a potencjałem konkurencyjnym w gospodarce turystycznej. Osiągnięcie przyjętych celów wymagało realizacji następujących zadań badawczych:

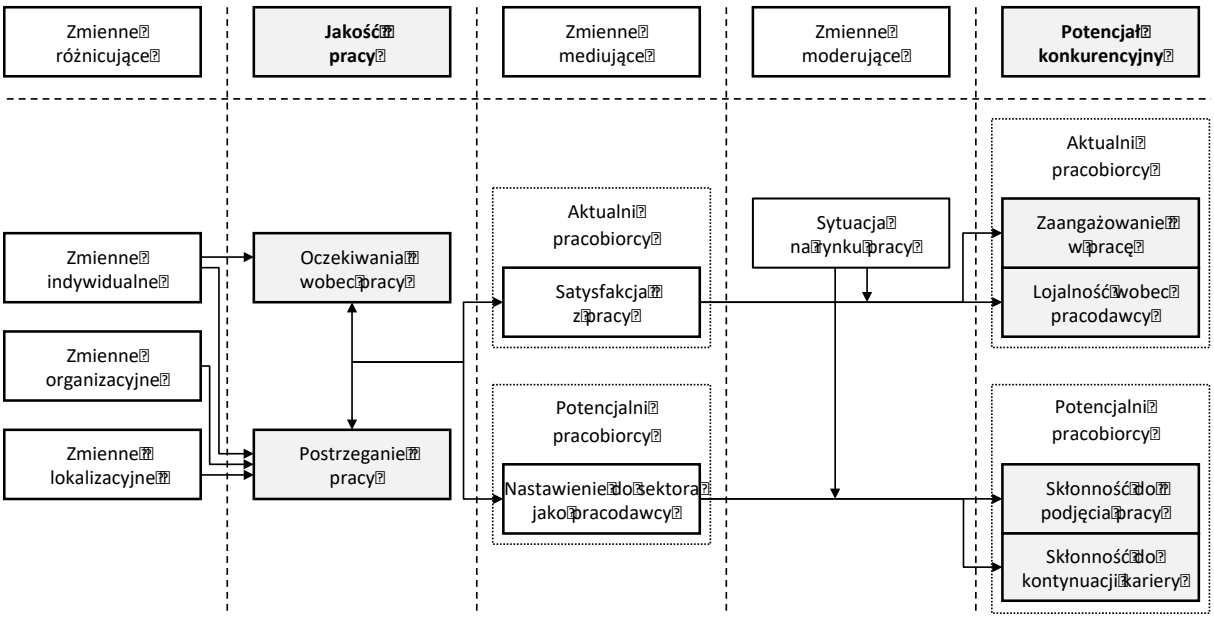
- konceptualizacja i operacjonalizacja jakości pracy,
- konceptualizacja i operacjonalizacja potencjału konkurencyjnego (ze szczególnym uwzględnieniem zasobów pracy),
- wyodrębnienie głównych grup determinant potencjału konkurencyjnego w sferze pozyskiwania i utrzymywania zasobów pracy w gospodarce turystycznej,
- identyfikacja czynników mających istotny udział w wyjaśnianiu zróżnicowania jakości pracy w gospodarce turystycznej,
- zmierzenie siły oddziaływania jakości pracy na skuteczność konkurowania o zasoby pracy w gospodarce turystycznej,
- identyfikacja czynników mediujących i moderujących relacje pomiędzy jakością pracy a potencjałem konkurencyjnym w gospodarce turystycznej.

Realizacja wskazanych zadań służyła weryfikacji głównej hipotezy rozprawy, którą jest stwierdzenie, iż z uwagi na immanentne cechy gospodarki turystycznej zdolność jej podmiotów do pozyskiwania i utrzymywania zasobów pracy w celu budowania na tej podstawie przewagi konkurencyjnej jest ograniczona, co wynika z niskiej jakości pracy w turystyce.

Proces konkurowania o ucieleśniony w zasobach pracy kapitał ludzki jest udziałem pracodawców na rynku turystycznym, zatem rozważania podjęte w monografii osadzone są na poziomie mikroekonomicznym. W toku badań posłużono się także analizą kontekstualną i redukcyjną, które polegają na wyjaśnianiu zjawisk i procesów za pomocą cech podmiotów ulokowanych odpowiednio na wyższym i niższym niż badany szczeblu hierarchii bytów gospodarczych, tzn. na poziomie mezo- i nanoekonomicznym. W pierwszym przypadku analizą objęto gospodarkę turystyczną, w drugim – aktualnych i potencjalnych pracobiorców w gospodarce turystycznej. Badania przeprowadzone wśród pracobiorców pozwoliły na empiryczną weryfikację modelu, w którym przyjęto, że skuteczność konkurowania o zasoby pracy przez podmioty gospodarki turystycznej zależy od jakości pracy w turystyce. Wyodrębniono także trzy grupy zmiennych wywierających wpływ na kształtowanie się badanych relacji: zmienne różnicujące jakość pracy oraz zmienne mediujące i moderujące zależności pomiędzy jakością pracy a potencjałem konkurencyjnym w sferze zasobów pracy w gospodarce turystycznej (Rys. 1).

W badaniu jakości pracy uwzględniono zarówno materialne i pozamaterialne korzyści związane z zadaniami zawodowymi i warunkami ich wykonywania, a jako jej miarę przyjęto lukę pomiędzy oczekiwaniami wobec pracy a jej postrzeganiem. Jednoczesne badanie oczekiwań i percepcji jest zgodne z założeniami teorii perspektywy (ang. *prospect theory*), wskazującej, że nośnikiem postrzeganej wartości nie jest absolutny poziom określonej

zmiennej, ale jej odchylenie od punktu referencyjnego (Kahneman i Tversky, 1979). Zaproponowane podejście wpisuje się także w koncepcję dopasowania jednostki do środowiska (ang. *person-environment fit*), zgodnie z którą na postawy i zachowania pracowników wpływają nie tyle obiektywne cechy pracy, ile ich zgodność z potrzebami pracobiorców (Kristof-Brown, Zimmerman i Johnson, 2005). Podejście takie koresponduje również z modelem niezgodności z oczekiwaniami (ang. *expectation disconfirmation model*), który znajduje szerokie zastosowanie w badaniu jakości usług zarówno w kontekście klientów zewnętrznych, jak i wewnętrznych (Brandon-Jones i Silvestro, 2010), a który zakłada, że poziom jakości doświadczonej jest pochodną rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a percepcją otrzymanej usługi (Parasuraman, Zeithaml i Berry, 1985). Potencjał konkurencyjny wyznaczony jest przez skuteczność rywalizowania o zasoby pracy i decyduje o możliwościach tworzenia przewagi konkurencyjnej opartej na tych zasobach. W przypadku aktualnych pracobiorców został on określony poprzez zaangażowanie w pracę i lojalność wobec pracodawcy, zaś w przypadku potencjalnych pracobiorców poprzez skłonność do podjęcia pracy i skłonność do długookresowego związania kariery zawodowej z gospodarką turystyczną.



Rys. 1. Ogólny model konceptualny
Źródło: Opracowanie własne.

W odniesieniu do aktualnych pracobiorców w gospodarce turystycznej sformułowano następujące szczegółowe hipotezy badawcze:

- H1: Na wariancję jakości pracy w turystyce wpływają zmienne indywidualne (H1a), organizacyjne (H1b) i lokalizacyjne (H1c), przy czym zmienne indywidualne są źródłem zróżnicowania zarówno oczekiwań wobec pracy, jak i jej postrzegania, zaś zmienne organizacyjne i lokalizacyjne – postrzegania pracy w turystyce.
- H2: Jakość pracy wpływa pozytywnie na satysfakcję z pracy.
- H3: Satysfakcja z pracy wpływa pozytywnie na zaangażowanie w pracę (H3a) i na lojalność wobec pracodawcy (H3b).
- H4: Jakość pracy wpływa pozytywnie na zaangażowanie w pracę (H4a) i na lojalność wobec pracodawcy (H4b) za pośrednictwem satysfakcji z pracy.

- H5: Zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a zaangażowaniem w pracę (H5a) oraz pomiędzy satysfakcją z pracy a lojalnością wobec pracodawcy (H5b) jest moderowana przez sytuację na rynku pracy.

W odniesieniu do potencjalnych pracobiorców w gospodarce turystycznej sformułowano następujące szczegółowe hipotezy badawcze:

- H6: Na wariancję jakości pracy w turystyce wpływają zmienne indywidualne (H6a), organizacyjne (H6b) i lokalizacyjne (H6c), przy czym zmienne indywidualne są źródłem zróżnicowania zarówno oczekiwań wobec pracy, jak i jej postrzegania, zaś zmienne organizacyjne i lokalizacyjne – postrzegania pracy w turystyce.
- H7: Jakość pracy wpływa pozytywnie na nastawienie do sektora jako pracodawcy.
- H8: Nastawienie do sektora jako pracodawcy wpływa pozytywnie na skłonność do podjęcia pracy (H8a) i na skłonność do kontynuacji kariery w sektorze (H8b).
- H9: Jakość pracy wpływa pozytywnie na skłonność do podjęcia pracy (H9a) i na skłonność do kontynuacji kariery w sektorze (H9b) za pośrednictwem nastawienia do sektora jako pracodawcy.
- H10: Zależność pomiędzy nastawieniem do sektora jako pracodawcy a skłonnością do podjęcia pracy (H10a) oraz pomiędzy nastawieniem do sektora jako pracodawcy a skłonnością do kontynuacji kariery (H10b) jest moderowana przez sytuację na rynku pracy.

2.2.3. Źródła i metody badawcze

Charakter podjętego w pracy problemu zdeterminował dobór źródeł informacji i metod badawczych. Ponieważ badania nad zachowaniami jednostek na rynku pracy i ich uwarunkowaniami czerpią z dorobku wielu dyscyplin z obszaru nauk społecznych, podstawę rozważań w warstwie teoretycznej stanowiła literatura z zakresu ekonomii, w szczególności ekonomii behawioralnej, ekonomiki pracy i ekonomiki turystyki; nauk o zarządzaniu, zwłaszcza zarządzania strategicznego; oraz psychologii, w głównej mierze psychologii pracy. Studia literaturowe dotyczyły polskich i anglojęzycznych opracowań zwartych i ciągłych publikowanych w czasopismach naukowych. W celu sformułowania wniosków w tej części postępowania badawczego posłużono się krytyczną analizą literatury przedmiotu, analizą opisową i porównawczą oraz rozumowaniem dedukcyjnym.

