

3. BADANIE PRODUKTYWNOŚCI PRACY ZDALNEJ W POLSCE, REPUBLICIE CZESKIEJ I NA WĘGRZECH

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/3>



Ryszard Barczyk

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
ryszard.barczyk@ue.poznan.pl



Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
agnieszka.ziomek@ue.poznan.pl

W analizach empirycznych zmian produktywności pracy występujących w warunkach nowoczesnych form zatrudnienia, prowadzonych w analizowanym projekcie badawczym, wykorzystano metodę ankietową. W tym celu przygotowano specjalny kwestionariusz ankiety, a na pytania tam się znajdujące odpowiadały osoby pracujące zdalnie z wykorzystaniem nowych technologii. Dobór i ogólna charakterystyka respondentów uczestniczących w analizach zostaną omówione na początku rozważań. Wynika to z faktu, że poznanie struktury uczestników tych analiz może bardzo często determinować wartość poznawczą i interpretację oszacowanych wskaźników empirycznych. Druga część to prezentacja konstrukcji i zawartości merytorycznej zbudowanej ankiety badawczej, które bardzo często przesądzają o możliwości formułowania wniosków końcowych analiz i tym samym o możliwości weryfikacji sformułowanych hipotez teoretycznych. Ostatni, trzeci problem omawiany w tej części to prezentacja metodyki i sposobu interpretacji wyników otrzymanych jako odpowiedzi na pytania ankiety.

3.1. Sposoby pomiaru i analizy produktywności pracy zdalnej

Nowe formy zatrudnienia od czasu, gdy się upowszechniły, stanowią obiekt obserwacji zarówno na gruncie praktycznym, jak i badawczo-naukowym. Rozpatrywanie ich roli w gospodarce, a także wśród relacji na rynku pracy pozwalało

Sugerowane cytowanie:

Barczyk, R. i Ziomek, A. (2022). Badanie produktywności pracy zdalnej w Polsce, Republice Czeskiej i na Węgrzech. W: A. Ziomek (red.), *Produktywność pracy zdalnej w ocenie pracowników w warunkach gospodarki cyfrowej* (s. 43–60). Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-139-2/3>



Ta książka jest udostępniana na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe

ustalić ich rolę na gruncie socjologicznym, prawnym i ekonomicznym. Badania nowych form zatrudnienia skupiły też uwagę na metodach i sposobach pomiaru produktywności pracy w warunkach nowych form zatrudnienia. Wynikało to z problemów, jakie powstają przy pomiarze produktywności, gdy praca jest wykonywana w nienormowanym czasie, bez bieżącego nadzoru pracodawcy lub przez pracownika niezależnego. Bez stałych parametrów czasu i miejsca mierzenie produktywności drogą porównań wydaje się niemożliwe. Zobaczmy na podstawie literatury, jak realizowano te pomiary w różnych uwarunkowaniach pracy wykonywanej zdalnie.

Generalnie produktywność pracy weryfikowano w sposób klasyczny, czyli poprzez relacje wielkości dochodu uzyskanego w jednostce czasu pracy lub przez pracownika oraz w stosunku do pracy zdalnej w sposób deklaracyjny za pomocą pytania. Wśród występujących w literaturze doświadczeń pomiaru produktywności można było wyróżnić systematykę metodyczną. Prace badawcze opierały się zazwyczaj na wyborze danej metody i sposobu pomiaru. Natomiast wybór metody pociągał za sobą określenie narzędzia badania oraz sposobu zebrania wiedzy. W zakresie narzędzi stosowano badania ankietowe, wywiady i obserwację własną. Wykorzystanie ankiety jako instrumentu badawczego było zorientowane na zbadanie bezpośredniego punktu widzenia i na doświadczenie przeżywane przez grupę pracujących zdalnie. Badanie CAWI, kluczowe dla podejścia fenomenologicznego, dawało szerokie spektrum możliwości obserwacji elementów tego, czego ludzie doświadczają, i zakładało, że jest ono dla nich wspólne, a przez to obiektywnie reprezentatywne (Diab-Bahman i Al-Enzi, 2020).

Gdy zaś chodzi o metodę ankiet, zazwyczaj pytania kwestionariusza zadawano wprost o zmianę produktywności lub o porównanie zmiany z oceną produktywności w innych warunkach. Były to także pytania o warunki społeczne, kosztowe, organizacyjne i jakościowe. Pytani określali wówczas poziom produktywności za pomocą własnej oceny, biorąc też pod uwagę parametry ciężaru zadania, czasu jego realizacji, częstości wykonywania pracy. Uzyskana ocena wpisała się w pojęcie produktywności deklarowanej.

Praca w formie zdalnej stała się przedmiotem badania według różnych ujęć tematu. W związku z tym badania można podzielić na dwa główne nurty. W pierwszym zmiany produktywności występowały w kontekście przyczyn i warunków, których autorzy upatrywali na przykład w systemie społeczno-ekonomicznym pracy jednostki. Drugi nurt stanowią rozważania o relacji pracy zdalnej w powiązaniu z problematyką zarządzania przedsiębiorstwem oraz polityką rynku pracy. Aby zilustrować pierwszy z wymienionych wyżej wymiarów badań nad produktywnością, spójrzmy na wybrane prace z tej dziedziny.

Bloom i współautorzy (2015) zbadali produktywność pracowników i postawy wobec pracy w domu wśród pracowników *call-center* chińskiego biura podróży,

wykorzystując metodę losowego eksperymentu. W ich badaniu ankietowy pomiar zmian produktywności miał wymiar ilościowy. Autorzy stwierdzili, że praca w domu doprowadziła do wzrostu wydajności o 13% oraz że po przeprowadzeniu eksperymentu ponad połowa pracowników zdecydowała się przejść na pracę w domu. Badania Bloom i współautorów (2015) skupiały się na jednym konkretnym zawodzie i wobec tego należy je zakwalifikować do analiz przyczynkowych. Wiadomo bowiem, że epidemia COVID-19 i lockdown zwiększyły powszechność pracy zdalnej w wielu zawodach.

Brytyjskie doświadczenia badania produktywności pracy zdalnej wykonywanej z domu opierały się na badaniach gospodarstw domowych UK Data Service „Understanding Society”. Badanym zadawano pytania, w ramach których poprzez samozadeklarowanie oceniali swoją produktywność w określonym przedziale czasu. Respondentom zadano pytania: „Ile pracy wykonujesz w ciągu godziny w dzisiejszych czasach. Jak to się ma do tego, ile pracy wykonałby Pan/Pani w ciągu godziny w styczniu/lutym 2020 roku, kiedy, zgodnie z tym, co nam Pan(i) wcześniej powiedział(a), nie pracował(a) Pan(i) w domu?”. Następnie proszono respondentów o udzielenie odpowiedzi na skali typu Likerta od 1 do 5 w zakresie od „mam znacznie więcej pracy” do „dużo mniej robię”. Dane pozwalały zbadać, w jaki sposób produktywność różni się w zależności od rodzaju pracy i pracownika, a także jak wpływa na nią na przykład środowisko domowe. Autorzy udokumentowali spadki produktywności wśród pracowników pracujących w domu. Powiązali to istotnie z gorszym dobrostanem psychicznym (Etheridge i in., 2020).

