

Iwona ZDONEK, Maciej WOLNY, Beata HYSA, Dariusz ZDONEK
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
iwona.zdonek@polsl.pl, maciej.wolny@polsl.pl,
beata.hysa@polsl.pl, dariusz.zdonek@polsl.pl

POTENCJAŁ PRACOWNIKA NAUKOWEGO – WSTĘP DO BADAŃ ANKIETOWYCH, DOBÓR ZMIENNYCH

Streszczenie. W pracy przedstawiono dobór zmiennych opisujących wysoki potencjał pracownika naukowego. Doboru tego dokonano w trzech obszarach, tj.: aspiracje, zaangażowanie i zdolności. Dobór zmiennych miał na celu utworzenie kwestionariusza ankietowego. Główną metodą badawczą stało się studium literaturowe, a podstawowy proces badawczy to dedukcja służąca transformacji wskazanych w literaturze zmiennych opisujących wysoki potencjał na obszar pracownika naukowego.

Słowa kluczowe: potencjał pracownika naukowego, kwestionariusz ankietowy, zmienne opisujące zaangażowanie, aspiracje i zdolności pracownika naukowego.

THE POTENTIAL OF RESEARCHER – INTRODUCTION TO SURVEY, SELECTION OF VARIABLES

Summary. In the article the selection of variables describing high potential of researcher is presented. The selection was performed in three areas like aspiration, engagement and abilities. The main scope of this selection was the construction of the survey questionnaire. The main research method was study of literature and the main research process was deduction which allowed to transform variables describing employee high potential into area of high potential of researcher.

Keywords: potential researcher, survey questionnaire, variables describing aspiration, engagement and abilities of researcher.

1. Wstęp

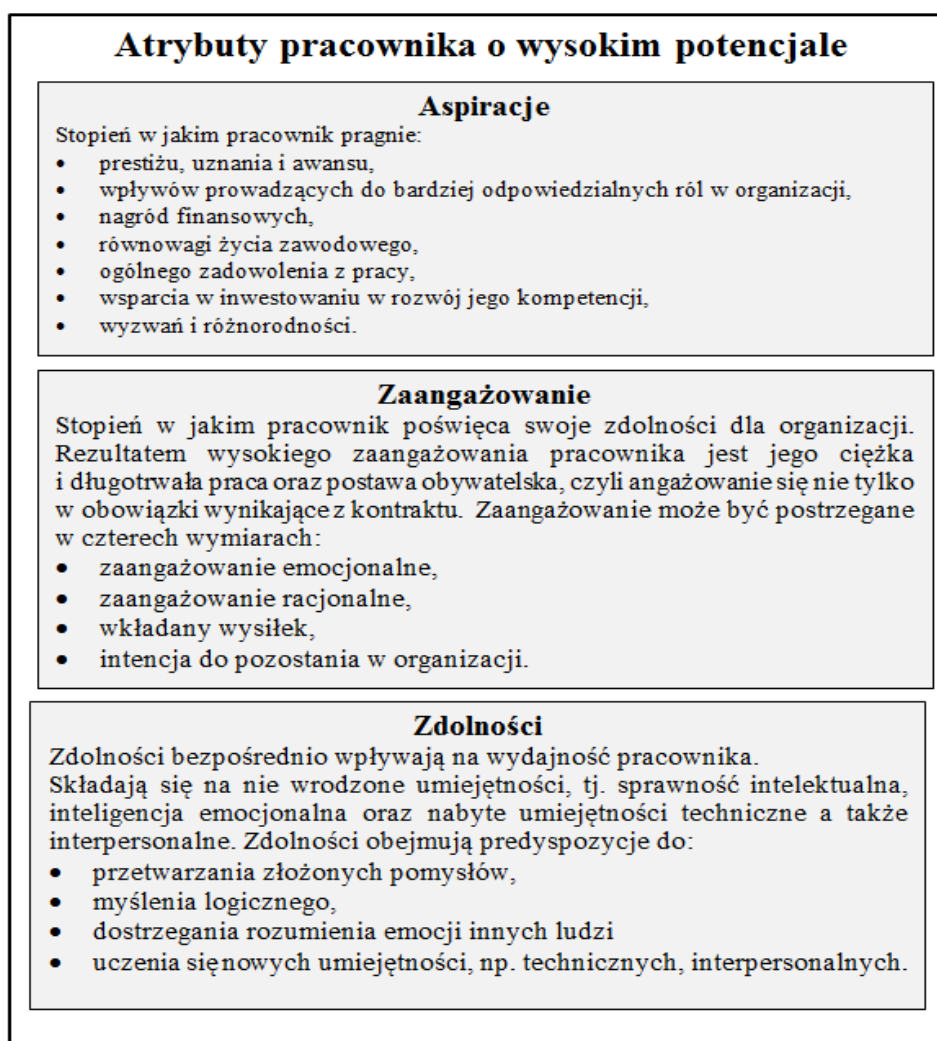
Celem artykułu jest realizacja pierwszej części koncepcji modelu badawczego zawartego w pracy: I. Zdonek, M. Wolny: „Potencjał pracownika – koncepcja modelu badawczego” [22]. Ponieważ szczegółowe zmienne opisujące wysoki potencjał pracownika będą się różniły w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, jako główny podmiot badań w tej pracy wybrano pracownika naukowego. Obszar pracy naukowej stał się polem do opisywania zmiennych charakteryzujących wysoki potencjał naukowca. Potencjał ten rozpatrywano, zgodnie z podejściem zaproponowanym przez J. Cartera [7], w trzech obszarach, tj.: aspiracje, zaangażowanie i zdolności. Główną metodą badawczą było studium literaturowe, a podstawowym procesem badawczym była dedukcja służąca transformacji zmiennych we wspomnianych obszarach na obszar pracy pracownika naukowego.