W warstwie empirycznej wykorzystano zarówno wtórne, jak i pierwotne źródła informacji. Informacje wtórne pozyskano z baz bibliograficzno-abstraktowych, baz danych statystyki publicznej, prasy specjalistycznej oraz raportów instytutów badawczych i organizacji branżowych. Informacje pierwotne pochodziły od aktualnych i potencjalnych pracowników gospodarki turystycznej.

Przed przystąpieniem do realizacji zasadniczych badań terenowych dokonano identyfikacji pozytywnych i negatywnych cech pracy w turystyce w świetle dotychczasowych studiów empirycznych. Na potrzeby tego zadania badawczego przeprowadzono systematyczny przegląd piśmiennictwa. Badaniem objęto prace opublikowane w periodykach i innych źródłach naukowych indeksowanych w bazie bibliograficzno-abstraktowej Scopus, będącej największą multidyscyplinarną bazą naukową na świecie (indeksuje ponad 20 000 czasopism i ponad 500 serii wydawniczych). Aby spełnić wymogi rygoru metodycznej procedury badawczej, w przeglądzie wykorzystano metodę SALSA (*Search, AppraisaL, Synthesis, Analysis*), która obejmuje cztery etapy: wyszukanie literatury, jej ocenę, syntezę i analizę (Booth, Papaioannou i Sutton, 2012).

W celu wyłonienia wstępnej bazy publikacji analizie poddano tytuły, słowa kluczowe i abstrakty, w których szukano kombinacji haseł odnoszących się do gospodarki turystycznej oraz cech pracy. Ich zastosowanie dało 1256 trafień. Następnie uzyskane wyniki poddano procedurze selekcyjnej, przyjmując za kryteria wyłączenia typ dokumentu, dziedzinę nauki i język publikacji. W bazie pozostawiono artykuły w czasopismach i rozdziały w monografiach, reprezentujące dziedzinę nauk społecznych, biznes i zarządzanie oraz ekonomię i finanse, opublikowane w języku angielskim. Po usunięciu powtarzających się pozycji wstępny zbiór wyłonionych tekstów przeznaczonych do dalszego przeglądu zawierał 407 publikacji. W drugim etapie krytycznej analizie poddano abstrakty, co pozwoliło wyłączyć z przeglądu artykuły, które nie dotyczyły działalności gospodarczej w turystyce, nie odnosiły się do problematyki środowiska pracy oraz nie prezentowały wyników badań empirycznych. W kolejnym kroku, po zapoznaniu się z celem i rezultatami poznawczymi, wyselekcjonowano te opracowania, w których bezpośrednio odnoszono się do zadań zawodowych lub warunków ich wykonywania i które dawały podstawy do oceny, czy poszczególne cechy są postrzegane przez pracobiorców jako zalety bądź wady pracy w turystyce. W wyniku przyjętej procedury dalszą analizą objęto 62 publikacje, w których głównym przedmiotem rozważań były jakościowe aspekty zatrudnienia w gospodarce turystycznej.

Podstawę identyfikacji roli jakości pracy w procesie konkurowania o kapitał ludzki w turystyce stanowiły dwa odrębne studia badawcze, zrealizowane wśród aktualnych i potencjalnych pracowników gospodarki turystycznej. Aktualnymi pracobiorcami były osoby pracujące na własny rachunek lub zatrudnione (niezależnie od formy świadczenia pracy) w podmiotach prowadzących tzw. charakterystyczne rodzaje działalności turystycznej (tj. działalność usługową związaną z zakwaterowaniem, wyżywieniem, transportem pasażerskim, organizacją turystyki i pośrednictwem turystycznym oraz kulturą, rozrywką i rekreacją[3]), bez względu na formę organizacyjno-prawną podmiotu[4]. Potencjalnymi pracobiorcami byli słuchacze publicznych i niepublicznych szkół wyższych kształcący się na kierunkach związanych z turystyką, na studiach pierwszego lub drugiego stopnia, w trybie stacjonarnym lub niestacjonarnym.

W badaniu aktualnych pracobiorców zastosowano dwustopniową procedurę doboru próby, obejmującą elementy doboru losowego (warstwowo-zespołowego) oraz nielosowego (kwotowego). Ze względu na przestrzenne zróżnicowanie zagospodarowania turystycznego w Polsce w pierwszej kolejności uszeregowano powiaty (wraz z miastami na prawach powiatu) według poziomu rozwoju funkcji turystycznej (mierzonego wskaźnikiem Baretje'a-Deferta, tj. relacji liczby miejsc noclegowych w obiektach turystycznego zakwaterowania do liczby stałych mieszkańców obszaru) i podzielono je na trzy równoliczne grupy (warstwy). Klasyfikacji dokonano na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego o turystycznych obiektach noclegowych. Następnie za pomocą tablic liczb losowych wylosowano pięć liczb, które wyznaczyły jednostki do dalszego badania w grupie powiatów o wysokim, średnim i niskim poziomie rozwoju funkcji turystycznej. W 15 wytypowanych jednostkach terytorialnych dobrano podmioty do badania, stosując dobór kwotowy. Przyjęto

[3] Takie ujęcie jest zgodne z zaleceniami UNWTO, OECD i Eurostat (2010) dotyczącymi rachunku satelitarnego turystyki.

[4] W warunkach polskich działalność polegająca na świadczeniu usług turystycznych prowadzona jest w formach organizacyjnych przewidzianych zarówno prawem prywatnym (np. osoba fizyczna prowadząca działalność, spółka osobowa, spółka kapitałowa, spółdzielnia, fundacja), jak i prawem publicznym (np. jednostka budżetowa, zakład budżetowy, instytucja kultury).

trzy zmienne kontrolne: typ prowadzonej działalności, typ powiatu i stopień rozwoju funkcji turystycznej w powiecie, na terenie którego działa podmiot. Założono, że w badaniu weźmie udział co najmniej 1000 osób świadczących pracę w charakterystycznych rodzajach działalności turystycznej. Skontaktowano się z 520 podmiotami, 370 z nich wyraziło zgodę na udział w projekcie (71,2%), a z 329 pozyskano respondentów (63,3%). Z 1668 kwestionariuszy przekazanych pracownikom wypełnionych zostało 1125 (67,4%). Ze względu na braki i sprzeczności odpowiedzi odrzucono 99 kwestionariuszy (8,8%), tym samym w kolejnym etapie uwzględniono odpowiedzi 1026 respondentów.

W badaniu potencjalnych pracobiorców zastosowano dobór losowy zespołowy jednostopniowy. Na podstawie zintegrowanego systemu informacji o szkolnictwie wyższym POL-on stworzono wykaz publicznych i niepublicznych uczelni uprawnionych do prowadzenia kierunków studiów związanych z turystyką – zawierał on 93 jednostki. Następnie, na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących szkolnictwa wyższego, z listy wyeliminowano 14 uczelni, które nie kształciły studentów na badanych kierunkach. Podobnie jak w przypadku aktualnych pracobiorców założono, że w badaniu weźmie udział co najmniej 1000 słuchaczy. Zaproszenie do udziału w projekcie skierowano do 30 losowo wybranych uczelni, 20 z nich (66,7%) wyraziło zgodę na przeprowadzenie badania, a z 18 (60,0%) pozyskano respondentów. Z 9134 studentów w sondażu uczestniczyło 1213 (13,3%). Ze względu na braki i sprzeczności odpowiedzi odrzucono 185 kwestionariuszy (15,3%), tym samym w kolejnym etapie uwzględniono odpowiedzi 1028 respondentów.

Dane empiryczne niezbędne do rozwiązania postawionego problemu badawczego zostały uzyskane za pomocą jednej z metod pomiaru sondażowego – ankiety. Aby zwiększyć stopień realizacji próby i ograniczyć ryzyko zniekształcenia wyników wskutek błędu wynikającego z braku odpowiedzi, wykorzystano mieszany schemat zbierania danych, tj. połączono różne techniki pomiaru w ramach jednego projektu. W badaniu aktualnych pracobiorców zastosowano ankietę pocztową i bezpośrednią, zaś w badaniu potencjalnych pracobiorców ankietę internetową, bezpośrednią i audytoryjną. Uznano, iż nie wpłynie to negatywnie na rezultaty poznawcze, gdyż techniki te są do siebie zbliżone i różnią się głównie sposobem dostarczenia kwestionariuszy respondentom i ich późniejszego przekazania badaczowi.

Zgonie z zaproponowaną konceptualizacją jakość pracy to konstrukt latentny (ukryty) wyższego rzędu, nadrzędny w stosunku do sześciu wymiarów (domen): treści pracy, prestiżu pracy, korzyści ekonomicznych, możliwości rozwoju zawodowego, relacji społecznych oraz równowagi praca-życie. Pomiaru zmiennych ukrytych dokonano za pomocą wskaźników, będących ich symptomami. Takie ujęcie, zakładające reflektywny (odzwierciedlający) charakter relacji przyczynowych pomiędzy zmiennymi utajonymi i jawnymi, jest zgodne z klasyczną teorią testu. Natomiast kombinacja wyodrębnionych wymiarów pozwala opisać mechanizm kształtowania się ogólnej jakości pracy. Takie ujęcie z kolei, zakładające formatywny (kształtujący) charakter relacji przyczynowych pomiędzy zmiennymi ukrytymi pierwszego i drugiego rzędu, stosowane jest w analizie konstruktów wielowymiarowych i budowaniu indeksów. Zaproponowany model jakości pracy jest więc hierarchicznym modelem mieszanym, złożonym z równoległych wskaźników reflektywnych pierwszego rzędu i skorelowanych wskaźników formatywnych drugiego rzędu. Jego dopuszczalność wymaga dwustopniowego testowania – badanie wymiarów jakości pracy, tj. konstruktów latentnych pierwszego rzędu, przeprowadzono, wykorzystując konfirmacyjny model czynnikowy, zaś na potrzeby budowy globalnego indeksu jakości pracy, tj. konstruktu latentnego drugiego rzędu, zastosowano model głównych składowych.