Inne podejście prezentowali Diab-Bahman i Al-Enzi (2020). Pytania kwestionariusza miały umożliwić porównanie doświadczenia sprzed badania COVID-19 i ówczesnych oczekiwań w miejscu pracy z doświadczeniem pracy zdalnej w pandemii. Ostatecznym celem było określenie, czy środki awaryjne uruchamiane w celu kontynuowania pracy, pozwoliły na równie efektywną pracę zdalną w porównaniu do warunków i oczekiwań związanych z konwencjonalnym miejscem pracy. W odpowiedzi badani pozytywnie ocenili elastyczne warunki pracy, a większość respondentów stwierdziła, że konwencjonalne elementy pracy albo pozostały bez zmian, albo miały raczej pozytywny wpływ na efektywność pracy, o czym świadczy chociażby stwierdzenie, że większość respondentów wyraziła pozytywne odczucia dotyczące sposobu, w jaki ich firma poradziła sobie z kryzysem pod względem komunikacji i motywacji. Badania te dostarczają dowodów na to, że zachodzą zmiany i mają pozytywny wpływ na oczekiwania wobec pracy w relacji do jej elementów konwencjonalnych, takich jak komunikacja lub czas pracy.

W drugim nurcie można umieścić między innymi publikację Dingel i Neiman (2020), która dotyczyła produktywności mierzonej przez charakterystykę stanowisk pracy i wyróżnia się pomiarem wykonalności pracy w domu.

Autorzy wykorzystali charakterystykę stanowisk pracy do przewidywania produktywności pracy w domu w różnych zawodach i branżach. Badanie opierało się na skonstruowanym mierniku wykonalności pracy w domu. Również Mongey i współautorzy (2020) w celu zbadania produktywności skonstruowali miary zapotrzebowania na fizyczną bliskość współpracowników w celu efektywnego wykonywania pracy. Badania te pozwoliły na ocenę, w jakim stopniu sektora i branżowa specyfika pracy zdalnej mogą być podstawą do wnioskowania o zmianie produktywności, a w szerszym ujęciu – jak wpływa to na zmianę metod zarządzania pracą.

Badanie przeprowadzone przez Procter (2008) dotyczyło analizy wpływu warunków organizacyjnych i systemów motywacyjnych na produktywność pracy wykonywanej w nowych formach. Autor określił czynniki kształtujące produktywność pracy zdalnej, które zależą od organizacji pracy i HRM, koncentrując się na postawach pracowników i strategiach wpływających na produktywność. Wskazał na potrzebę zrozumienia systemu relacji kierownictwo–pracownik, który może generować efekty działań kierownictwa.

Ogółem pomiar produktywności pracy zdalnej, która w praktyce gospodarczej jest określana akronimem VUCA, składającym się z następujących słów: zmienność (*volatility*), niepewność (*uncertainty*), złożoność (*complexity*) i niejednoznaczność (*ambiguity*), nie należy do łatwych. VUCA charakteryzuje sytuacje pracownika we współczesnym świecie naznaczonym nie tylko pandemią, ale także powszechną cyfryzacją. Na produktywność pracy mogą potencjalnie mieć wpływ czynniki, które nie były dotąd brane pod uwagę, takie jak szybkość łącza internetowego, jakość i własność sprzętu, konieczność dzielenia przestrzeni mieszkalnej na dom i *home office*, organizacja pracy wobec zakłóceń, generowanych przez bieg codziennego życia domowego, w sytuacji gdy dzieci pozbawione są opieki instytucjonalnej. Biorąc pod uwagę wielopłaszczyznowość czynników potencjalnie warunkujących wprost i pośrednio produktywność pracy, jej pomiar wydaje się dość złożony i daleki od standaryzacji.

3.2. Dobór i struktura respondentów do analiz empirycznych w Polsce, Republice Czeskiej i na Węgrzech

Badania empiryczne zostały przeprowadzone jednorazowo, a prace wykonała w czerwcu 2021 roku niezależna instytucja Grupa Badawcza DSC Sp. z o.o. Wrocław. Analizy były oparte na założeniu pełnej dobrowolności udzielania odpowiedzi i rekrutacji respondentów przyjętych przez tę instytucję we współpracy z zespołem badawczym.

Do określenia próby badawczej przyjęto 95-procentowy poziom ufności i 5-procentowy margines błędu. Z obliczeń statystycznych wynikało, że w przypadku populacji liczącej ponad 100 osób liczebność próby powinna wynosić co najmniej 384 osoby (<https://www.naukowiec.org/dobor.html>). Jednak w celu poprawy jakości badania wielkość próby została zwiększona do 450 osób, tak aby punkt odcięcia spadł poniżej 5%. Liczebność docelowa ustalona na 450 osób została osiągnięta, mimo że respondenci zostali wyeliminowani po udzieleniu odpowiedzi negatywnej na pytanie „Czy kiedykolwiek pracowałeś/aś zdalnie?”. W takich przypadkach instytucja wykonująca badanie zastępowała tych respondentów nowymi, aby utrzymać liczebność próby na poziomie 450 osób. Wszystkie zebrane kwestionariusze były ważne. W badaniach tych wzięło udział łącznie 450 respondentów z trzech krajów: Polski, Węgier i Czech, a ogólna charakterystyka respondentów udzielających odpowiedzi jest zawarta poniżej. Z każdego z tych krajów w analizach wzięło udział po 150 osób, a ich dobór wynikał z kilku przesłanek, w tym głównie z faktu, że wszystkie te państwa znajdują się na zbliżonym poziomie rozwoju gospodarczego i należą do Unii Europejskiej. Ponadto kraje te współpracują ze sobą w ramach trójkąta wyszehradzkiego, a system ich funkcjonowania jest w wysokim stopniu oparty na mechanizmie rynkowym.

Z uzyskanych rezultatów wynika, że cała grupa uczestników prac analitycznych w 100% wyraziła zgodę na udział w badaniu. Wszystkie te osoby także w 100% stwierdziły, że wykonywały pracę zdalnie, przy czym około 71% łączyło tę aktywność z działalnością w siedzibie pracodawcy. Tylko 29% uczestników odpowiedziało, że pracowało wyłącznie zdalnie. Odsetek osób pracujących zdalnie był wyższy w czasie pandemii COVID-19 i wynosił prawie 90%, a 9% nie pracowało w taki sposób. Około 2% respondentów nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. W badanym okresie dominującą formą wykonywania zadań dla pracodawców (81%) była umowa o pracę. Mniejszą rolę (11,5%) odgrywało samozatrudnienie lub umowa cywilnoprawna (3,5%). Około 3,5% respondentów stwierdziło, że w ich przypadku występowała inna forma zatrudnienia.