Celowi artykułu podporządkowana jest organizacja niniejszej pracy. W rozdziale pierwszym jako tło do rozważań nad potencjałem pracownika naukowego zaproponowano podstawowe zagadnienia dotyczące zagadnień wysokiego potencjału pracownika w ogóle, przedstawiając prace badaczy zajmujących się tym zagadnieniem. W rozdziale drugim, na podstawie modelu J. Cartera, w którym zaproponowane są trzy obszary związane z wysokim potencjałem pracownika (tj. aspiracje, zaangażowanie i zdolności), przedstawiono zmienne opisujące każdy z tych obszarów w odniesieniu do tak specyficznego pracownika, jak pracownik naukowy. Celem doboru tych zmiennych było utworzenie kwestionariusza ankietowego, za pomocą którego w kolejnych pracach zamierza się przeprowadzić badania dotyczące wysokiego potencjału pracownika naukowego. Kwestionariusz ankietowy nie będzie narzędziem do samooceny pracownika, lecz posłuży do zebrania opinii co do ważności zmiennych wpływających na wysoki potencjał pracownika naukowego. Badania będą przeprowadzane wśród naukowców różnych uczelni i instytutów badawczych w całej Polsce. W ostatnim rozdziale niniejszego artykułu nakreślono kierunki dalszych prac związanych z realizacją tego zagadnienia.

2. Potencjał pracownika – istota zagadnienia

C. Fernández-Araó zdefiniował potencjał pracownika jako „umiejętność adaptacji i rozwoju w ramach coraz bardziej złożonych zadań i środowisk” [23]. Rozwijając tę definicję, zwrócił uwagę na pięć cech takiego pracownika: dążenie do doskonałości, ciekawość, przenikliwość, zaangażowanie i determinacja. W literaturze pojawia się także pojęcie wysokiego potencjału. Erroll van Staden z Talent Institute, opisując je, podaje atrybuty związane ze zdolnościami przywódczymi, umiejętnościami analizowania

i syntezy sporych zbiorów informacji oraz radzenia sobie w sytuacjach niepewnych i niejasnych. Dodatkowo wskazuje na pasję nieustannego dokształcania się, ulepszania sytuacji istniejącej oraz na umiejętności współpracy i komunikacji z innymi pracownikami. Jak widać zatem, definicja podana przez van Stadena jest bardzo podobna do tej przedstawionej przez Fernández-Araó. Prócz atrybutów van Staden opisuje również oczekiwania pracownika o wysokim potencjale dotyczące głównie wsparcia i inwestycji organizacji w jego rozwój. Ponadto taki pracownik jest zaangażowany w swoją ścieżkę kariery oraz oczekuje w swojej pracy wyzwań i różnorodności. Z kolei J.C. Carter, definiując pojęcie wysokiego potencjału, prezentuje model łączący takie obszary, jak: zdolności, zaangażowanie oraz aspiracje do rozwoju, awansowania i pełnienia kluczowych funkcji w organizacji [7].