Otrzymane w toku badań terenowych dane zostały poddane analizie za pomocą metod ilościowych. W celu scharakteryzowania natężenia badanych zjawisk wykorzystano metody statystyki opisowej, w szczególności miary położenia i rozproszenia. Siłę związku pomiędzy badanymi zmiennymi oceniono wstępnie za pomocą współczynników korelacji, zaś do aproksymacji względnej ważności wymiarów jakości pracy zastosowano współczynnik epsilon, który jest zalecany przy skorelowanych predyktorach. Analizując zróżnicowanie oczekiwań wobec pracy i jej postrzegania w turystyce, użyto testu Manna-Whitneya oraz testu Kruskala-Wallisa uzupełnionego o porównania wielokrotne parami. Identyfikację istotnych różnic w ocenie jakości pracy w gospodarce turystycznej i jej następstw umożliwił test t-Studenta dla prób niezależnych oraz jednoczynnikowa analiza wariancji (ANOVA) uzupełniona o testy *post hoc*. Wyodrębnienia względnie homogenicznych segmentów pracobiorców na rynku turystycznym dokonano przy użyciu metody k-średnich oraz drzew decyzyjnych. Analizę kluczowych zależności pomiędzy jakością pracy a potencjałem konkurencyjnym przeprowadzono, stosując hierarchiczną analizę regresji wielokrotnej oraz modelowanie równań strukturalnych.

2.2.4. Osiągnięte rezultaty

Badania, wyniki których przedstawiono w monografii, stanowią próbę wypełnienia luki poznawczej dotyczącej jakości pracy jako instrumentu konkurowania o ucieleśniony w zasobach pracy kapitał ludzki w celu budowania przewagi konkurencyjnej na współczesnym rynku turystycznym. U podstaw podjętych badań leży holistyczna koncepcja pracy, która postuluje traktowanie pracy jako formy uczestnictwa w życiu społecznym i uwzględnianie zarówno ekonomicznych, jak i socjopsychologicznych funkcji przez nią pełnionych. Zgodnie z tą koncepcją o zdolności organizacji gospodarczej do rywalizowania o kapitał ludzki przesądza nie tylko oferowana płaca (jako determinanta użyteczności płynącej z konsumpcji dóbr i usług nabywanych za otrzymane wynagrodzenie)[5], ale wszelkie materialne i pozamaterialne korzyści związane z zadaniami zawodowymi i warunkami ich wykonywania. Przyjęte podejście, korespondujące z założeniami ekonomii behawioralnej, pozwala w pełniejszy sposób wyjaśnić indywidualne decyzje aktualnych i potencjalnych pracobiorców i ich zachowania na rynku pracy.

Analiza danych zgromadzonych na potrzeby projektu potwierdziła przypuszczenie zawarte w hipotezie głównej, odnoszące się do niskiej jakości pracy w turystyce jako bariery w procesie pozyskiwania i utrzymywania zasobów pracy przez podmioty gospodarki turystycznej. Do takich wniosków upoważniają zarówno wyniki systematycznego przeglądu dotychczasowych studiów empirycznych, jak i wyniki badań pierwotnych zrealizowanych wśród aktualnych i potencjalnych pracobiorców na rynku turystycznym.

Przegląd piśmiennictwa wskazuje, że wizerunek gospodarki turystycznej jako pracodawcy jest niejednoznaczny. W analizowanych publikacjach wśród zidentyfikowanych cech pracy znajdują się bowiem zarówno takie, które postrzegane są jako atuty, jak i takie, które traktowane są jako słabości, niemniej jednak częściej wskazywane są wady niż zalety zatrudnienia w turystyce. Przewagę opinii pozytywnych nad negatywnymi zaobserwowano

[5] Postrzeganie jakości pracy wyłącznie przez pryzmat wynagrodzenia otrzymanego za jej świadczenie nawiązuje do koncepcji przykrości (ujemnej użyteczności) pracy (ang. *disutility of labour*), wprowadzonej do ekonomii neoklasycznej przez W.S. Jevonsa. Zgodnie z tą koncepcją podaż pracy jest funkcją ujemnej użyteczności wynikającej z fizycznego i psychicznego wysiłku wkładanego w wykonywanie zadań zawodowych i utraty korzyści z alternatywnego wykorzystania czasu oraz dodatniej użyteczności wynikającej z konsumpcji dóbr i usług nabywanych za wynagrodzenie za wykonywaną pracę.

w obszarze relacji społecznych, w ramach którego na pierwszy plan wysunęły się relacje ze współpracownikami. Znaczący udział pozytywnych sądów odnotowano również w obszarze treści pracy, w którym jako główne walory wymieniano zakres zadań zawodowych, właściwości pracy i interakcje z klientami. Z kolei wyraźna przewaga głosów krytycznych cechuje domenę korzyści ekonomicznych, w której najczęściej sygnalizowanym problemem był poziom wynagrodzeń. Niemal wyłącznie nieprzychylne uwagi formułowano pod adresem domeny organizacji pracy, podkreślając kwestie długości czasu pracy, obciążenia i tempa pracy oraz rozkładu czasu pracy. Znaczący udział pesymistycznych komentarzy zarejestrowano także w obszarze możliwości rozwoju zawodowego, w którym krytyce podlegały zwłaszcza perspektywy awansu i dostęp do szkoleń podnoszących kompetencje. Bardzo niskie noty wystawiono ponadto możliwościom bezkonfliktowego łączenia pracy z życiem pozazawodowym oraz prestiżowi pracy.

Z badań pierwotnych przeprowadzonych wśród aktualnych i potencjalnych pracobiorców w gospodarce turystycznej wynika, że w obu grupach respondentów oczekiwania wobec wszystkich wyodrębnionych wymiarów pracy istotnie przewyższały postrzeganie tych wymiarów (co potwierdziły wyniki testu Wilcoxona). Świadczy to o ograniczonej zdolności pracy w turystyce do zaspokajania potrzeb pracowników i budowania dobrostanu zawodowego. Aktualni pracobiorcy raportowali największe rozbieżności pomiędzy percepcją a oczekiwaniami w obszarze korzyści ekonomicznych oraz możliwości rozwoju zawodowego. Potencjalni pracobiorcy z kolei w najmniejszym stopniu byli przekonani, że praca w obsłudze ruchu turystycznego spełni ich oczekiwania dotyczące równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Spośród poddanych analizie wymiarów pracy na szczególną uwagę zasługują relacje społeczne. Wobec tej domeny życia zawodowego zarówno aktualni, jak i potencjalni pracobiorcy formułowali najwyższe oczekiwania, co świadczy o jej wysokiej ważności deklarowanej. Jednocześnie o tej sferze obie grupy respondentów wyrażały najprzychylniejsze opinie, a dystans pomiędzy oczekiwaniami wobec pracy a jej percepcją okazał się najmniejszy. Co więcej, w porównaniu z innymi domenami życia zawodowego, na niepełne zaspokojenie potrzeb pracowników w rozpatrywanym obszarze wpłynęły w większym stopniu wysokie oczekiwania niż niekorzystne postrzeganie pracy. Relacje interpersonalne można wobec tego uznać za relatywny atut pracy w gospodarce turystycznej. Postrzeganie przez pracowników relacji społecznych w miejscu pracy ma istotne konsekwencje behawioralne, które wpływają na zdolność zatrudniających organizacji do rywalizowania o akceptację oferowanych dóbr i usług na arenie rynków zbytu. Zgodnie z modelem wymagania – zasoby pracy (ang. *job demands–resources model*) relacje społeczne są krytycznymi zasobami, redukującymi koszty psychofizyczne związane z wymaganiami stawianymi przez pracę i tym samym buforującymi negatywny wpływ wysiłku wkładanego w wykonywanie obowiązków zawodowych na dobrostan w miejscu pracy (Bakker i Demerouti, 2007). Ponadto pozytywne relacje międzyludzkie w środowisku pracy, wspomagając otwarty styl komunikowania się, budowanie zaufania wewnątrzorganizacyjnego i dzielenie się wiedzą, są ważnym czynnikiem kształtującym klimat organizacyjny sprzyjający podejmowaniu inicjatyw na rzecz realizacji wspólnych interesów. W tym kontekście podmioty gospodarki turystycznej nie powinny zaniedbywać inicjatyw ukierunkowanych na utrzymanie pozytywnych relacji społecznych w miejscu pracy.