W charakterystyce osób uczestniczących w analizach empirycznych przyjęto również, obok chęci udziału w tych badaniach i formy wykonywanej pracy, kryterium demograficzne, uwzględniające płeć, wiek, wykształcenie, oraz branżę, w której respondent uzyskiwał główne miesięczne przychody. Otrzymane odpowiedzi wskazują, że około 56% respondentów to byli mężczyźni, a pozostała grupa (44%) to kobiety. Wśród uczestników dominowały osoby (ponad 48%) w wieku od 30–50 lat (w tym 23% osoby, których długość życia wynosiła od 30–40 lat oraz 25% osób mających 41–50 lat). Pewnym zaskoczeniem był fakt 16-procentowego udziału osób młodych (poniżej 30 lat) i relatywnie wysoki (36%) udział osób w wieku powyżej 50 lat. W analizie struktury wykształcenia

dominują osoby (powyżej 64%), które ukończyły studia wyższe. Mniejszy udział w analizie miały osoby z wykształceniem średnim (ok. 33%), a marginalną rolę odgrywały osoby z wykształceniem podstawowym (poniżej 1%) lub zawodowym (poniżej 2%). Respondenci pracowali głównie w sektorze szeroko rozumianych usług (78%), a zdecydowanie mniejszy odsetek wykonywał pracę w przemyśle przetwórczym i budownictwie (około 20%). Jeszcze mniejsze znaczenie miały osoby w sektorze rolniczym.

Reasumując, należy podkreślić, że dobór próby badawczej do analizy był właściwy, gdyż w pracach tych wzięły udział osoby, które miały doświadczenie w wykonywaniu pracy zdalnej, przy czym rola tej formy zatrudnienia w ich pracy zawodowej zwiększyła się w czasie pandemii COVID-19. Wykonując tę pracę, respondenci łączyli ją z aktywnością w siedzibie pracodawcy, a dominującą formą zatrudnienia była umowa o pracę.

Przyjmując kryterium demograficzne, można stwierdzić, że w badanej grupie udział mężczyzn i kobiet był zbliżony, a wśród nich dominowały osoby w wieku średnim lub powyżej 50 lat, mające wykształcenie wyższe, które były zatrudnione głównie w sektorze usług.

3.3. Metoda i zawartość ankiety badawczej

Przygotowana ankieta badawcza na temat produktywności pracy w warunkach nowoczesnych form zatrudnienia zasadniczo składa się z dwóch części, a przyjęta do analiz wersja znajduje się w załączeniu.

Część wstępna zawiera pytania kwalifikujące respondenta do udziału w analizie oraz przedstawiająca metryczkę, tj. informacje dotyczące osoby, która będzie odpowiadała na pytania. W tej części znajdują się pytania o to, czy respondent zgadza się na udział w badaniu oraz czy kiedykolwiek wykonywał pracę zdalnie. Udzielenie odpowiedzi pozytywnych na te kwestie jest warunkiem udziału w analizie. Pytanie następne dotyczy trybu pracy zdalnej, tj. czy była ona łączona z zatrudnieniem w siedzibie pracodawcy (hybrydowa), czy też była wykonywana wyłącznie zdalnie. Pewnego rodzaju uzupełnieniem jest pytanie, czy praca zdalna była wykonywana podczas trwania pandemii COVID-19. Możliwe warianty odpowiedzi były następujące: tak, nie lub trudno powiedzieć. Następne pytanie dotyczy istniejącej formy wykonywania zadań dla pracodawcy lub pracodawców. W tym przypadku przyjęto różne warianty: umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, samozatrudnienie lub inna forma. Kolejne pytania części pierwszej mają być podstawą charakterystyki respondentów biorących udział w analizie. Będą one dotyczyły płci (kobieta, mężczyzna), wieku (w tym przypadku

wyróżniono osoby młode, które nie ukończyły 30. roku), osoby w wieku średnim, których długość życia jest zawarta w przedziale 31–40 lat lub w okresie 41–50 lat, oraz seniorzy powyżej 50. roku życia. Następne pytanie obejmuje wykształcenie, a w tym przypadku wyróżniono osoby z wykształceniem wyższym (licencjackim lub magisterskim), średnim, zawodowym lub podstawowym. Ostatnie sformułowane pytanie ma być podstawą informacji, w jakim sektorze pracuje badana osoba. W tej grupie wyodrębniono trzy sektory: rolniczy (obejmujący rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo i przemysł wydobywczy), przemysłowy (w jego skład wchodzi przemysł przetwórczy i budownictwo) oraz usługi szeroko rozumiane.

Druga część ankiety zawiera 20 pytań diagnostycznych i prognostycznych związanych z wykonywaną pracą zdalną i jej znaczeniem dla kształtowania się produktywności. Charakter tych pytań i oczekiwane odpowiedzi mają przedstawiać informacje poprzez pryzmat poglądów i ocen osób poddanych badaniu. Pierwsze z nich ma być podstawą informacji o sposobach komunikowania się danej osoby z pracodawcą lub zleceniodawcą. Wyodrębniono tutaj kilka wariantów: e-mail, telefon, intranet (komunikacja wewnątrzfirmowa), kanał głosowy typu MS Teams, Skype, Zoom, różne formy platform internetowych, Facebook, Messenger bądź inny. Ponieważ w chwili obecnej nie ma dominującego sposobu komunikowania, w odpowiedzi przyjęto kilka możliwych wariantów. Pytanie kolejne dotyczy kwestii związanej z częstotliwością wykonywania pracy zdalnej. Przyjęte możliwe odpowiedzi są następujące: codziennie, kilka razy w tygodniu lub miesiącu, kilka razy w ciągu roku lub nie wiem. Kolejne pytanie ankiety jest związane z częstotliwością odpowiedzi na oferty i zapytania o usługę pracy wykonywanej na specjalnych platformach internetowych, np. Upwork, Amazon, Mechanical Turk, Online Jobs, Time Ect, AVirtual lub inne. W przypadku tego pytania jest możliwych sześć wariantów odpowiedzi: nie dotyczy, codziennie, kilka razy w tygodniu, miesiącu lub roku bądź nie wiem. Następna kwestia traktuje o czasie pracy zdalnej, który jest przeznaczony na dojazd do biura, i wykorzystaniu go do intensyfikacji pracy w ciągu dnia. Piąte pytanie zawarte w tej części jest związane z ilością pracy zdalnej w okresie trwania pandemii COVID-19. Możliwe odpowiedzi na to pytanie mogą być: negatywne, obojętne lub pozytywne (raczej wzrosła, wzrosła, w istotny sposób wzrosła). Pytanie następne jest związane z kosztami pracy zdalnej w okresie COVID-19, które mogły się: w istotny sposób zmniejszyć, zmniejszyć, raczej zmniejszyć lub trudno ocenić. Dopuszczalne warianty mogą być także negatywne: raczej wzrosły, wzrosły bądź w istotny sposób wzrosły. Kolejne pytanie jest związane z oszczędnościami instytucji w warunkach pracy wykonywanej poza firmą. Oszczędności te mogą: zdecydowanie lub raczej nie wzrastać, nie wzrastać, trudno powiedzieć lub też raczej wzrastać, rosnać bądź też zdecydowanie wzrastać. Następna kwestia