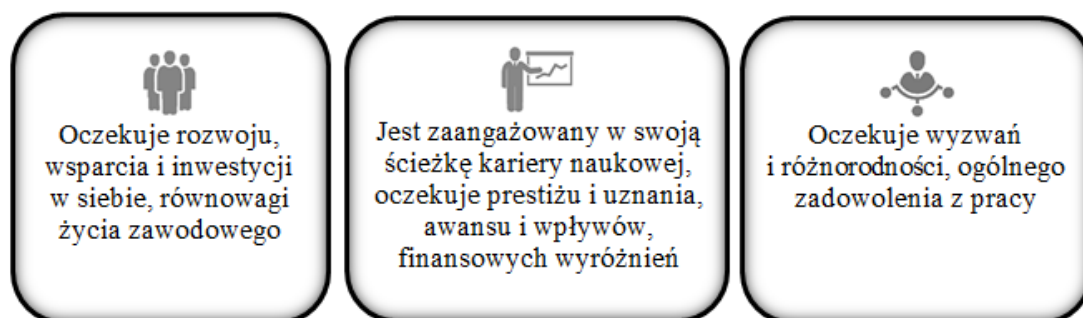
Rys. 1. Wysoki potencjał pracownika wg J.C. Cartera, C. Fernandez-Araó oraz E. van Stadena
 Fig. 1. The high employee potential according J.C. Carter, C. Fernandez-Araó and E. van Staden
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie [7], [8], [17].

Wskazując te trzy obszary cech pracownika, akcentuje, że każdy z nich jest jednakowo ważny, a niedobór któregośkolwiek z wymienionych obszarów wyklucza pracownika z określania go jako pracownika o wysokim potencjale. Na przykład współwystępowanie cech z obszaru aspiracji i zaangażowania, a zatem brak cech z obszaru zdolności, powoduje zdaniem Cartera, że pracownika należy określić jako zaangażowanego marzyciela. Z kolei kombinacja cech z obszaru zaangażowania i zdolności, a więc brak cech z obszaru aspiracji, klasyfikuje pracownika jako przemieszczającą się gwiazdę. Jeżeli obserwujemy współwystępowanie cech z obszaru zdolności i aspiracji, a brakuje cech z obszaru zaangażowania, to definiujemy pracownika jako niezaangażowaną gwiazdę. Ponieważ w model Cartera można wpisać zmienne podane przez C. Fernandez-Aráo oraz E. van Stadena, stał się on podstawą konstrukcji pytań w kwestionariuszu (rys. 1).

3. Potencjał pracownika naukowego – dobór zmiennych oraz skal pomiarowych

3.1. Aspiracje

Badania wykazały, że aspiracje zawodowe mają istotny wpływ na rozwój kariery pracowników [1], przede wszystkim na zaangażowanie i satysfakcję z pracy, szczególnie wśród zawodów wymagających kreatywności [9], [4]. Poziom aspiracji jest uwarunkowany wieloma czynnikami o charakterze psychologicznym, socjologicznym oraz pedagogicznym [16]. Aspiracje są nierozzerwalnie związane z motywacjami osiągnięć i unikania [3]. Jest oczywiste, że pracownika naukowego o wysokim potencjale naukowym powinna cechować przede wszystkim motywacja dotycząca osiągnięć, oznaczająca aspiracje odpowiadające talentom. Ponadto każdy pracownik naukowy charakteryzuje się pewnym minimalnym poziomem aspiracji, który doprowadził go do uzyskania stopnia naukowego oraz prowadzenia badań. W związku z tym problem badawczy ogniskuje się na atrybutach oczekiwania i pragnień, które wyróżniają pracownika o wysokim potencjale.



Rys. 2. Oczekiwania pracownika naukowego o wysokim potencjale

Fig. 2. The expectations of researcher employee with high potential

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [7], [17].

Badając te atrybuty, sformułowano następujące stwierdzenia:

- Celem PN-owp (Pracownika Naukowego o wysokim potencjale) jest osiągnięcie coraz wyższych szczebli na ścieżce kariery naukowca.
- PN-owp dąży do tego, by być docenianym za swoją pracę naukową, dydaktyczną i organizacyjną.
- PN-owp uważa, że podążanie ścieżką naukową przyniesie mu korzyści finansowe.
- PN-owp uważa, że podążanie ścieżką naukową pozwoli mu mieć wpływ na rozwój innych osób.
- PN-owp uważa, że podążanie ścieżką naukową pozwoli mu mieć wpływ na rozwój jego organizacji.
- PN-owp uważa, że możliwości, jakie daje mu jego uczelnia odnośnie do innych form aktywności (szkolenia, ekspertyzy), są dla niego dodatkowym źródłem dochodów.

Problematyka zaangażowania dotyka pośrednio kolejnych obszarów, tj. zaangażowania i zdolności. Szerszemu rozwinięciu problematyki tych obszarów poświęcono następane dwa podrozdziały.