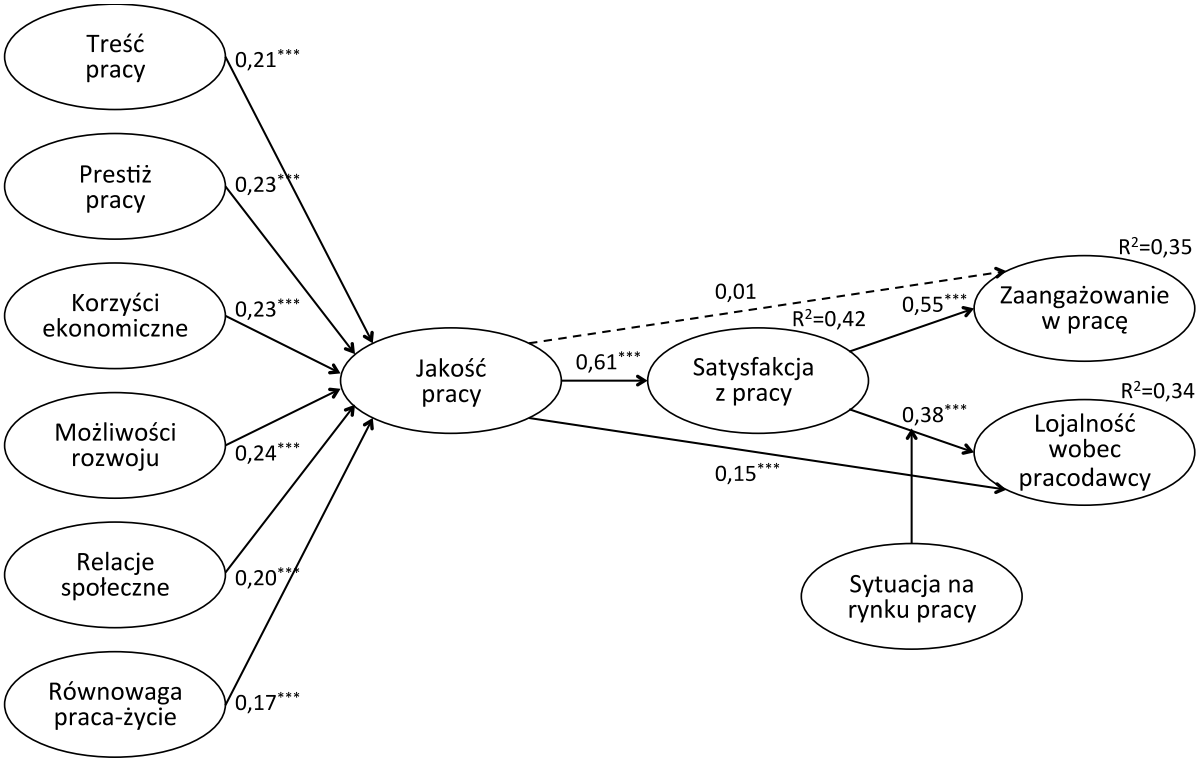
Korzystając z testu Manna-Whitneya i Kruskala-Wallisa oraz testu t-Studenta dla prób niezależnych i jednoczynnikowej analizy wariancji, zidentyfikowano zmienne indywidualne, organizacyjne i lokalizacyjne, które miały istotny udział w wyjaśnianiu wariancji jakości pracy

w turystyce. Zgodnie z postawionymi hipotezami w obu grupach respondentów zmienne indywidualne były źródłem zróżnicowania zarówno oczekiwań, jak i postrzegania, przy czym więcej istotnych statystycznie i praktycznie różnic międzygrupowych wykryto w przypadku percepcji pracy w turystyce. Zmienne organizacyjne także znalazły odzwierciedlenie w dyspersji postrzegania pracy przez obie grupy uczestników sondażu. Natomiast zmienne lokalizacyjne istotnie wpływały na percepcję pracy tylko w grupie aktualnych pracobiorców. Z analizy struktury drzew regresyjnych wynika, że największe znaczenie w podziale badanych grup respondentów na segmenty ze względu na postrzeganą jakość pracy w turystyce miała odpowiednio forma zatrudnienia oraz rodzaj studiów. Reasumując, hipotezy dotyczące zmiennych różnicujących jakość pracy w turystyce zostały w całości potwierdzone wśród aktualnych pracowników i częściowo potwierdzone wśród potencjalnych pracowników gospodarki turystycznej.

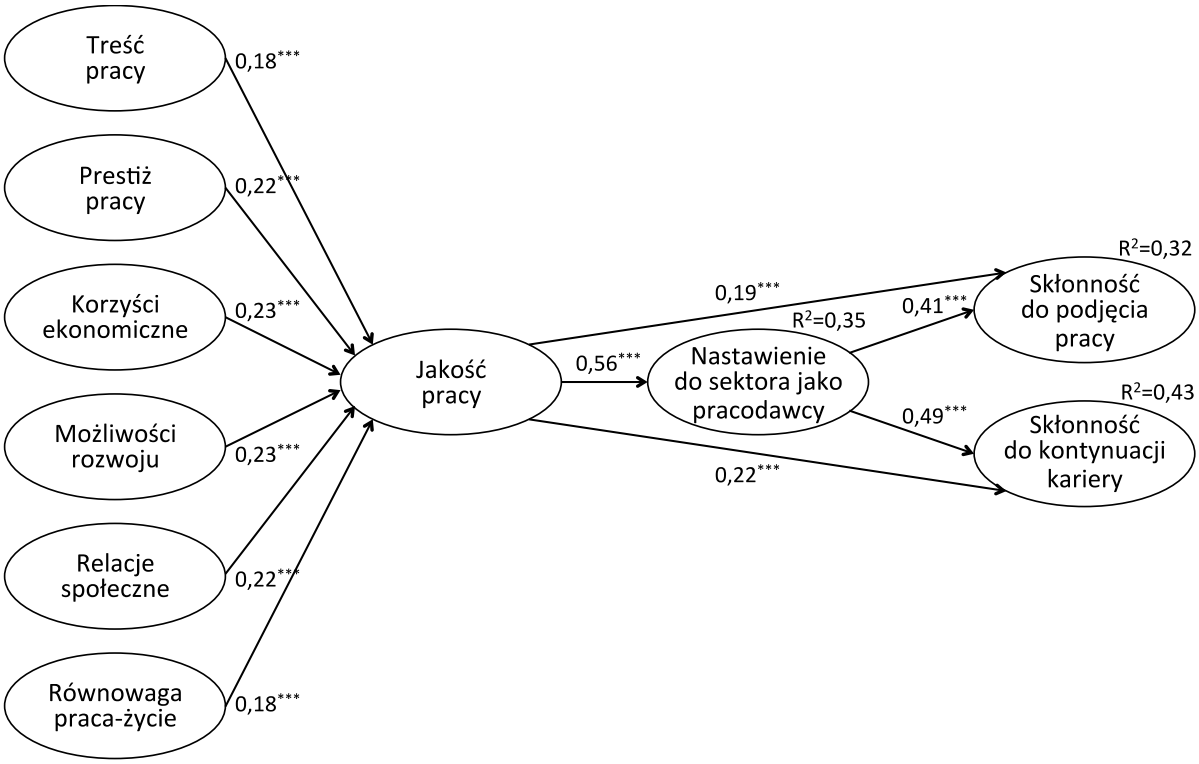
Analiza zgromadzonego materiału empirycznego upoważnia do wniosku o ograniczonych możliwościach pozyskiwania i utrzymywania przez podmioty gospodarki turystycznej zasobów pracy jako podstawy budowania przewagi konkurencyjnej na rynku. Na niepokojąco niskim poziomie ukształtowała się zarówno deklarowana przez aktualnych pracobiorców lojalność wobec pracodawcy, jak i wyrażana przez potencjalnych pracobiorców skłonność do podjęcia pracy oraz skłonność do kontynuacji kariery zawodowej w sektorze. Otrzymane rezultaty są spójne z dotychczasowymi wynikami badań wskazującymi na obecność w podmiotach gospodarki turystycznej kultury organizacyjnej sprzyjającej fluktuacji pracowniczej, określanej jako kultura rotacji.

Jak potwierdziły wyniki analizy względnej ważności, największy udział w wyjaśnieniu kształtowania się wszystkich badanych przejawów skuteczności konkurowania o zasoby na rynku pracy w turystyce okazała się mieć treść pracy, co świadczy o jej wysokiej ważności pochodnej. Zgodnie z modelem właściwości pracy (ang. *job characteristics model*) zaspokojenie potrzeb związanych z rozpatrywaną domeną odgrywa ważną rolę w kształtowaniu poczucia sensu pracy, które z kolei ma istotny wpływ na motywację wewnętrzną (autoteliczną) pracowników, manifestującą się gotowością do podejmowania działania ze względu na samą treść aktywności postrzeganą jako nagradzająca (Hackman i Oldham, 1976). Zdiagnozowane zależności dostarczają argumentów na rzecz rozpoznawania przez podmioty gospodarki turystycznej oczekiwań pracobiorców dotyczących zakresu i charakteru zadań zawodowych zarówno w trakcie rekrutacji i selekcji, jak i po podjęciu zatrudnienia. Pozwoli to ograniczyć ryzyko niedopasowania jednostki do środowiska pracy i jego niepożądanych konsekwencji dla zatrudniających organizacji.

Rezultaty badań pierwotnych w większości potwierdziły założone w zaproponowanym modelu konceptualnym zależności pomiędzy jakością pracy a potencjałem konkurencyjnym w sferze zasobów pracy w gospodarce turystycznej. Wzrostowi jakości pracy towarzyszył wyższy poziom wszystkich badanych przejawów skuteczności rywalizowania o zasoby na rynku pracy. Hierarchiczna analiza regresji wielokrotnej wykazała, że w grupie aktualnych pracobiorców jakość pracy oddziaływała na zaangażowanie w całości za pośrednictwem satysfakcji zawodowej, zaś na lojalność zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem satysfakcji. Stwierdzono także, że zależność pomiędzy satysfakcją z pracy a lojalnością wobec pracodawcy była moderowana przez postrzeganą zdolność do podjęcia alternatywnego zatrudnienia (Rys. 2). W grupie potencjalnych pracobiorców jakość pracy wpływała na skłonność do podjęcia pracy i na skłonność do kontynuacji kariery w sektorze zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem nastawienia do sektora jako pracodawcy. Sytuacja na rynku pracy nie odegrała moderacyjnej roli w tych relacjach (Rys. 3).



Rys. 2. Jakość pracy w turystyce i jej następstwa – aktualni pracobiorcy
Na schemacie zaprezentowano współczynniki standaryzowane
Istotność na poziomie: *** p<0,001
Źródło: Opracowanie własne.



Rys. 3. Jakość pracy w turystyce i jej następstwa – potencjalni pracobiorcy
Na schemacie zaprezentowano współczynniki standaryzowane
Istotność na poziomie: *** p<0,001
Źródło: Opracowanie własne.