dotyczy pomocy technicznej i eksperckiej niezbędnej w czasie wykonywania pracy zdalnej, która może występować: bardzo rzadko, rzadko lub często, bardzo często bądź też może ona nie występować. W pytaniu uzupełniającym do tego problemu respondent jest proszony także o odpowiedź, w jakich sytuacjach prosi o pomoc techniczną i ekspercką. Następne, dziewiąte pytanie to ocena rozwoju wiedzy i umiejętności respondenta w okresie wykonywania pracy zdalnej. Możliwe odpowiedzi na te kwestie to ocena pozytywna, obojętna lub negatywna. Pytanie kolejne ma zidentyfikować i ocenić czynniki, które mogą wpływać na produktywność pracy zdalnej respondenta. Wśród możliwych determinant wyodrębniono następujące: stabilność zatrudnienia, dobry *work-life balance*, dostosowanie umiejętności do wykonywanej pracy, wybór długości czasu pracy, wybór godzin pracy lub jej intensywności, autonomia i samodzielność w miejscu pracy, brak stałego dochodu. W tym przypadku respondent powinien także ocenić, który z tych czynników jest zaletą bądź wadą lub też nie wpływa na produktywność pracy zdalnej. Pytanie następne jest związane z kwestią dostępu wykonywanej pracy zdalnej do ubezpieczeń społecznych. Możliwe warianty odpowiedzi mogą być pozytywne (tak) lub negatywne (nie). Pytanie dwunaste znajdujące się w tej części ankiety jest związane z właściwym wyposażeniem i przystosowaniem miejsca do wykonywania pracy zdalnej. Kwestia następna jest związana z jakością łącza internetowego, a pytanie dotyczy tego, czy jest ono zadowalające, czy też nie. Kolejne pytanie to ocena warunków pracy zdalnej, a w szczególności czy odbywa się ona w ciszy i spokoju, czy też nie. Pytanie piętnaste to stwierdzenia związane z produktywnością pracy zdalnej. Respondent ma wyrazić opinię, czy zgadza się, czy też nie z tym, że produktywność pracy zdalnej może: podnosić poziom stresu, zmniejszyć kontrolę menedżera nad pracownikami, ograniczać komunikację z menedżerem lub klientem lub też zwiększać szanse na podjęcie i rozwój kariery zawodowej. Następne pytanie dotyczy tego, czy obecne warunki pracy zdalnej mogą w istotny sposób wpływać na wzrost, spadek lub nie powodować zmian w sferze produktywności pracy. W tym pytaniu wyróżniono siedem wariantów odpowiedzi, które wskazują między innymi, że warunki te w istotny sposób obniżają produktywność, obniżają ją lub raczej ją obniżają. W pytaniu kolejnym chodzi o ocenę pracy zdalnej, a w szczególności czy praca ta może być polecana innym osobom. Następne pytanie ankiety jest związane z kontynuacją przez respondenta pracy zdalnej w obecnych warunkach. Pytanie dziewiętnaste zawarte w ankiecie dotyczy chęci kontynuacji pracy zdalnej w obecnych warunkach (nie uwzględniając wynagrodzenia). Ostatnie pytanie jest związane z chęcią wykonywania pracy w systemie hybrydowym zamiast wyłącznie w trybie pracy zdalnej.

3.4. Metodyka szacunku i interpretacji wskaźników empirycznych

W procesie analizy informacji uzyskanych jako odpowiedzi na pytania ankiety badawczej istotnym elementem jest metodyka szacunku i interpretacja wartości wskaźników empirycznych. Sposób ich budowy bardzo często przesądza bowiem o merytorycznych wnioskach końcowych. W procesie tym przyjęto kilka grup wskaźników empirycznych, a wśród nich dominują wskaźniki proste i złożone. W kilku przypadkach wnioski końcowe będą formułowane na podstawie absolutnej liczby odpowiedzi uzyskanych od respondentów.

Na podstawie odpowiedzi otrzymanych na pytania części wstępnej ankiety oszacowano wskaźniki proste, które przedstawiają procentowy udział tej odpowiedzi w sumie odpowiedzi na dane pytanie. Wskaźniki te informują o tym, czy respondent zgadza się lub nie na udział w badaniu empirycznym oraz czy kiedykolwiek wykonywał pracę zdalną, również w okresie trwania pandemii COVID-19, a także o formie wykonywania zadań dla pracodawcy. W tej części ankiety znajdują się również pytania charakteryzujące respondenta biorącego udział w analizach. Oszacowane na tej podstawie wskaźniki proste ukazują strukturę badanych osób według płci, wieku, wykształcenia oraz głównych sektorów, w których jest wykonywana praca.

Empiryczne wskaźniki proste są szacowane głównie na podstawie odpowiedzi na pytania części zasadniczej ankiety. Uzyskane informacje na pytanie pierwsze pozwalają ocenić dominujący sposób komunikowania z pracodawcą lub zlecniodawcą (im większa wartość danego wariantu odpowiedzi w sumie odpowiedzi na to pytanie, tym większe znaczenie tego sposobu w procesie komunikacji). Odpowiedzi na pytanie drugie i oszacowane wartości wskaźników prostych pozwalają ocenić częstotliwość wykonywania pracy zdalnej i jej rolę w kształtowaniu produktywności, tj. czy te zadania były wykonywane codziennie, kilka razy w tygodniu, miesiącu czy roku. Wyniki te mogą także wskazywać, czy respondent nie jest w stanie ocenić tej częstotliwości. Wskaźniki proste oszacowane na podstawie pytania trzeciego pozwalają stwierdzić, czy, a jeżeli tak, to jak często dana osoba odpowiada na oferty i zapytania o usługę pracy wykonywanej na specjalnych platformach internetowych. Im częstsze są te oferty, tj. im większa jest wartość wskaźników prostych oszacowanych na to pytanie, tym większy popyt na tego typu pracę. Informacje otrzymane na pytanie czwarte pozwalają ocenić, na podstawie obliczonych wskaźników prostych, czy respondent zaoszczędzony czas pracy zdalnej mógł przeznaczyć na inną działalność. Oszacowane wartości wskaźników mogą świadczyć o tym, że oszczędności te nie powodują wzrostu intensywności pracy w innych sferach (zdecydowanie nie, nie, raczej nie) lub też że nakłady pracy w innych branżach w jakimś stopniu rosną (raczej