3.2. Zaangażowanie

Zaangażowanie pracowników w praktyce zarządzania występuje pod kilkoma pojęciami. Do najbardziej popularnych należą: *employee engagement* (zaangażowanie pracowników), *job involvement* (zaangażowanie w pracę) oraz *commitment to organization* (oddanie, poświęcenie organizacji). Wszystkie funkcjonują jako środek zwiększania efektywności organizacji, gdyż zaangażowanie generuje wśród pracowników takie postawy, jak: zwiększony wysiłek, poświęcenie oraz dużą motywację wewnętrzną do pracy dla organizacji. Jednakże nie można tych określeń traktować jako tożsamy. Na przykład różnica pomiędzy *employee engagement* a *job involvement* polega na tym, że pierwsze sformułowanie dotyczy pracownika, którego zaangażowanie wynika z biernej akceptacji wartości i celów firmy, natomiast drugie określenie jest aktywnym dążeniem pracownika do tych celów; taki pracownik ma silną motywację do pracy, całkowicie przywiązuje się do niej. W przypadku pracownika naukowego istotne znaczenie ma właśnie *job involvement*, gdyż zazwyczaj jest tak, że pracownik naukowy jak większość profesjonalistów przywiązuje się bardziej do zawodu, profesji, która staje się jego pasją, aniżeli konkretnie do instytucji, w której w danym momencie pracuje. Ponadto dużemu zaangażowaniu towarzyszy także duża satysfakcja pracowników [14]. Choć zaangażowanie przewijało się przez klasyczne teorie motywacji¹, to jednak jako pierwszy pojęcie to zdefiniował W. A. Kahn [9]. Definiując je, zwrócił uwagę na jego wielkowymiarowość, rozróżniając w ten sposób zaangażowanie emocjonalne, kognitywne i fizyczne, przy czym z punktu widzenia budowania zaangażowania dwa pierwsze są najistotniejsze. Przejawy zaangażowanie pracownika to jego poznawcza czujność

¹ Teoria X i Y McGregora, dwuczynnikowa teoria Herzberga, teoria ERG Alderfera, teoria motywacji wewnętrznej Hackmana i Oldhama oraz hierarchia potrzeb Masłowa.

i/lub emocjonalne związki z innymi pracownikami. Brak zaangażowania to wycofywanie się pracownika poznawczo i emocjonalnie, nieprzejawianie wysiłku oraz działanie w sposób automatyczny. Analizując prace A. W. Kahna oraz prace autorów zajmujących się zaangażowaniem od strony praktycznej (por. [7], [15], [17]), można zauważyć cztery obszary, w których należy badać zaangażowanie pracowników. Należą do nich: zaangażowanie emocjonalne i racjonalne, wkładany wysiłek w pracę oraz intencja pozostania w organizacji. W takich też obszarach będzie rozpatrywane zaangażowanie w pracę naukową (rys. 3).



Rys. 3. Zaangażowanie pracownika naukowego o wysokim potencjale

Fig. 3. The engagement of researcher with high potential

Źródło: opracowanie własne na podstawie [7], [17].

Emocjonalne i racjonalne zaangażowanie w pracę naukową

Zaangażowanie emocjonalne może być utożsamiane z entuzjazmem, pasją i zapałem do pracy naukowej. Analizując prace Robinsona i jego współpracowników dla Institute for Employment Studies [15], można zauważyć, że pomiar zaangażowania emocjonalnego realizowany jest przez badania pracownika pod względem pozytywnego nastawienia do organizacji, stopnia identyfikowania się z nią oraz wiary w ważność misji organizacji. Stąd też, by zbadać istotność zaangażowania pracownika naukowego w obszarze emocjonalnym, umieszczono w kwestionariuszu następujące stwierdzenia:

- PN-owp (Pracownik Naukowy o wysokim potencjale) jest dumny z tego, że pracuje naukowo.
- PN-owp lubi pracować naukowo.
- PN-owp wierzy, że jego praca naukowa jest ważna.