Z przeprowadzonych badań wynika, że niesatysfakcjonująca jakość pracy to ważna przyczyna, dla której sektor turystyczny boryka się z problemem niskiej lojalności pracobiorców i ich ograniczonej gotowości do długookresowego wnoszenia wkładu w kreowanie sukcesu rynkowego zatrudniających organizacji. Warto jednak podkreślić, że nie jest to jedyna przyczyna, na co wskazuje relatywnie wysoki udział niewyjaśnionej przez modele wariancji zmiennych endogenicznych. Wydaje się, że na zaobserwowaną zależność wpływa fakt, że większość uczestników sondażu reprezentowała pokolenie milenijne, które wyróżnia m. in. niska centralność pracy jako wartości i wysoka mobilność zawodowa, wynikająca z chęci potwierdzania swojej atrakcyjności rynkowej poprzez częste zmiany pracodawców. Stanowi to niewątpliwie duże wyzwanie dla podmiotów gospodarki turystycznej, w strukturze zatrudnienia których znaczący udział mają przedstawiciele najmłodszych generacji.

2.2.5. Wkład w rozwój dyscypliny

Zaprezentowane w monografii usystematyzowane rozważania nad jakością pracy i jej wpływem na indywidualne decyzje pracobiorców o nawiązywaniu i rozwiązywaniu relacji z pracodawcami na rynku turystycznym przyczyniają się do wzbogacenia wiedzy z zakresu nauk ekonomicznych w dyscyplinie ekonomia, w szczególności w jej specjalnościach: ekonomika pracy i ekonomika turystyki. Dla pierwszej z wymienionych specjalności naukowych istotne znaczenie mają dociekania dotyczące zachowań jednostek na rynku pracy i ich uwarunkowań oraz dopasowania pracowników do środowiska pracy i jego skutków dla podmiotów gospodarczych; dla drugiej – rozważania na temat przewagi zasobowej jako źródła przewagi rynkowej podmiotów gospodarki turystycznej i determinant jej tworzenia. Przeprowadzone badania poświęcone czynnikom wpływającym na skuteczność konkurowania o ucieleśniony w zasobach pracy kapitał ludzki w gospodarce turystycznej wnoszą wkład w rozwój dyscypliny w warstwie teoretycznej, metodycznej i poznawczej.

Podstawą prowadzonych dociekań nad rolą jakości pracy w procesie rywalizowania o zasoby pracy jest założenie, że właściciele (i zarazem nosiciele) kapitału ludzkiego, podejmując decyzje dotyczące alokacji znajdującego się w ich dyspozycji zasobu wiedzy, umiejętności i innych właściwości psychofizycznych, dokonują inwestycji, występują zatem w charakterze podmiotu inwestującego. Jak w przypadku każdego przedsięwzięcia inwestycyjnego, na decyzje inwestora o alokacji kapitału ludzkiego wpływa oczekiwany zwrot z inwestycji, będący pochodną uzyskanych dochodów, przy czym dochody te występują zarówno w postaci pieniężnej, jak i niepieniężnej. Należy jednocześnie zauważyć, że wykorzystując kapitał ludzki na rynku pracy, jego nosiciele odnoszą dwojakie korzyści – z jednej strony uzyskują bieżące dochody za świadczone usługi pracy, z drugiej, zdobywając doświadczenie zawodowe w toku wykonywania pracy, mają sposobność dalszego akumulowania kapitału ludzkiego, co wpływa na przyszłe dochody. Postrzeganie właścicieli kapitału ludzkiego jako inwestorów oznacza, że dla pracobiorców zasadniczym czynnikiem decydującym o nawiązaniu lub rozwiązaniu relacji z pracodawcami są materialne i pozamaterialne korzyści oferowane w miejscu pracy, wpływające na zwrot z zainwestowanego kapitału.

W przedstawionych rozważaniach uznano, że podejście przypisujące pracy wyłącznie rolę instrumentalną i sprowadzające jej użyteczność do użyteczności jej produktu (tj. dóbr i usług nabywanych za uzyskane wynagrodzenie) ma niewystarczającą wartość eksplanacyjną. Dlatego w celu wyjaśnienia indywidualnych decyzji o alokacji kapitału ludzkiego

podejmowanych przez aktualnych i potencjalnych pracobiorców posłużono się holistyczną koncepcją pracy. Zaproponowane podejście odwołuje się do instrumentalnej i autotelicznej roli pracy i bierze pod uwagę ekonomiczne i socjopsychologiczne funkcje przez nią pełnione. W efekcie użyteczność pracy obejmuje użyteczność rezultatu (tj. efektów wykonywania obowiązków zawodowych) i użyteczność procesu (tj. warunków, które prowadzą do uzyskania tych efektów, a więc w jakich obowiązki zawodowe są wykonywane). Uwzględnienie złożoności motywów leżących u podstaw procesu podejmowania decyzji przez pracobiorców umożliwia lepsze zrozumienie i dokładniejsze wyjaśnienie wyborów przez nich dokonywanych. Takie ujęcie czerpie z dorobku ekonomii behawioralnej, której przedstawiciele postulują złagodzenie założenia o pełnej racjonalności podmiotów gospodarujących. Dzięki wzięciu pod uwagę ułomności ludzkiej racjonalności ekonomia behawioralna podnosi stopień realizmu modeli ekonomicznych, wskutek czego znacznie zwiększają się możliwości ich wykorzystania w badaniach stosowanych.

Konsekwencją przyjęcia holistycznej koncepcji pracy jako podstawy podjętych badań jest autorska metoda pomiaru jakości pracy. Opracowany model pomiarowy odwołuje się do autotelicznej i instrumentalnej roli pracy, uwzględniając korzyści wewnętrzne (tj. treść pracy) i zewnętrzne (tj. kontekst pracy). Zgodnie z zaproponowaną konceptualizacją jakość pracy to hierarchiczny konstrukt latentny złożony z równoległych wskaźników reflektywnych pierwszego rzędu i skorelowanych wskaźników formatywnych drugiego rzędu. Wskaźniki reflektywne są symptomami zjawiska ukrytego, czyli przyczynowo odzwierciedlają mierzoną zmienną, zaś wskaźniki formatywne są determinantami zjawiska ukrytego, czyli przyczynowo formują mierzoną zmienną. Z różnic w kierunku przyczynowości wynikają także różnice w skutkach zmian w zbiorze wskaźników. Wskaźniki reflektywne mają charakter nadmiarowy, co oznacza, że ich eliminacja lub dodanie nie wywołuje zmiany istoty badanego konstruktu. Wskaźniki formatywne mają z kolei charakter oszczędny, zatem ich eliminacja lub dodanie zmienia naturę analizowanego konstruktu.

Zastosowanie do pomiaru jakości pracy modelu hierarchicznego pozwala na szczegółową analizę różnych aspektów zdolności pracy do zaspokajania potrzeb pracowników w ramach wyróżnionych domen życia zawodowego, odzwierciedlających szerokie spektrum funkcji pełnionych przez pracę. Z kolei wybór modelu mieszanego (reflektywno-formatywnego) wynika z reguł korespondencji między wskaźnikiem a zjawiskiem wskazywanym. W przyjętym rozwiązaniu wyodrębnione wymiary jakości pracy, mierzone za pomocą wskaźników reflektywnych, formatywnie tworzą syntetyczny indeks jakości pracy. Zmienne obserwowalne będące symptomami poszczególnych wymiarów mają charakter redundantny, gdyż rola każdego z nich w modelu cząstkowym jest wzajemnie równoważna. W odróżnieniu od podejścia reflektywnego wymiary jakości pracy nie są przejawami, a składowymi konstruktu wyższego rzędu, których nie należy traktować zamiennie, gdyż pominięcie jakiegokolwiek z nich spowodowałoby obniżenie trafności pomiaru jakości pracy.

Przyjęte podejście do pomiaru jakości pracy, bazujące na jednoczesnym badaniu pożądanych i postrzeganych cech pracy (a tym samym pozwalające na ocenę stopnia spełnienia oczekiwań), umożliwia określenie ważności deklarowanej i pochodnej determinant skuteczności konkurowania o zasoby pracy. Ważność deklarowana ustalana jest bezpośrednio przez pracobiorców, którzy nadają poszczególnym aspektom życia zawodowego wagi odzwierciedlające ich potrzeby. Ważność pochodna natomiast określana jest pośrednio na podstawie siły współzależności pomiędzy analizowanymi aspektami życia zawodowego a zewnętrznymi zmiennymi merytorycznie powiązanymi ze stopniem zaspokojenia potrzeb pracobiorców.

Wartość poznawcza prezentowanych rozważań wynika ze skali zrealizowanych badań. Przeprowadzony sondaż miał ogólnokrajowy zasięg przestrzenny, obejmował wszystkie charakterystyczne rodzaje działalności turystycznej i uczestniczyli w nim zarówno aktualni, jak i potencjalni pracownicy podmiotów gospodarki turystycznej. Ponadto zastosowana procedura doboru próby pozwoliła na uwzględnienie zróżnicowania determinant postrzegania pracy w turystyce ze względu na rodzaj prowadzonej działalności (typ wytwarzanych produktów turystycznych) i na lokalizację (stopień rozwoju funkcji turystycznej obszaru).

W toku prowadzonych prac zidentyfikowano i sklasyfikowano zarówno determinanty zdolności do pozyskiwania i utrzymywania zasobów pracy, jak i zmienne wyjaśniające wariancję tej zdolności. W szczególności ustalono hierarchię ważności domen życia zawodowego dla pracobiorców w gospodarce turystycznej, wykorzystując kategorię ważności deklarowanej i pochodnej. Ponadto zidentyfikowano zmienne indywidualne, organizacyjne i lokalizacyjne mające istotny udział w wyjaśnianiu zróżnicowania jakości pracy w turystyce oraz jej następstw w zakresie kluczowych dla zatrudniających organizacji w kontekście tworzenia przewagi na rynku postaw i intencji pracowników. Dokonano także pomiaru wpływu jakości pracy w turystyce na skuteczność rywalizowania o zasoby pracy jako podstawy budowania przewagi konkurencyjnej. Zbadano również rolę zmiennych mediujących i moderujących w relacjach pomiędzy jakością pracy a potencjałem konkurencyjnym w sferze zasobów pracy w gospodarce turystycznej. Zweryfikowany w projekcie model stanowi wreszcie punkt wyjścia do dalszych badań i dokonywania porównań w wymiarze międzysektorowym (poprzez rozszerzenie zakresu podmiotowego) oraz międzynarodowym (poprzez rozszerzenie zakresu przestrzennego).

3. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

3.1. Tematyka prowadzonych badań naukowych

Od początku pracy naukowej moje zainteresowania badawcze koncentrują się wokół problematyki decyzji alokacyjnych jednostek funkcjonujących na rynku turystycznym i ich wpływu na konkurencyjność producentów dóbr i usług turystycznych. W ramach tego nurtu można wyróżnić trzy główne obszary, w których mieszczą się badania naukowe prowadzone przeze mnie po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych:

- zasoby pracy i ich rola w budowaniu przewagi konkurencyjnej podmiotów gospodarki turystycznej,
- aktywność innowacyjna podmiotów gospodarki turystycznej i jej determinanty i następstwa,
- relacje międzyorganizacyjne podmiotów gospodarki turystycznej i ich uwarunkowania.

Z pierwszym, najintensywniej eksplorowanym przeze mnie obszarem badawczym związane są prace, których zwieńczeniem jest monografia wskazana jako osiągnięcie naukowe będące podstawą wniosku o wszczęcie postępowania habilitacyjnego. Inspiracją do podjęcia badań w tym obszarze był mój udział w charakterze eksperta w projekcie pt. *Comprehensive sectoral analysis of emerging competences and economic activities in the European Union: Hotels and restaurants* zainicjowanym przez Komisję Europejską, Dyrekcję Generalną Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans (2008–2009), a dotyczącym scenariuszy rozwoju sektora HoReCa i ich implikacji dla rynku pracy.

Kluczowa rola zasobów pracy jako nosicieli kapitału ludzkiego w budowaniu potencjału konkurencyjnego i kreowaniu wartości ekonomicznej we współczesnych organizacjach gospodarczych jest niezaprzeczalna. Wszak zasoby pracy są jedynym rodzajem zasobów zdolnym do samoistnego generowania wartości, a ponadto, oddziałując na produktywność pozostałych zasobów, decydują o ich udziale w tworzeniu wartości. Jednocześnie, z uwagi na szczególne właściwości nosicieli kapitału ludzkiego prowadzące do znoszenia barier mobilności i tym samym zwiększenia ryzyka erozji przewagi zasobowej, krytyczne znaczenie dla możliwości zajęcia przez organizacje pożądanej pozycji konkurencyjnej ma nie tylko pozyskanie zasobów pracy, ale także ich utrzymanie. Przyjęcie takiej perspektywy skłania do badania czynników determinujących postawy i będące ich przejawem zachowania jednostek na rynku pracy. Realizowane dotychczas projekty dotyczące decyzji pracobiorców o alokacji kapitału ludzkiego na rynku turystycznym cechuje brak kompleksowego ujęcia i powierzchowny charakter.

W odpowiedzi na istniejącą lukę poznawczą prowadziłam pogłębione badania koncepcyjne i empiryczne w ramach projektu, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach konkursu OPUS 4, pt. *Jakość pracy w procesie budowania potencjału konkurencyjnego w gospodarce turystycznej*, którego byłam kierownikiem (2013–2016). Podmiotem podejmowanych przeze mnie studiów badawczych były osoby w wieku zdolności do pracy reprezentujące zarówno grupę aktualnych, jak i potencjalnych pracobiorców na rynku turystycznym. Przedmiotem badań w pierwszej z wymienionych grup jest funkcjonowanie jednostek w środowisku pracy, a w szczególności źródła, przejawy i następstwa dobrostanu zawodowego (rozumianego jako pozytywny stan wynikający z całokształtu doznań emocjonalnych i ocen poznawczych własnego życia zawodowego). Stanowiący obiekt szczególnego zainteresowania psychologii pozytywnej dobrostan pracowniczy jest coraz częściej włączany do analiz ekonomicznych, co należy wiązać z wykryciem zależności pomiędzy subiektywnymi opiniami na temat środowiska pracy a obiektywnymi zachowaniami w miejscu pracy, które bezpośrednio oddziałują na skuteczność kreowania wartości dla interesariuszy. Istnieją empiryczne dowody wskazujące na istotne związki pomiędzy dobrostanem pracowników a zachowaniami obywatelskimi, wyrażającymi się w dobrowolnym i intencjonalnym wykonywaniu zadań wykraczających poza formalne obowiązki zawodowe, zachowaniami kontrproduktywnymi, manifestującymi się w dobrowolnym i świadomym podejmowaniu aktywności szkodzących organizacji, czy zachowaniami innowacyjnymi, polegającymi na generowaniu, promowaniu i implementacji nowych rozwiązań. Z kolei badania w drugiej ze wskazanych grup dotyczą przede wszystkim nastawienia do sektora turystycznego (i tworzących go branż) jako pracodawcy, a zwłaszcza czynników kształtujących to nastawienie, oraz intencji związania swojej kariery zawodowej z sektorem w krótko- i długookresowej perspektywie, co nie pozostaje bez wpływu na rozmiary podaży pracy i w konsekwencji możliwości pozyskania pracowników przez podmioty gospodarki turystycznej.

Poza monografią stanowiącą główne osiągnięcie naukowe rezultaty dociekań prowadzonych w obszarze badawczym związanym z zasobami pracy i ich rolą w budowaniu przewagi konkurencyjnej podmiotów gospodarki turystycznej zaprezentowałam w licznych artykułach oraz rozdziałach w monografiach naukowych przygotowanych samodzielnie lub we współautorstwie; do najważniejszych należą:

- Bednarska, M. A. (2017). Does the effect of person-environment fit on work attitudes vary with generations? Insights from the tourism industry. *International Journal of Management and Economics*, *53*(1), 65–83.

- Bednarska, M. (2017). Determinanty satysfakcji z pracy w turystyce – empiryczna weryfikacja modelu trójczynnikowego. W: A. Rapacz i P. Gryszel (red.), *Gospodarka turystyczna w regionie: przedsiębiorstwo, samorząd, współpraca* (Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 473) (s. 60–68). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Bednarska, M. i Grobelna, A. (2017). Zmiana pokoleniowa na rynku pracy w turystyce. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, *5*(4), 104–125.
- Bednarska, M. A. (2016). Complementary person-environment fit as a predictor of job pursuit intentions in the service industry. *Contemporary Economics*, *10*(1), 27–38.
- Bednarska, M. (2016). Satysfakcja z pracy i jej wpływ na lojalność wobec pracodawcy. Studium sektora HoReCa. *Organizacja i Kierowanie*, (1(171)), 97–114.
- Bednarska, M. i Olszewski, M. (2016). Uwarunkowania postaw wobec pracy w gospodarce turystycznej w kontekście kreowania kapitału klienta. *Ekonomiczne Problemy Turystyki*, *2*(34), 387–398.
- Bednarska, M. A. i Olszewski, M. (2016). Effect of work experience on students' attitudes toward hospitality careers. W: M. Kozak i N. Kozak (Eds.), *Tourism and hospitality management* (Advances in culture, tourism and hospitality research, vol. 12) (s. 235–249). Emerald Group Publishing.
- Bednarska, M. (2015). Moderators of job characteristics – job satisfaction relationship in the tourism industry. *Ekonomiczne Problemy Turystyki*, *3*(31), 9–24.
- Bednarska, M. A. i Szczyt, M. (2015). Variations in job satisfaction in service industries: Comparative international analysis. *Foresight*, *17*(6), 599–615.
- Bednarska, M. A. (2014). Tourism jobs and subjective well-being at work: A cross-national analysis. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, *5*(2), 9–23.
- Bednarska, M. A. (2014). Linking quality of work life to employee lifetime value in service industries – towards a research agenda. *Service Management*, *14*(3), 31–38.
- Bednarska, M. A. (2013). Quality of work life in tourism – implications for competitive advantage of the tourism industry. *Journal of Travel and Tourism Research*, Spring/Fall, 1–17.
- Bednarska, M. A. i Olszewski, M. (2013). Students' attitudes towards career in the tourism industry – implications for tacit knowledge management. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation*, *9*(1), 119–134.
- Bednarska, M. A. i Olszewski, M. (2013). Organisational determinants of employer image: a case of the tourism industry in Poland. *Anuario Turismo y Sociedad*, (14), 17–31.

W drugim obszarze badawczym mieszczą się prace, które podejmują problematykę innowacyjności podmiotów gospodarki turystycznej rozumianej jako zdolność do poszukiwania, adaptacji, tworzenia i implementacji innowacji. W dobie wzrostu intensywności walki konkurencyjnej innowacje postrzegane są jako podstawa ciągłego dostarczania wartości dla interesariuszy, narzędzie umacniania pozycji konkurencyjnej i warunek rozwoju współczesnych organizacji gospodarczych. Determinanty i następstwa aktywności innowacyjnej w sektorze turystycznym stanowią przedmiot licznych badań. Jednak, ze względu na olbrzymie zróżnicowanie pomiotów tworzących gospodarkę turystyczną, cenna poznawczo jest nie tylko analiza ich poziomu innowacyjności, ale także czynników, które ten poziom różnicują. Zagadnienie to jest nadal niedostatecznie zbadane.

Istniejąca luka poznawcza stanowiła istotną przesłankę do podjęcia dociekań na gruncie koncepcyjnym i empirycznym we wskazanym obszarze. Badania takie były przedmiotem

projektu, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach konkursu OPUS 3, pt. *Determinanty zdolności do absorpcji innowacji w gospodarce turystycznej w zakresie odnawialnych źródeł energii*, w którym byłam głównym wykonawcą, a którym kierował dr Łukasz Nawrot (2013–2018). W centrum uwagi przeprowadzonych badań znalazły się odnawialne źródła energii (wpisujące się w problematykę rozwoju zrównoważonego), a uzasadnieniem dla eksploracji tego zagadnienia jest uzależnienie gospodarki turystycznej od lokalnych zasobów przyrody, które prowadzi do zwiększonej świadomości ekologicznej producentów dóbr i usług turystycznych. Zrealizowane w ramach projektu zadania pozwoliły na rozpoznanie i klasyfikację czynników stymulujących i hamujących absorpcję innowacji w zakresie odnawialnych źródeł energii, a także na identyfikację i hierarchizację motywów podejmowania decyzji inwestycyjnych w analizowanym obszarze przez podmioty funkcjonujące na rynku turystycznym.