tak, tak, zdecydowanie tak). Wartość wskaźnika dotyczącego odpowiedzi, że trudno powiedzieć, może wskazywać, że respondent nie jest w stanie ocenić, w jaki sposób oszczędności czasu na dojazd do biura będą pozytywnie wpływały na jego aktywność zawodową. Wskaźniki proste obliczone na podstawie odpowiedzi na pytanie piąte mogą ukazywać zmiany liczby godzin pracy zdalnej wykonywanej w okresie COVID-19 i jej rolę dla kształtowania efektów tej pracy. Jeżeli wartość wskaźników prostych będzie wysoka, tj. liczba godzin pracy zdalnej w czasie pandemii będzie w istotny sposób się zmniejszała, zmniejszała lub raczej zmniejszała, to może oznaczać, że jej efekty będą mniejsze, a jeżeli będą rosły, to efekty tej pracy będą większe. Wskaźniki te będą także podstawą wnioskowania o sile i charakterze tego wpływu na produktywność pracy zdalnej. Jeżeli koszty szacowane w związku z wykonywaną w okresie pandemii pracą zdalną będą się zmniejszały, tj. wartości wskaźników prostych obliczonych dla wariantów odpowiedzi będą rosące, to może oznaczać, że produktywność tej pracy będzie mniejsza. W sytuacji gdy koszty te będą rosły, tj. wskaźniki proste będą przyjmowały dla tych wariantów odpowiedzi coraz wyższe wartości, wówczas produktywność tej pracy będzie się zmniejszała. W przypadku odpowiedzi: trudno powiedzieć, rola kosztów pracy zdalnej nie będzie określona. Znaczenie pracy zdalnej w przypadku gdy będzie ona wykonywana poza firmą i kształtowanie oszczędności może być czynnikiem negatywnym, jeżeli będą one: zdecydowanie nie, raczej nie lub nie wpływają na ich poziom. Wzrost oszczędności (raczej tak, tak, zdecydowanie tak), tj. wzrost wartości wskaźników prostych będzie pozytywnie determinować kształtowanie produktywności tej pracy. Wskaźniki te będą także wskazywały na to, jak często respondent będzie korzystał z pomocy technicznej i eksperckiej w czasie wykonywania pracy zdalnej, a ich konkretne wartości będą wskazywały, jaka jest częstotliwość tej pomocy. W pytaniu uzupełniającym do tej kwestii respondent jest również proszony o odpowiedź, w jakich sytuacjach będzie on prosił o taką pomoc. W przypadku tego pytania będą tylko analizowane otrzymane informacje na to pytanie. Wskaźniki proste oszacowano również na podstawie pytania dotyczącego poziomu wiedzy i umiejętności jako wyniku pracy zdalnej, a ich wartości będą wskazywały na to, czy one się zwiększyły, nie uległy zmianie bądź zmniejszyły. Wskaźniki proste oszacowane na podstawie informacji uzyskanych na pytanie dziesiąte będą nieco inaczej zbudowane aniżeli wcześniej. W tym przypadku chodzi o czynniki, które mogą pozytywnie lub negatywnie wpływać na produktywność pracy zdalnej. W tej sytuacji zostaną zagregowane wszystkie odpowiedzi, które poprawiają zmiany produktywności lub nie wpływają na tę zmienną. Na podstawie tego pytania będzie również podjęta próba oceny struktury i charakteru ich wpływu. Wartości wskaźników prostych obliczonych na podstawie pytania jedenastego pozwolą ocenić, w jakim stopniu praca zdalna gwarantuje dostęp do ubezpieczeń społecznych. Informacje otrzymane jako odpowiedzi na

pytanie dwunaste będą podstawą oszacowania wartości wskaźników prostych, a na tej podstawie oceny właściwego wyposażenia i przygotowania miejsca pracy zdalnej. Może to oznaczać, że im wyższa wartość tych wskaźników, tym lepsze jest miejsce realizacji tej pracy. Odpowiedzi otrzymane na pytanie trzynaste będą podstawą oceny jakości łącza internetowego, a o tej jakości będzie świadczyła rosnąca wartość wskaźnika prostego, oszacowanego na podstawie odpowiedzi pozytywnej. Wskaźniki proste obliczone na podstawie odpowiedzi na pytanie o warunki wykonywania pracy zdalnej wskażą, w jakim stopniu są one ciche i spokojne. Pytanie piętnaste zawiera stwierdzenia dotyczące produktywności pracy zdalnej. W tej sytuacji będzie zsumowana liczba odpowiedzi potwierdzających te zdania lub je negujące. Respondent w tych ocenach może także przyznać, że nie ma zdania na ten temat, jeżeli liczba wybranych odpowiedzi będzie istotna. Pytanie następne ma być potwierdzeniem roli poszczególnych wymienionych czynników powodujących, że obecne warunki pracy wpływają pozytywnie lub negatywnie na osiąganą produktywność pracy. O ile na podstawie pytania szesnastego nie będą szacowane wskaźniki proste, o tyle informacje uzyskane na podstawie pytania siedemnastego umożliwiają ich budowę. W przypadku tego pytania chodzi o to, czy respondent poleciłby pracę zdalną innym osobom. Jeżeli rosnąca wartość współczynnika prostego, budowanego na podstawie oceny pozytywnej będzie dodatnia, to taka chęć będzie występowała. Następne pytanie jest związane z przyszłością pracy zdalnej, gdyż chodzi o plany, czy przy obecnych zarobkach respondent będzie chciał kontynuować pracę w tym trybie. W tym przypadku występuje kilka wariantów odpowiedzi negatywnych lub pozytywnych, a wartość obliczonych wskaźników będzie sugerowała, czy plany te są realne, czy też nie. Na podstawie informacji otrzymanych na pytanie dziewiętnaste oszacowano wskaźniki proste dotyczące chęci kontynuowania pracy zdalnej (nie biorąc pod uwagę wynagrodzenia). Uzyskane wartości wskaźników prostych mogą świadczyć o tym, że takiej chęci nie ma lub że praca taka będzie kontynuowana. Odpowiedź trudno powiedzieć wskazuje, że respondent takiej decyzji jeszcze nie podjął. Ostatnie pytanie ankiety dotyczy wyboru pracy hybrydowej lub zdalnej. Oszacowane wartości wskaźników będą podstawą sformułowania wniosku o tym, że takie plany nie istnieją lub że respondent chce pracować wyłącznie zdalnie.

Druga grupa wskaźników szacowanych na podstawie ankiety badawczej, a będących podstawą wnioskowania to wskaźniki złożone. Ich wartości są liczone przez sumowanie wartości wskaźników prostych, a dotyczą pytań zawierających zbliżone warianty odpowiedzi, np. zdecydowanie nie, nie, raczej nie lub zdecydowanie tak, tak, raczej tak, które z powodu braku jednoznacznych kryteriów relatywnie trudno jest wyodrębnić. Ich wartości wskazują na ogólny charakter odpowiedzi bez wnikania w kwestie szczegółowe. Takie wskaźniki będą szacowane dla pytań: 4, 5, 6, 7, 8, 16, 18, 19, 20.

Do grupy wskaźników złożonych należą także dane, które powstały jako różnice wartości wskaźników prostych ukazujących ich pozytywny wpływ na produktywność pracy zdalnej i wskaźników prostych przedstawiających ten wpływ negatywnie. Ta grupa będzie szacowana na podstawie odpowiedzi na pytania: 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.