Z kolei racjonalne zaangażowanie to przeświadczenie, że praca naukowa leży w interesie osoby wykonującej taką pracę. Przeświadczenie opiera się na przesłankach odnoszących się do korzyści finansowych, dotyczących wzrostu kwalifikacji oraz ścieżki kariery zawodowej. Analizując narzędzie do pomiaru zaangażowania stworzone w Instytucie Gallupa (por. [14]), można zauważyć następujące czynniki budujące zaangażowanie: zdefiniowany kierunek pracy, dostęp do narzędzi, dopasowanie kwalifikacji do rodzaju pracy, pochwała pracy,

poczucie ważności pracy, przyjacielskie relacje, wsparcie ze strony otoczenia. Większość z tych czynników dotyczy warunków pracy stwarzanych przez pracodawcę, określanych w dwuczynnikowej teorii Herzberga jako czynniki higieny. Według badań Herzberga nie mają one bezpośredniego wpływu na satysfakcję z niej, natomiast istotnie wpływają na niezadowolenie z pracy. W sytuacji gdy mamy do czynienia z wysokim zaangażowaniem emocjonalnym i pasją, mogą one tracić na znaczeniu. To zastrzeżenie skonfrontowano z podejściem zaproponowanym przez instytut Gallupa, który w swoim kwestionariuszu badającym zaangażowanie wskazuje przede wszystkim na wagę czynnika określanego jako wsparcie pracownika przez otoczenie przejawiające się: troską przełożonego o pracownika (w tym troską o jego rozwój) oraz zaangażowaniem współpracowników w wysoką jakość pracy. W tym kontekście racjonalne przesłanki do pracy naukowej sformułowano w postaci następujących stwierdzeń:

- PN-owp uważa, że dalsza praca naukowa pozwoli mu osiągnąć stabilność finansową w jego życiu zawodowym.
- PN-owp uważa, że prowadzenie badań, ich analiza i publikacja w postaci artykułów przynosi mu satysfakcję.
- PN-owp uważa, że angażowanie się w działalność organizacyjną na jego uczelni pozwala mu na pozyskanie nowych umiejętności.
- PN-owp uważa, że dzięki uczelni ma dostęp do szkoleń, które podnoszą jego kwalifikacje.
- PN-owp uważa, że w sytuacjach problemowych może liczyć na pomoc ze strony przełożonych i współpracowników.

Pierwsze stwierdzenie opiera się na finansowej przesłance racjonalnego zaangażowania w pracę naukową, drugie porusza kwestię zadowolenia z pracy, trzecie i czwarte dotyczą problematyki zdobywania umiejętności i podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, a piąte – wsparcia ze strony otoczenia.

Wkładany wysiłek w pracę naukową oraz intencja dalszej pracy naukowej

Robinson i jego współpracownicy badali także zaangażowanie w kontekście wkładanego wysiłku w pracę, przejawiającego się skłonnością do zachowań altruistycznych (opisywanych też jako zachowania obywatelskie [20] i chęć bycia dobrym członkiem zespołu) oraz chęć działania ponad wymagane standardy pracy. W tym kontekście wkładany wysiłek w pracę naukową sformułowano w postaci następujących stwierdzeń:

- PN-owp pomaga innym w wypełnianiu obowiązków.
- PN-owp uczestniczy w szkoleniach, by podnieść swoje kwalifikacje.
- PN-owp zgłasza swoje pomysły i zaprasza do współpracy swoich kolegów i koleżanki z pracy.
- PN-owp w swojej pracy wykorzystuje nowoczesne technologie informatyczno-komunikacyjne (np. Interet, media społecznościowe, e-learning itp.).

Z kolei intencję dalszej pracy naukowej sformułowano następująco:

- PN-owp w najbliższej przyszłości (do 5 lat) nie planuje rezygnacji z pracy naukowej.

3.3. Zdolności

Pojęcie *zdolności* pojawia się w literaturze przy okazji omawiania różnych modeli kompetencji [21], [19], [11], [6] czy też podczas poszukiwania talentów [12], [5] w organizacjach. Zdolności można zdefiniować jako kombinację wrodzonych i nabytych umiejętności pracownika wykorzystywanych w codziennej pracy. Umiejętności wrodzone to sprawność intelektualna i inteligencja emocjonalna, z kolei nabyte to umiejętności techniczne oraz interpersonalne.



Rys. 4. Zdolności pracownika naukowego o wysokim potencjale

Fig. 4. The abilities of researcher with high potential

Źródło: Opracowanie własne.

