

Streszczenie

Podjęta w rozprawie doktorskiej tematyka dotycząca rotacji pracowników w organizacjach branży informatycznej stanowi odpowiedź na zidentyfikowaną lukę badawczą, mianowicie brak jednoznacznie zdefiniowanego podejścia do rotacji w odniesieniu do pracowników w organizacjach z branży informatycznej. Analiza źródeł literaturowych oraz przeprowadzone badania empiryczne doprowadziły do sformułowania problemu badawczego jakim jest potrzeba **identyfikacji mechanizmu wpływu czynników określanych jako predyktory** zjawiska rotacji pracowników w organizacjach branży informatycznej.

W celu wyjaśnienia wskazanego problemu badawczego, autorka posłużyła się obszerną analizą literatury przedmiotu oraz analizą wyników pochodzących ze zrealizowanych badań pilotażowych oraz właściwych. Analizy badań empirycznych podzielone została na cztery etapy obejmujące: analizę rzetelności skal pomiarowych, wstępne rozpoznanie zależności pomiędzy zmiennymi kształtującymi zamiar rotacji – oba etapy przeprowadzone były na podstawie wcześniej przeprowadzonych badań pilotażowych. Etap 3 i 4 obejmował analizę danych mających na celu potwierdzenie dopasowania statystycznego podstawowego oraz rozszerzonego modelu rotacji pracowników w organizacjach branży informatycznej, który przeprowadzony został na podstawie wyników badań właściwych.

Przeprowadzając analizy statystyczne, mianowicie: analizę rzetelności skal pomiarowych, confirmacyjną analizę czynnikową, analizę korelacji r-Pearsona, analizę regresji liniowej oraz hierarchicznej, a także modeli ścieżkowych SEM, autorka potwierdziła słuszność zakładanych teoretycznych modeli rotacji pracowników. Tym samym, autorka zaprezentowała dwa modele rotacji pracowników w organizacjach branży informatycznej, mianowicie:

- model rotacji pracowników w organizacjach branży informatycznej opartego na ich zdolnościach dynamicznych, gdzie czynnikami pośrednimi są: dopasowanie pracownik – stanowisko pracy, wydajność pracy, zaangażowanie w pracę oraz satysfakcja z pracy,
- model rotacji pracowników w organizacjach branży informatycznej opartego na rozwiązaniach z zakresu ZZL: służebnego stylu przywództwa oraz komunikacji wewnętrznej, gdzie czynnikami pośrednimi są: dynamiczne zdolności pracownika, dopasowanie pracownik – stanowisko pracy, wydajność pracy, zaangażowanie w pracę oraz satysfakcja z pracy.

Oba modele wypełniają bowiem wskazaną lukę badawczą oraz odpowiadają na sformułowany problem naukowy, ponieważ nie tylko identyfikują czynniki wpływające na zamiar rotacji, ale przede wszystkim prezentują złożoność mechanizmu wpływu czynników na zamiar rotacji. Z tego też względu, zaproponowane rozwiązania stanowią istotny wkład, zarówno teoretyczny jak i praktyczny, bowiem obejmują one jasno zdefiniowane rozwiązania mogące mitygować zjawisko rotacji wśród pracowników w organizacjach branży informatycznej. Ponadto, wnioski pochodzące z rozprawy doktorskiej wyznaczają kierunek do dalszych badań w odniesieniu do badanego zjawiska.

Anna Koszela