W przypadku kilku pytań ankiety wnioskowanie będzie możliwe na podstawie absolutnej liczby odpowiedzi sformułowanych przez respondentów bez szacowania konkretnych wartości wskaźników względnych.

3.5. Rezultaty ankiety metody analizy roli pracy zdalnej w kształtowaniu produktywności

W procesie empirycznej analizy oceny roli pracy zdalnej w kształtowaniu produktywności pracy zdalnej w analizowanych krajach wykorzystano informacje otrzymane jako odpowiedzi na główną część ankiety badawczej. W rozważaniach tych uwaga została skoncentrowana na interpretacji wskaźników prostych i złożonych oszacowanych na podstawie odpowiedzi na pytania ankiety.

Pierwsza kwestia dotyczyła sposobu komunikacji respondentów w wykonywaniu pracy zdalnej. Wśród możliwych kilku wariantów dominuje e-mail (93,6%) oraz telefon (około 87,5%). Rola intranetu, tj. komunikacji wewnątrzfirmowej, kanału głosowego typu MS Teams, Skype'a, Zooma była mniejsza, gdyż każdorazowo wynosiła 43,1% wskazań. Jeszcze mniejsze znaczenie odgrywał Facebook i Messenger, gdyż około 26,2% odpowiedzi wskazywało na tę formę połączenia. Praktycznie niewielką rolę odegrała platforma internetowa, ponieważ około 4,2% respondentów wskazywało na tę formę komunikacji. Następny analizowany problem dotyczył częstotliwości wykonywania zadań w formie zdalnej. W tym przypadku otrzymane odpowiedzi wskazywały, że praca tego rodzaju była wykonywana przez 44,2% respondentów codziennie lub kilka razy w tygodniu (32%). Tylko 14,9% respondentów uważało, że pracowało w ten sposób kilka razy w miesiącu, a 6,2% kilka razy w roku. 2,7% pytanych nie potrafiło udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Kolejna kwestia analizowana w ankiecie to częstotliwość otrzymywania ofert lub zapytań o usługę pracy wykonywanej na specjalnych platformach internetowych (np. Upwork, Amazon, Mechanical Turk, Online Jobs, Time Etc). W przypadku tego pytania około 60% odpowiedziało, że ta kwestia ich nie dotyczyła, a 19,6% nie potrafiło udzielić odpowiedzi. Pozostałe 20% respondentów twierdziło, że oferty takie otrzymują codziennie (4,7%), kilka razy w tygodniu (7,3%), kilka razy w miesiącu (4,9%) lub kilka razy w roku (3,6%).

Następne badane zagadnienie było związane z oszczędnością czasu dojazdu do biura w okresie wykonywanej pracy zdalnej oraz możliwości zwiększenia w ten sposób ilości pracy w ciągu dnia. W przypadku tego pytania było podanych aż sześć wariantów odpowiedzi, a w procesie szacunku wskaźników oszacowano wskaźniki proste i złożone. Według wskaźników należących do pierwszej grupy około 20,3% osób pracujących zdalnie raczej nie zwiększa liczby godzin pracy w ciągu dnia. Odpowiedzi negatywnych na to pytanie było około 18,3%, a 15,1% osób nie potrafiło udzielić odpowiedzi. Odpowiedź twierdzącą (raczej tak) sformułowało około 21,4% badanych osób, 7,8% twierdziło tak, a 9,7% zdecydowanie tak. Wykorzystując wskaźniki złożone, można stwierdzić, że 48,4% respondentów sformułowało negatywne odpowiedzi na to pytanie, a 36,5% odpowiedzi pozytywne.

Odpowiedzi na kolejne pytanie dotyczące liczby godzin pracy wykonywanych w czasie pandemii COVID wskazują, że wzrósł czas pracy (odpowiedzi raczej tak udzieliło 25,5%) lub wzrosła długość czasu pracy (12,7%). Odpowiedzi, że liczba godzin pracy raczej się zmniejszyła (15,1%), zmalała (3,7%) lub zmalała w istotny sposób (3,5%) wskazują, że w okresie pandemii koronawirusa wzrosła liczba godzin pracy zdalnej. Świadczą o tym również wartości wskaźników złożonych (43,7%) oraz wskaźniki będące różnicą odpowiedzi pozytywnych i negatywnych (21,3%).

Następne pytanie jest związane z konsekwencjami w sferze kosztów pracy zdalnej dokonywanej przez badaną osobę w czasie trwania pandemii COVID-19. Z uzyskanych informacji wynika, że relatywnie duża grupa (34%) nie potrafiła ocenić zmiany tych kosztów. Jednakże duży jest także udział odpowiedzi, że koszty te raczej zmalały (20,3%) lub zmalały (14,6%), a 4,2% wskazało, że one istotnie zmalały. W badanej grupie respondentów 18,6% pytanych odpowiedziało, że ich koszty raczej wzrosły (4,5%), a 3,7% twierdziło, że wzrosły one w istotny sposób. Te pozytywne konsekwencje w sferze kosztów potwierdzają oszacowane wartości wskaźników złożonych, gdyż 39,2% osób sformułowało opinię, że ich koszty zmniejszyły się, a 26,8% stwierdziło, że ich koszty się zwiększyły. Wskaźnik będący różnicą odpowiedzi pozytywnych i negatywnych (12,4%) także potwierdza ten wniosek końcowy.

Następne zagadnienie jest również związane z konsekwencjami finansowymi pracy poza firmą, a dotyczy oszczędności. W tym przypadku 31,3% osób uważało, że ich oszczędności raczej się zwiększyły (odpowiedź raczej tak), 16% – że wzrost ten był zdecydowany, a 13,9% – że on nie wystąpił. W strukturze odpowiedzi negatywnych tylko każdorazowo około 10% respondentów uznało, że oszczędności te nie wystąpiły lub raczej nie wystąpiły (nie – 10,4%, raczej nie – 9,8%). Zdecydowanie negatywnej odpowiedzi udzieliło 3,5% badanych osób. W tym przypadku należy jednak podkreślić relatywnie wysoki udział (17,6%) odpowiedzi trudno powiedzieć. Wzrost oszczędności wynikających

z pracy poza firmą potwierdziły wartości wskaźników złożonych. Jak wynika z oszacowanych wartości, 58,7% respondentów stwierdziło takie konsekwencje, a 23,8% uważało, że takich skutków nie było. Taki kierunek zmian potwierdza także różnica zsumowanych odpowiedzi pozytywnych i negatywnych.

Kolejne pytanie jest związane z pomocą techniczną lub ekspercką uzyskiwaną w czasie wykonywania pracy zdalnej. Jak pokazują otrzymane odpowiedzi, respondenci otrzymywali taką pomoc rzadko (42%) lub bardzo rzadko (24,9%). Około 6,4% uznało, że trudno ocenić, czy taka pomoc istniała lub że z takiej pomocy nie korzystało (17,8%). Odpowiedź, że z takiej pomocy respondenci korzystali często, była udzielana przez 7,8% osób, a bardzo często – tylko przez około 1,1%. Oceny te potwierdzają zsumowane wartości wskaźników złożonych, gdyż pogląd, że taka pomoc była świadczona rzadko, wyraziło aż 66,9% respondentów, a że pomoc ekspercka była zjawiskiem częstym lub bardzo częstym uważało około 8,9% badanych osób. Potwierdza to również różnica między odpowiedziami pozytywnymi i negatywnymi, która była ujemna i wynosiła 58%.