W pracy naukowca, poza oczywistą potrzebą pogłębiania wiedzy, poznawania nowych prawd i norm w zakresie swojej dyscypliny naukowej, ważne jest dążenie do prawdy. Naukowca powinno wręcz charakteryzować zamiłowanie do prawdy [13], a do zdobywania prawdy konieczne są ścisłość i dokładność naukowa, pracowitość, cierpliwość oraz uczciwość i przestrzeganie norm etycznych związanych z publikacją oraz współpracą z innymi naukowcami. Niezmiernie ważna w pracy naukowca jest komunikatywność i umiejętność posługiwania się językiem obcym, w szczególności językiem angielskim. Prezentowanie swoich wyników badań naukowych na konferencjach zagranicznych i w czasopiśmie międzynarodowych nie jest możliwe bez tych umiejętności. W dobie Internetu i cyfrowych informacji dostęp do aktualnych wyników badań w kraju i zagranicą jest niemalże natychmiastowy. Ponadto dzięki specjalistycznym portalom społecznościowym, jak np. ResearchGate, możliwa jest szeroka wymiana poglądów i wiedzy pomiędzy naukowcami z różnych stron świata. Dlatego w pytaniach dotyczących zdolności pracownika naukowego

o wysokim potencjale (skrót PN-owp) zaproponowano wiele ogólnych stwierdzeń dotyczących umiejętności wrodzonych i nabytych.

- PN-owp powinien być uczciwy i przestrzegać norm etycznych związanych z pracą naukową.
- PN-owp powinien wykonywać powierzone mu zadania w sposób rzetelny (tj. terminowy i dokładny).
- PN-owp powinien dobrze posługiwać się językiem angielskim w mowie i piśmie.
- PN-owp powinien być dobrze zorganizowany.
- PN-owp powinien być cierpliwy.
- PN-owp powinien być odporny na stres.
- PN-owp powinien być osobą komunikatywną.
- PN-owp powinien być osobą pracowitą.

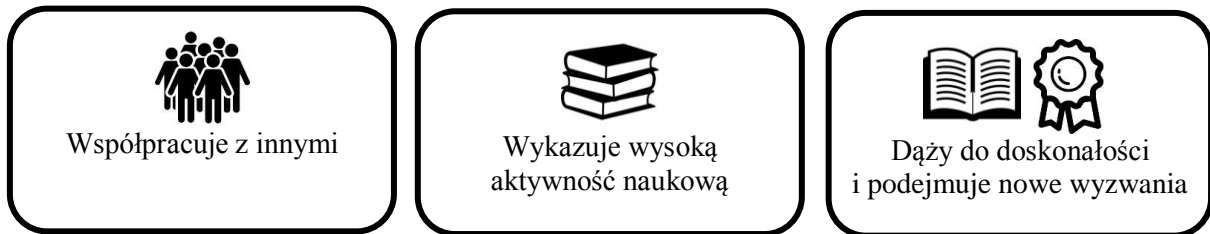
Pracownik naukowy powinien mieć szczególne zdolności zarówno do syntezy, jak i do analizy informacji. Brak zdolności do syntezy to niemożność uogólnienia wyników swych badań. W myśleniu syntetycznym ważne jest spojrzenie całościowe na problem, dostrzeżenie zależności między poznanymi już elementami. Z kolei brak zdolności do myślenia analitycznego to brak umiejętności dostrzeżenia implikacji problemu, jego cech, właściwości. Przy tym ważne jest również podejście krytyczne do niej, tj. zauważanie sprzeczności, błędów logicznych, twierdzeń mało prawdopodobnych, bezsensownych czy bezpodstawnych. Korzysta się tu z całego arsenału wiedzy osobistej, wspartego na umiejętności racjonalnego myślenia. Krytyka jest jednym z przejawów przyjmowania aktywnego stanowiska wobec pojęć, poglądów, problemów, hipotez, propozycji metodologicznych. W pracy pracownika naukowego ważne są zatem dobre umiejętności analityczne oraz umiejętności związane z przetwarzaniem danych ilościowych.

- PN-owp powinien mieć m.in. dobrą pamięć długotrwałą.
- PN-owp powinien mieć m.in. dobrą zdolność analitycznego myślenia.

Według M. Mazura [13], szczególnie w rozwoju młodych pracowników naukowych, ważnymi kwestiami są umiejętność wyboru nowych problemów badawczych, odwaga do podjęcia ryzyka badań, a także odpowiedzialne przeprowadzenie tych badań i publikacja ich wyników.

W pracy naukowej ważna jest również potrzeba specyficznej silnej motywacji do osiągnięć naukowych, prestiżu, uznania, potrzeba tworzenia trwałych wartości. Pracownik naukowy nie boi się nowych wyzwań, chętnie bierze udział w nowych inicjatywach i projektach. Dodatkowo istotne są również umiejętności interpersonalne pracownika naukowego, które przejawiają się w bezpośrednich kontaktach z innymi, jak np.: komunikacji interpersonalnej, transmitowaniu i interpretowaniu informacji, w nawiązywaniu kontaktu z innymi, rozwiązywaniu konfliktów, pracy zespołowej i delegowaniu uprawnień. Ważne jest to podczas współpracy z innymi naukowcami podczas występowania o granty czy projekty badawcze.