Problematyce innowacji w sektorze turystycznym poświęcony był także projekt badawczy, finansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach konkursu PRELUDIUM 7, pt. *Wpływ innowacji na wartość przedsiębiorstw hotelarskich*, realizowany przez mgr Dawida Szutowskiego (2015–2017), w przewodzie doktorskim którego pełniłam funkcję promotora pomocniczego. Przedmiotem przeprowadzonej analizy były zmiany wartości dla akcjonariuszy będące efektem pojawiania się komunikatów dotyczących innowacji w spółkach hotelarskich notowanych na najważniejszych giełdach w Europie. W toku badań zmierzono krótko- i długoterminowy wpływ emisji komunikatów o innowacjach na wartość dla akcjonariuszy. Ponadto wyodrębniono i usystematyzowano czynniki, które różnicują siłę zależności pomiędzy rozwojem i komercjalizacją innowacji a wartością rynkową przedsiębiorstwa. Czynniki te obejmują zarówno cechy samej innowacji, jak i cechy przedsiębiorstwa ją wdrażającego.

Ściśle powiązane z innowacyjnością zagadnienie przedsiębiorczości w turystyce było przewodnim wątkiem projektu badawczego pt. *Entrepreneurship in tourism. A comparative study of Austria and Poland*, realizowanym przez zespół, którego byłam członkiem, a którym kierował prof. dr hab. Grzegorz Gołembski w ramach współpracy pomiędzy Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu a Uniwersytetem w Innsbrucku (2005–2006). W wyniku wykonanych zadań badawczych poddano analizie porównawczej nastawienie do indywidualnej przedsiębiorczości oraz gotowość do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej deklarowaną przez słuchaczy różnych kierunków studiów (w tym kierunków związanych z turystyką). Poza tym zidentyfikowano indywidualne i kontekstualne czynniki determinujące zachowania przedsiębiorcze młodzieży akademickiej.

Materiał zgromadzony w trakcie prac badawczych prowadzonych w obszarze związanym z aktywnością innowacyjną podmiotów gospodarki turystycznej i jej determinantami i następstwami przedstawiłam w kliku artykułach oraz rozdziałach w monografiach naukowych przygotowanych samodzielnie lub we współautorstwie:

- Nawrot, Ł., Bednarska, M. i Zmyślony, P. (2014). Odnawialne źródła energii w gospodarce turystycznej jako obszar badań naukowych. W: B. Krakowiak i J. Latosińska (red.), *Przeszłość, teraźniejszość i przyszłość turystyki. Warsztaty z geografii turyzmu* (s. 85–98). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Szutowski, D. i Bednarska, M. A. (2014). Short- and long-term effects of innovations on enterprise market value: A case of the tourism industry. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation*, *10*(4), 45–63.
- Szutowski, D. i Bednarska, M. A. (2014). Short-term effects of innovations on tourism enterprise market value: event study approach. W: F. Dias, S. Oliveira, J. Kosmaczewska

i A. Pereira (Eds.), *New trends in tourism research – a Polish perspective* (s. 205–217). Peniche: GITUR – Tourism Research Group of Polytechnic Institute of Leiria.
- Bednarska, M. i Majewska, J. (2008). Students' attitude towards entrepreneurship: an empirical study. W: G. Gołembski (Ed.), *Entrepreneurship and quality in tourism in the light of Polish and international research* (Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, nr 99) (s. 36–54). Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Bednarska, M. i Majewska, J. (2007). Determinanty zachowań przedsiębiorczych studentów. W: A. Rapacz (red.), *Gospodarka turystyczna w regionie: wybrane zagadnienia jej funkcjonowania* (s. 123–131). Jelenia Góra: Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu.
- Bednarska, M. (2007). Kierunki rozwoju oferty usługowej obiektów hotelarskich. *Ekonomiczne Problemy Turystyki*, (466), 5–10.

Na trzeci obszar badawczy składają się prace, w których głównym przedmiotem dociekań są uwarunkowania kształtowania relacji podmiotów gospodarki turystycznej z zewnętrznymi interesariuszami. Szczególną rolę wśród tych interesariuszy odgrywają dysponenci wiedzy, która jest postrzegana współcześnie jako strategiczny zasób i fundamentalny czynnik sukcesu rynkowego w działalności gospodarczej. Wiedza może być pozyskiwana z wielu źródeł zlokalizowanych w otoczeniu organizacji poprzez nawiązywanie relacji mających charakter silnych bądź słabych więzi. Słabe więzi uznawane są za istotne źródło wiedzy przyczyniającej się do wzrostu innowacyjności i konkurencyjności jej odbiorców ze względu na ich nierutynowy charakter. Co więcej, zamknięcie się na wiedzę pochodzącą ze słabych więzi może prowadzić do zjawiska poznawczego zamknięcia, które przejawia się w niedostrzeganiu nowych rozwiązań i szans rynkowych. Jednym ze źródeł wiedzy należących do tzw. słabych sygnałów są uczelnie wyższe. Problematyka zakresu, uwarunkowań i efektów wykorzystania wiedzy akademickiej w gospodarce turystycznej jest niewystarczająco rozpoznana. Dotychczasowe badania w niedostatecznym stopniu udzieliły odpowiedzi na pytanie o znaczenie transferu wiedzy z uczelni do przedsiębiorstw dla kształtowania konkurencyjności podmiotów gospodarki turystycznej.

Odpowiedzią na zdiagnozowaną lukę poznawczą były studia koncepcyjne i empiryczne objęte projektem badawczym, finansowanym ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach konkursu SONATA 8, pt. *Transfer wiedzy z uczelni wyższych do przedsiębiorstw – uwarunkowania i znaczenie dla innowacyjności gospodarki turystycznej*, realizowane przez zespół, którego byłam członkiem, a którym kierował dr Marcin Olszewski (2015–2019). W badaniach uwzględniono zarówno perspektywę jednostek generujących wiedzę (tj. przedstawicieli ośrodków akademickich specjalizujących się w problematyce funkcjonowania rynku turystycznego), jak i jednostek absorbujących wiedzę (tj. organizacji prowadzących działalność służącą zaspokojeniu potrzeb uczestników ruchu turystycznego). W efekcie podjętych prac określono kanały wymiany wiedzy między uczelniami a przedsiębiorstwami oraz aktualny stan wykorzystania wiedzy akademickiej przez podmioty gospodarki turystycznej. Zdiagnozowano również potencjalną i faktyczną zdolność do absorpcji wiedzy akademickiej przez te podmioty. Ponadto badania umożliwiły identyfikację znaczenia dopasowania między nadawcami wiedzy a jej odbiorcami na wykorzystanie wiedzy akademickiej w odniesieniu do czterech wymiarów: podmiotowego, przedmiotowego, czasowego i przestrzennego. Analiza zgromadzonych danych pozwoliła także na rozpoznanie kluczowych barier transferu wiedzy akademickiej zarówno z perspektywy jej nadawców, jak

i odbiorców. Rezultatem przeprowadzonego sondażu było wreszcie dokonanie pomiaru zależności pomiędzy zakresem wykorzystania akademickich źródeł wiedzy a innowacyjnością przedsiębiorstw turystycznych.

Wyniki badań realizowanych w obszarze związanym z relacjami międzyorganizacyjnymi podmiotów gospodarki turystycznej i ich uwarunkowaniami ukazały się w kliku artykułach oraz rozdziałach w monografiach naukowych przygotowanych samodzielnie lub we współautorstwie:

- Olszewski, M. i Bednarska, M. A. (2018). Is scientific excellence a good predictor of academic engagement in knowledge transfer? Empirical evidence from tourism academia. W: A. Nalepka i A. Ujwary-Gil (Eds.), *Business and non-profit organizations facing increased competitions and growing customers' demands* (vol. 17, s. 83–94). Nowy Targ i Nowy Sącz: Foundation for the Dissemination of Knowledge and Science "Cognitione" i Wyższa Szkoła Biznesu - National Louis University.
- Olszewski, M. i Bednarska, M. A. (2016). Why don't tourism firms use academic knowledge for innovation? A conceptual framework. W: F. Dias (Ed.), *A pathway for the new generation of tourism research* (s. 53–61). Vila Nova de Gaia: APTUR – Associação Portuguesa de Turismologia.
- Olszewski, M. i Bednarska, M. (2016). Zdolność do absorpcji wiedzy w przedsiębiorstwach turystycznych – identyfikacja znaczenia i możliwości pomiaru. *Ekonomiczne Problemy Turystyki*, *2*(34), 331–341.
- Bednarska, M. (2014). Kariera zawodowa w hotelarstwie w opinii studentów – implikacje dla współpracy praktyki gospodarczej z systemem edukacji. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, *2*(1(262)), 152–167.

Relacje międzyorganizacyjne w gospodarce turystycznej i czynniki je kształtujące są także przedmiotem eksploracji w projekcie badawczym pt. *Determinants of establishing and maintaining inter-organizational relationships in the tourism industry – a SME perspective*, realizowanym obecnie przez zespół, którego jestem członkiem pod kierownictwem dr hab. Piotra Zmyślonego w ramach współpracy pomiędzy Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu a Uniwersytetem w Innsbrucku (2018–2020).

3.2. Dorobek naukowo-badawczy w ujęciu ilościowym

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii mój wkład w rozwój dyscypliny stanowi autorstwo lub współautorstwo 59 publikacji i redakcja lub współredakcja 3 opracowań zbiorowych. Łączna liczba punktów za publikacje (ustalona według zasad oceny parametrycznej jednostki obowiązujących w roku wydania publikacji) przypisanych jednostce naukowej wynosi 414, a po uwzględnieniu mojego indywidualnego udziału w opracowaniach wieloautorskich – 316 (Tab. 1).