Ocena poziomu wiedzy i umiejętności respondentów w czasie wykonywania pracy zdalnej wskazuje, że poziom ten zatrzymał się (51,1%) lub zwiększył (45,8%). Może to oznaczać, że praca zdalna w części wpływa pozytywnie na rozwój intelektualny respondentów. Stosunkowo mały jest udział osób twierdzących, że poziom ten się zmniejszył (3,1%).

Informacje otrzymane na pytanie następne pokazują strukturę ważności czynników wpływających pozytywnie lub negatywnie na produktywność pracy zdalnej. Jak można było sądzić, wśród wskaźników prostych najsilniej pozytywnie na produktywność pracy wpływają: wybór długości trwania pracy, wybór godzin jej wykonywania oraz autonomia i samodzielność w miejscu pracy. Ważną rolę odgrywa dostosowanie umiejętności do wykonywanej pracy, a także dobry *work-life balance*. Wśród czynników negatywnych największą rolę odgrywa brak stałych dochodów oraz kwestia wyboru intensywności pracy. Takie wyniki empiryczne są także potwierdzone przez wartości wskaźników złożonych będących różnicą ocen pozytywnych i negatywnych.

Jednym z ważniejszych warunków skutecznego wykonywania pracy zdalnej jest dostęp do ubezpieczeń społecznych. Problem ten był także badany w analizach empirycznych. Jak wynika z uzyskanych rezultatów, zagadnienie to jest skutecznie rozwiązywane, gdyż 80,4% respondentów miało w czasie wykonywania pracy zdalnej zagwarantowany dostęp do ubezpieczeń społecznych, a dla 19,6% dostęp ten nie był możliwy. Może to oznaczać, że aspekt ten nie był trudnością w wykonywaniu pracy zdalnej.

Ważnym warunkiem, który powinien być spełniony podczas wykonywania pracy zdalnej, jest dostęp do właściwie wyposażonego i przystosowanego miejsca pracy. Także w tym przypadku respondenci oceniali (75,8%), że warunki

pracy były właściwe. W badanej grupie 13,8% miało odmienne zdanie, a 10,4% nie potrafiło tych warunków właściwie ocenić. Wyniki otrzymane na podstawie wskaźników prostych w pełni potwierdzają oszacowane wartości wskaźników złożonych, które są różnicą procentowanego udziału odpowiedzi pozytywnych i negatywnych. W tym przypadku wartość tego wskaźnika wyniosła 62 punkty.

Innym istotnym warunkiem efektywnej pracy zdalnej jest właściwa jakość łącza internetowego. Także w tym przypadku nie stwierdzono żadnych trudności, gdyż ponad 80,1% respondentów stwierdziło, że jakość łącza internetowego była zadowalająca do wykonywania pracy zdalnej. Tylko 13,6% było niezadowolonych z tych warunków technicznych, a 5,6% nie potrafiło sformułować oceny. Wnioski te w wysokim stopniu potwierdza wartość wskaźnika złożonego (67,3%), będącego różnicą odpowiedzi pozytywnych i negatywnych na to pytanie.

Analizując wykonywanie pracy zdalnej w przeprowadzonej ankiecie, badano również warunki wykonywania pracy zdalnej, tj. czy warunki domowe są wystarczająco ciche i spokojne. Blisko 79,6% respondentów było zadowolonych, 12,4% uważało, że były one niewłaściwe, a 8% nie było w stanie ich ocenić. Te sprzyjające warunki domowe w pełni potwierdzają wartości wskaźników złożonych, których wartość jest różnicą ocen pozytywnych i negatywnych.

Kolejna analizowana kwestia jest związana z ocenami respondentów dotyczącymi produktywności ich pracy zdalnej. Wśród przedstawionych stwierdzeń 47,6% osób uważa, że kontrola menedżera jest ograniczona w przypadku pracy zdalnej, a 41,5% twierdzi, że praca taka zwiększa szanse na podjęcie zatrudnienia i rozwój kariery zawodowej. Około 33,8% badanych osób podkreśla, że komunikacja z menedżerem lub klientem jest ograniczona, a 22% ocenia, że praca zdalna podnosi poziom stresu. Należy w tym przypadku podkreślić, że stosunkowo często padała odpowiedź, że respondenci nie mieli jasno sprecyzowanego zdania na ten temat bądź też nie zgadzali się z tymi twierdzeniami. Pewną niejednorodność poglądów w analizowanych kwestiach potwierdzają także oszacowane wartości wskaźników złożonych, liczonych jako różnica odpowiedzi pozytywnych i negatywnych.

Pewnym podsumowaniem analiz wpływu pracy zdalnej na kształtowanie produktywności jest pytanie, w którym respondenci mają ocenić jej znaczenie. Wśród możliwych siedmiu wariantów odpowiedzi występują oceny pozytywne, negatywne lub obojętne, na podstawie których nie można jednoznacznie określić charakteru tego wpływu. Na podstawie oszacowanych wartości wskaźników prostych można stwierdzić, że obecne warunki pracy zdalnej w istotnym stopniu obniżają produktywność (2,9%), obniżają produktywność (6,7%) lub raczej ją obniżają (14%). Wśród czynników pozytywnych dominują odpowiedzi, że praca zdalna raczej zwiększa produktywność (31,8%), zwiększa ją (10,4%) lub też

zwiększa ją w istotny sposób (4,4%). Istotnym wariantem odpowiedzi (około 30%) jest brak odpowiedzi na to pytanie. Bardziej jednoznaczne wnioski można sformułować, analizując wskaźniki złożone. Zagregowane wartości odpowiedzi (46,7%) pokazują, że obecne warunki pracy zdalnej zwiększają produktywność respondentów, a 23,6% respondentów podkreśla, że ją obniżają. Ten pozytywny wpływ jest widoczny także w procesie szacunku wskaźników złożonych, które są różnicą wariantów odpowiedzi pozytywnych i negatywnych.

Kolejne pytania ankiety dotyczą przyszłości pracy zdalnej. Dlatego następną kwestia jest związana z tym, czy respondent poleciłby pracę zdalną innym osobom. Jak pokazują oszacowane wskaźniki proste, aż 67,1% odpowiedzi jest pozytywnych, a przeciwnego zdania jest 17,1% respondentów, którzy twierdzą, że takiej pracy nie będą rekomendować. W tym przypadku 15,8% osób nie miało jednoznacznego poglądu. Podobne zachowania respondentów są widoczne na podstawie wskaźnika złożonego, którego wartość (50%) jednoznacznie wskazuje, że praca zdalna będzie zyskiwała na znaczeniu, a jej rola w kształtowaniu produktywności będzie coraz większa.