Poza ogólnymi pytaniami o nabyte i wrodzone umiejętności pracownika naukowego, tj. uczciwość, dokładność komunikatywność, odporność na stres itd., zaproponowano listę pytań szczegółowych, obejmujących trzy obszary dotychczasowej aktywności pracownika naukowego, które mogą być wyrazem jego zdolności (rys. 5).



Rys. 5. Zdolności pracownika naukowego o wysokim potencjale – obszary aktywności

Fig. 5. The abilities of researcher with high potential – the areas of activity

Źródło: Opracowanie własne.

W każdym z tych obszarów zaproponowano wiele pytań mających na celu określenie mierzalnych czynników, które będą pozwalały określić cechy pracownika naukowego o wysokim potencjale.

	Częściej niż raz na 2 lata	Śr. raz na 2 lata	Śr. raz na 3 lata	Śr. raz na 5 lat	Rzadziej niż 6 lat	Nie mam zdania
PN-owp wykazuje inicjatywę w pozyskiwaniu grantów/projektów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PN-owp bierze udział w projektach pozyskanych z konkursów	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PN-owp bierze udział w pracach zespołów i gremiów poza macierzystą jednostką naukową	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PN-owp wygłasza referaty na konferencjach i seminariach	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PN-owp zdobywa certyfikaty/dyplomy potwierdzające posiadanie nowych umiejętności	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rys. 6. Zdolności pracownika naukowego – obszar dążenia do doskonałości i podejmowania nowych wyzwań

Fig. 6. The abilities of researcher – the areas of pursuit to excellence

Źródło: Opracowanie własne.

* PN-owp powinien średnio w ciągu 4 lat opublikować następującą liczbę artykułów naukowych:									
	0	1-2	3-6	6-12	12-18	18-30	30-42	Pow. 42	Nie mam zdania
Na liście B (w języku polskim)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na liście A (w języku angielskim)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rys. 7. Zdolności pracownika naukowego – obszar aktywności naukowej

Fig. 7. The abilities of researcher – the areas of research activity

Źródło: Opracowanie własne.

* W jakim stopniu PN-owp konkuruje i współpracuje z innymi naukowcami					
	W zdec. większości tylko współpracuje	W większości współpracuje	Współpracuje i konkuruje w podobnym stopniu	W większości konkuruje	W zdec. większości tylko konkuruje
W swojej jednostce naukowej	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poza swoją jednostką naukową	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Rys. 8. Zdolności pracownika naukowego – obszar współpracy z innymi

Fig. 8. The abilities of researcher – the areas of cooperation

Źródło: Opracowanie własne.

Ostatnia grupa pytań dotyczy preferencji związanych z pracą grupową lub indywidualną pracownika naukowego o wysokim potencjale oraz zależności pomiędzy preferencjami odnoszącymi się do pracy a tymi związanymi z dziedziną nauki, w której naukowiec prowadzi swoje badania.

4. Podsumowanie

Zaproponowany w pracy zbiór stwierdzeń stanowiących kwestionariusz ankietowy ma posłużyć w kolejnym etapie pracy naukowej do określenia, czym jest wysoki potencjał pracownika naukowego. Zgodnie z podejściem J.C. Cartera, który zaproponował trzy obszary określające potencjał pracownika, również w obszarze potencjału pracownika naukowego zaproponowano trzy obszary, tj.: aspiracje, zaangażowanie i zdolności. Eksplorując te obszary w literaturze przedmiotu, dokonano próby ich transformacji na specyfikę pracy naukowca. Dzięki temu powstał zbiór stwierdzeń stanowiących zmienne opisujące trzy wspomniane

obszary, czyli aspiracje, zaangażowanie i zdolności pracownika naukowego o wysokim potencjale.

Pomiar zmiennych odbędzie się w większości na skali porządkowej – klasycznej pięciostopniowej skali Likerta². Wyniki przeprowadzonych badań powinny pokazać, które zmienne mają kluczowe znaczenie w identyfikacji pracownika naukowego o wysokim potencjale oraz jakie wartości poszczególnych zmiennych go charakteryzują. Na podstawie analizy wyników badania kwestionariuszowego zostanie zbudowany model pracownika naukowego o wysokim potencjale. Otrzymane wyniki umożliwią również odpowiedzi na pytania o dalszą perspektywę badawczą – weryfikację, ewentualne dookreślenie modelu lub redefinicję podejścia do zagadnienia.