Spośród 59 publikacji naukowych mojego autorstwa lub współautorstwa 5 ukazało się w czasopismach lub seriach wydawniczych indeksowanych w prestiżowych bazach bibliograficzno-abstraktowych o zasięgu międzynarodowym Web of Science i Scopus. Poza monografią wskazaną jako główne osiągnięcie naukowe na mój dorobek składa się 19 (32%) rozdziałów w monografiach naukowych i 39 (66%) artykułów w czasopismach, na które przypada odpowiednio 6%, 18% i 76% punktów ogółem. 26 (44%) opracowań przygotowałam samodzielnie, a 33 (56%) we współautorstwie (przy czym w przypadku 27 (46%) mój udział wynosi co najmniej 50%), co przyniosło odpowiednio 50% i 50% punktów. 38 (64%) teksów ukazało się w języku polskim, a 21 (36%) w języku angielskim, generując odpowiednio 65% i 35% punktów. 42 publikacje (71%) zostały wydane w czasopismach lub

monografiach o zasięgu krajowym, a 17 (29%) o zasięgu międzynarodowym, dając odpowiednio 73% i 27% punktów.

Tab. 1. Zestawienie dorobku naukowo-badawczego po uzyskaniu stopnia naukowego doktora

Lp.	Kategoria	Liczba publikacji			Liczba punktów	
		ogółem	indyw.	zbior.	ogółem	indyw.
1.	**Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (JCR) lub na liście European Reference Index for the Humanities (ERIH)**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
2.	**Autorstwo lub współautorstwo monografii naukowych lub rozdziałów w monografiach naukowych**	**20**	**8**	**12**	**97,3**	**72,4**
	– monografie naukowe	1	1	–	25,0	25,0
	– rozdziały w monografiach naukowych	19	7	12	72,3	47,4
3.	**Autorstwo lub współautorstwo publikacji naukowych w czasopismach innych niż wymienione w pkt. 1**	**39**	**18**	**21**	**313,0**	**239,3**
	– publikacje w czasopismach międzynarodowych	11	5	6	84,0	64,3
	– publikacje w czasopismach krajowych	28	13	15	229,0	175,0
4.	**Redakcja lub współredakcja opracowań zbiorowych**	**3**	**1**	**2**	**4,0**	**4,0**
	– monografie naukowe	1	1	–	4,0	4,0
	– czasopisma (numery tematyczne)	2	–	2	–	–
	Razem	**62**	**27**	**35**	**414,3**	**315,7**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy osiągnięć prowadzonej przez Bibliotekę Główną UEP (dostęp: 19.04.2019).

Analiza bibliometryczna mojego dorobku naukowo-badawczego wskazuje, że liczba cytowań moich publikacji, według międzynarodowych baz danych Web of Science i Scopus, wynosi odpowiednio 22 i 5 (z uwzględnieniem autocytowań 30 i 5) dla 16 i 1 cytowanych źródeł (z uwzględnieniem autocytowań 19 i 1), co oznacza, że indeks Hirscha w tych bazach jest równy 2 i 1 (z uwzględnieniem autocytowań 3 i 1). Z kolei według tematycznej bazy danych BazEkon 34 moje publikacje były cytowane 189 razy (z uwzględnieniem autocytowań wartości te wynoszą odpowiednio 45 i 240), a indeks Hirscha wynosi 4 (z uwzględnieniem autocytowań 5). Natomiast według Google Scholar 42 publikacje mojego autorstwa lub współautorstwa były cytowane 518 razy, co przekłada się na indeks Hirscha równy 9 (Tab. 2).

Tab. 2. Zestawienie wskaźników cytowań po uzyskaniu stopnia naukowego doktora

Lp.	Źródło	Liczba cytowanych prac	Liczba cytowań	Indeks Hirscha
bez autocytowań				
1.	Web of Science	16	22	2
2.	Scopus	1	5	1
3.	BazEkon	34	189	4
z autocytowaniami				
4.	Web of Science	19	30	3
5.	Scopus	1	5	1
6.	BazEkon	45	240	5
7.	Google Scholar	42	518	9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie http://bg.ue.poznan.pl/cgi/expertus.cgi; https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56913168300; https://bazybg.uek.krakow.pl//cytowania/; https://scholar.google.pl/citations?user=r-9TG0IAAAAJ&hl=en (dostęp: 19.04.2019).

3.3. Pozostała aktywność naukowo-badawcza

Istotnym wymiarem mojej aktywności naukowo-badawczej jest udział w projektach badawczych. Po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych uczestniczyłam zarówno w krajowych, jak i międzynarodowych projektach jako kierownik, główny wykonawca lub wykonawca. Wśród nich szczególne miejsce zajmują przedsięwzięcia badawcze finansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki – kierowałam zespołem realizującym projekt w ramach konkursu OPUS 4, byłam głównym wykonawcą w projekcie realizowanym w ramach konkursu OPUS 3 i wykonawcą w projekcie realizowanym w ramach konkursu SONATA 8 oraz nadzorowałam (jako promotor pomocniczy) projekt realizowany w ramach konkursu PRELUDIUM 7. Ponadto dwukrotnie uczestniczyłam w projektach realizowanych w ramach współpracy naukowej i naukowo-technicznej z Austrią, w których partnerem Katedry Turystyki Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu był Instytut Zarządzania Strategicznego, Marketingu i Turystyki Uniwersytetu w Innsbrucku. Poza tym byłam zaangażowana w prace związane z trzema tematami badawczymi finansowanymi ze środków przyznanych na działalność statutową jednostki naukowej.

Wyniki prowadzonych badań prezentowałam na licznych konferencjach i warsztatach naukowych organizowanych przez ośrodki akademickie w kraju i za granicą. W latach 2006–2018 brałam czynny udział łącznie w 21 konferencjach krajowych i 8 konferencjach międzynarodowych (m. in. w Austrii, Bośni i Hercegowinie, Grecji, Portugalii, Turcji), podczas których wygłaszałam referaty przygotowane samodzielnie (13) lub we współpracy z innymi badaczami (19).

Niewątpliwy wpływ na rozwój mojej aktywności naukowo-badawczej ma współpraca z ośrodkami akademickimi za granicą, spośród których dwa zasługują na szczególną uwagę. Pierwszym jest Instytut Zarządzania Strategicznego, Marketingu i Turystyki (Institut für Strategisches Management, Marketing und Tourismus) na Uniwersytecie w Innsbrucku (Austria), z pracownikami którego realizowałam dwa międzynarodowe projekty badawcze. Drugim jest Szkoła Zarządzania Hotelarstwem i Turystyką (School of Hospitality and Tourism Management) na Uniwersytecie Surrey (Wielka Brytania), w której przebywałam w ramach programu Erasmus i pracownik której uczestniczył w kierowanym przeze mnie projekcie badawczym przyjętym do realizacji przez Narodowe Centrum Nauki.

Moja działalność naukowa po uzyskaniu stopnia doktora została czterokrotnie nagrodzona. Zostałam uhonorowana dwiema nagrodami zespołowymi JM Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu za współautorstwo opracowań zbiorowych. Poza tym otrzymałam dwie nagrody indywidualne przyznane przez komitet naukowy International Conference of Tourism, Hospitality and Recreation oraz przez radę naukową czasopisma Folia Turistica za artykuły naukowe.

Literatura

Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, *17*(1), 99–120.

Baum, T. (2008). Implications of hospitality and tourism labour markets for talent management strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *20*(7), 720–729.

Berry, L. L. i Lampo, S. S. (2004). Branding labour-intensive services. *Business Strategy Review*, *15*(1), 18–25.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley and Sons.

Bohdziewicz, P. (2010). Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, (3–4), 39–56.

Booth, A., Papaioannou, D. i Sutton, A. (2012). *Systematic approaches to a successful literature review*. London: Sage.

Brandon-Jones, A. i Silvestro, R. (2010). Measuring internal service quality: Comparing the gap-based and perceptions-only approaches. *International Journal of Operations & Production Management*, *30*(12), 1291–1318.

Doeringer, P. B. i Piore, M. J., (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Heath.

Gołembski, G. (red.). (2002). *Kompendium wiedzy o turystyce*, Warszawa–Poznań: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Gorynia, M. (2000). Luka konkurencyjna w przedsiębiorstwach a przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. *Gospodarka Narodowa*, (10), 48–67.

Gorynia, M. i Łaźniewska, E. (red.). (2009). *Kompendium wiedzy o konkurencyjności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*, 250–279.

Hunt, S. D. i Morgan, R. M. (1997). Resource-advantage theory: A snake swallowing its tail or a general theory of competition? *Journal of Marketing*, *61*(4), 74–82.

Kahneman, D. i Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, *47*(2), 263–292.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. i Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281–342.

Krugman, P. (1994). Competitiveness: A dangerous obsession. *Foreign Affairs*, *73*(2), 28–44.

Kryńska, E. (2000). Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy. W: E. Kryńska (red.), *Mobilność zasobów pracy: analiza i metody stymulacji* (s. 5–32). Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Kryńska, E. (2013). Inwestowanie w kapitał ludzki – pożytki, potrzeby i dylematy. *Polityka społeczna*, (1), 2–10.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. i Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, *49*(4), 41–50.

Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, *14*(3), 179–191.

Riley, M. (2004). Labor mobility and market structure in tourism. W: A. A. Lew, C. M. Hall i A. M. Williams (Eds.), *A companion to tourism* (s. 135–145). Oxford: Blackwell Publishing.

Stankiewicz, M. J. (2005). Konkurencyjność przedsiębiorstwa: budowanie konkurencyjności przedsiębiorstwa w warunkach globalizacji. Toruń: Wydawnictwo TNOiK „Dom Organizatora".

Sullivan, S. E. i Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, *35*(6), 1542–1571.

United Nations (UN), Eurostat, World Tourism Organisation (UNWTO), Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2010). *Tourism Satellite Account: Recommended methodological framework 2008* (Series F, no. 80/rev.1). Luxembourg, Madrid, New York, Paris.

Vanhove, N. (2005). *The economics of tourism destinations*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Vargo, S. L. i Lusch, R. F. (2004). Evolving to a new dominant logic for marketing. *Journal of Marketing*, *68*(1), 1–17.

Wright, P. M. i McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting human back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, *21*(2), 93–104.

Poznań, 23 kwietnia 2019 r. ……..

Marlena Bednarska