Zagadnienie dotyczące przyszłości pracy zdalnej było analizowane w kolejnym pytaniu, które traktuje, czy przy danych zarobkach praca zdalna będzie podejmowana. Duża część respondentów (24,4%) stwierdziła, że raczej tak, a udział odpowiedzi na tak i zdecydowanie tak wynoszą odpowiednio 10% i 10,7%. Te wyniki potwierdzają ten kierunek rozwoju pracy zdalnej. Udział odpowiedzi negatywnych, tj. raczej nie (13,1%), nie (12%), zdecydowanie nie (5,3%) wyraźnie pokazuje, że rola pracy zdalnej nie będzie się zwiększała. Wzrost znaczenia pracy zdalnej potwierdzają również wartości wskaźników złożonych, gdyż zsumowana wartość odpowiedzi pozytywnych (45,1%) jest większa niż suma odpowiedzi negatywnych (30,4%). Oznacza to też, że wartość dodatnia występuje również w przypadku różnicy odpowiedzi pozytywnych i negatywnych (14,7%).

Także odpowiedzi dotyczące chęci kontynuacji pracy zdalnej w obecnych warunkach zatrudnienia (bez uwzględnienia wynagrodzenia) wskazują, że relatywnie duża część respondentów chce tę pracę kontynuować. Struktura odpowiedzi jest następująca: warianty raczej tak (22,4%), tak (19,6%) lub zdecydowanie tak (19,8%) jednoznacznie na to wskazują. Liczba odpowiedzi negatywnych, tj. raczej nie (12,7%), nie (10,2%), zdecydowanie nie (5,8%), jest niższa od pozytywnych. Taki kierunek zmian jest widoczny we wskaźniku złożonym, gdyż bez uwzględnienia wynagrodzenia będzie rosło znaczenie pracy zdalnej.

Ostatni analizowany w projekcie problem jest związany z decyzją dotyczącą preferencji wyboru modelu hybrydowego lub wyłącznie wykonywania pracy zdalnej. Z możliwych wariantów odpowiedzi wynika, że respondenci w dominującym stopniu raczej tak (31,1%) chcieliby wykonywać pracę w systemie

hybrydowym zamiast pracy wyłącznie zdalnej. Odpowiedzi tak wynoszące 14,2% lub zdecydowanie tak są zbliżone (12%). Mniejszy jest udział odpowiedzi negatywnych, gdyż 6,2% twierdzi zdecydowanie nie, a 11,3%, że nie lub raczej nie (7,3%). Stosunkowo duży jest udział odpowiedzi obojętnych, tj. trudno przewidzieć charakter pracy (około 18%). Wnioski wynikające ze wskaźników prostych są w pełni potwierdzone we wskaźnikach złożonych. Sumaryczne odpowiedzi pozytywne przyjmują bowiem większe wartości aniżeli sumaryczne wartości wskaźników negatywnych. Taki kierunek zmian decyzji o preferowaniu systemu hybrydowego, a w mniejszym stopniu pracy zdalnej wynika z dodatniej różnicy między odpowiedziami pozytywnymi i negatywnymi.

Na podstawie informacji otrzymanych jako odpowiedzi na pytania ankiety oszacowano wartości wskaźników prostych i dwa rodzaje wskaźników złożonych. Z przeprowadzonej ich analizy wynikają pewne wnioski końcowe o charakterze diagnostycznym i prognostycznym. W części diagnostycznej można stwierdzić, że wykonując pracę zdalną, respondenci komunikowali się z pracodawcami lub zleceniodawcami głównie za pomocą e-maila lub telefonu, a wykorzystanie innych nowoczesnych technik było ograniczone. Praca zdalna była wykonywana codziennie lub kilka razy w tygodniu, przy czym liczba zapytań o usługę pracy wykonywanej na platformach internetowych była relatywnie niska. Zaoszczędzony w ten sposób czas nie powodował wzrostu długości pracy w ciągu dnia. W okresie pandemii COVID-19 liczba godzin pracy zdalnej rosła.

Podczas wykonywania pracy zdalnej powstawały korzystne konsekwencje finansowe polegające na zwiększeniu oszczędności w firmie i spadku kosztów tej pracy, a jej charakter powodował zwiększenie poziomu wiedzy i umiejętności. Znaczenie pomocy technicznej i eksperckiej było w tym okresie relatywnie małe.

Praca zdalna powodowała często wzrost produktywności. Polegał on na wyborze długości, czasu i intensywności pracy w warunkach wzrostu autonomii i samodzielności. Praca zdalna była wykonywana w warunkach ograniczonej kontroli menedżera nad pracownikami i zwiększała możliwości wzrostu zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej. W tych warunkach respondenci mieli zagwarantowany dostęp do ubezpieczeń społecznych, właściwie wyposażone i przystosowane miejsca pracy, a jakość łącza internetowego była zadowalająca. Otoczenie miejsca pracy zdalnej było ciche i spokojne.

W części prognostycznej można zaobserwować wzrost znaczenia pracy zdalnej oraz zwiększenie chęci jej kontynuowania, przy czym w okresach istnienia możliwości wykonywania pracy w trybie hybrydowym respondenci często bardziej preferowali tę formę aniżeli pracę zdalną.

Warunki pracy uległy znacznym zmianom, gdy w wielu krajach upowszechniła się praca zdalna. Zmiany te wywołała pandemia, w efekcie której ograniczono możliwość bezpośredniej komunikacji, a także kontroli i integracji pracowników.

W rozdziale zaprezentowano wybrane podejścia do badania produktywności pracy zdalnej zamieszczone w dorobku literatury światowej. Badania te zakładały weryfikację produktywności pracy w kontekście płci, rodzaju stanowiska pracy czy sposobu organizacji i motywacji do pracy. Różnorodność badań produktywności pokazała, że zjawisko to jest złożone i wymaga szerokiego podejścia. W kolejnym fragmencie zamieszczono prezentację metody przeprowadzonego badania CAWI, opisując jego konstrukcję i kwestionariusz ankiety. Następnie, za pomocą wskaźników prostych i złożonych, przedstawiono podstawowe wyniki pomiaru czynników charakteryzujących produktywność pracy zdalnej. Okazało się, że badani ogółem dobrze oceniali warunki pracy zdalnej. Zarówno komunikacja, jak i pomoc techniczna były pozytywnie zweryfikowane, czego świadomość potwierdził fakt, że 43,1% respondentów wykorzystywało w pracy internetowej kanał głosowy, tj. między innymi MS Teams, Skype czy Zoom. Większość badanych potwierdziła także chęć kontynuacji pracy w formie zdalnej, jednakże w przyszłości preferowaliby rozwiązanie hybrydowe. Informacje zawarte w wynikach ankiety charakteryzują prawie wszystkie badane obszary, które potencjalnie wpływają na produktywność pracy. Wynikiem analizy relacji pomiędzy czynnikami produktywności a jej oceną deklarowaną przez badanych został poświęcony rozdział czwarty.