Bibliografia

1. Allen T.J., Katz R.: The dual ladder: motivational solution or managerial delusion?, *R&D Management*, Vol. 16 No. 2, 1986, p. 185-97.
2. Aspiracje zawodowe Polaków. Komunikat z badań CBOS, BS/92/2009, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_092_09.PDF.
3. Atkinson J.W., Feather N.T. (red.): A theory of achievement motivation. J. Wiley, NewYork – London – Sydney 1966.
4. Bigliardi B., Petroni A., Dormio A.I.: Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 26, Iss. 6, 2005, p.424-441.
5. Buckingham M., Clifton D.: Teraz odkryj swoje silne strony. Wyd. MT Biznes, Warszawa 2003.
6. Cardy R.L., Selvarajan T.T: Competencies: Alternative frameworks for competitive advantage. *Business Horizons*, 49, 2006, p. 235-245.
7. Carter J.C.: Succession Planning By Julien C. Carter Associate Vice President for Human Resources, University of Texas at Austin, https://www.utexas.edu/services/tacup2009/Succession_Planning_Julien_Carter.pdf
8. Fernández-Aráo C.: 21st century talent spotting. Why potential now trumps brains, experience, and “competencies”. *Harvard Business Review*, June 2014, http://www.egonzehnder.com/files/_b_77ddd4d.pdf
9. Igarria M., Kassicieh S., Silver M.: Career orientations and career success among research, and development and engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management*, Vol. 16, No. 1, 1999, p. 29-54.

² Patrz rys. 6 oraz rys. 8.

10. Kahn W.A.: Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 1990, p. 692-724.
11. Ludwicyński A. (red.): Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. PWN, Warszawa 2006.
12. Macrae I., Furnham A.: High Potencial. How to spot, manage and develop talented people at work. Bloomsbury Publishing Plc, London 2014, p. 20.
13. Mazur M.: Zagadnienie prawdy w nauce. *Zeszyty Naukowe Stowarzyszenia PAX*, nr 1 (30), 1981, s. 79-92.
14. Mrówka R.: Pojęcie zaangażowania pracowników we współczesnych naukach ekonomicznych i praktyce gospodarczej, [w:], R. Bartkowiak, J. Ostaszewski (red.) *Nauki ekonomiczne w świetle nowych wyzwań gospodarczych*. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2010, s. 405-41.
15. Robinson D., Perryman S., Hayday S.: The Drivers of Employee Engagement. Report 408, Institute for Employment Studies, April, 2004.
16. Sikorski W.: Aspiracje. Studium psychologiczne i socjopedagogiczne. Oficyna Wydawnicza PWSZ w Nysie, Nysa 2005.
17. van Staden E.: Identifying and Developing High-Potential Employees and Emerging Leaders Creating a Robust Talent Pipeline, <http://www.talentinstitute.co.za/products/TI-Identifying-and-Developing-High-Potential-Employees-and-Emerging-Leaders.pdf>
18. Spencer L.M.J, Spencer S.M.: Competence at work: models for superior performance, John Wiley&Son's, Inc., New York 1993, p.122-145.
19. Sajkiewicz A. (red.): Kompetencje menedżerów w organizacji uczącej się. Difin, Warszawa 2008, s.126.
20. Turek D., Czaplińska I.: Praktyki ZZL, klimat organizacyjny i postrzeganie wsparcia menedżerskiego a zachowania obywatelskie pracowników. *Organizacja i Kierowanie*, nr 4 (164), 2014.
21. Turner D., Crawford M.: Managing current and future competitive performers: The role of competency, (in:) G. Hamel, A. Heene (eds.): *Competency-based competition: Strategic management series*. Wiley, Chichester 1994, p. 241-254.
22. Zdonek I., Wolny M.: Potencjał pracownika koncepcja modelu badawczego. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, seria Organizacja i Zarządzanie*, z. 86, Wyd. Pol. Śl., Gliwice 2015, s. 205-216.
23. Żukowska J.: Koncentracja na potencjale pracownika jako nowa era w poszukiwaniu talentów i analizie kompetencji – wprowadzenie do zagadnienia. „Przegląd Organizacji” nr 7, 2014, s. 46-48.

Abstract

The article presents tree areas which determines the high potential of researcher. As a background of our work, in chapter 1 we character the definition of high potential and the different approach to explore it. In chapter 2 we transform each of tree areas of high potential into specification of the work of researcher. This way in areas of aspiration, engagement and abilities we propose the set of variables which them defines. As the result of our consideration we propose the questionnaire which describe the high potential of researcher. The figures in chapter 2 show mentioned questionnaire divided into parts related to tree areas. This questionnaire will be used in our future research.