[redacted]

Wydział Przedsiębiorczości i Innowacji w Warszawie

[redacted]

[redacted]

[redacted] branży logistycznej

Praca Licencjacka

[redacted]:

[redacted]

POWIELANIE ZABRONIONE

Kierunek: Psychologia w Biznesie

Specjalność: Zarządzanie zasobami ludzkimi

WARSZAWA, 2025

SPIS TREŚCI

WSTĘP....3

1. SYSTEM MOTYWACJI W LITERATURZE PRZEDMIOTU....5

1.1. Definicja motywacji....5

1.2. Pojęcie motywacji osiągnięć....7

1.3. Czynniki wewnętrzne i zewnętrzne kształtujące motywację osiągnięć....9

1.4. Elementy wpływające na utrzymanie motywacji osiągnięć....12

2. CHARAKTERYSTYKA BRANŻY LOGISTYCZNEJ....17

2.1. Definicja logistyki....17

2.2. Podział branży logistycznej....19

2.3. Rola logistyki w gospodarce kraju....21

2.4. Uwarunkowania w logistyce....24

3. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH....26

3.1. Przedmiot i cel badań....26

3.2. Hipotezy i problemy badawcze....27

3.3. Metoda i technika badawcza....28

3.4. Grupa docelowa....28

4. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH....32

4.1. Przedstawienie wyników....32

4.2. Opis zmiennych i wskaźników....33

4.3. Analiza wyników....34

4.4. Podsumowanie badań....48

ZAKOŃCZENIE....50

SPIS BIBLIOGRAFII....52

SPIS TABEL....56

SPIS RYSUNKÓW....57

SPIS WYKRESÓW....58

ANKIETA....62

WSTĘP

Motywacja pracowników jest podstawowym wyzwaniem w każdej profesji, a szczególnie w branży logistycznej, gdzie firmy zmagają się z rosnącymi kosztami, inflacją i niepewnością warunków ekonomicznych. Wówczas ogranicza się inwestycje [illegible]enty, co powoduje zastój w produktywności. Okazuje się, że motywacja pracow[illegible]acząco wpływa na sektor logistyczny.

Na motywację pracowników wpływa kilka zasadniczych c[illegible] które można podzielić na: czynniki wewnętrzne, zewnętrzne oraz związa[illegible]cą zespołową i możliwością rozwoju.

W badaniach przeprowadzonych m.in. przez Taju[illegible]riadi (2021), Oktaviana, Dewi i Pari[illegible]022), Purwati i Muttaqiyathun (2011)[illegible]nady (2023) przedstawiono silny wpływ[illegible]acji na wydajność pracowników[illegible]e istotny jest charakter ról w logistyce, kt[illegible]e prowadzić do zmęcz[illegible]ku zaangażowania i wypalenia zawodowego.

Środowisko [illegible] w branży [illegible]ej charakteryzuje się szybkością zmian technologicznych, ros[illegible]ymaga[illegible]ntów oraz postępującą globalizacją. Dlatego motywacja osiągnięć je[illegible]wych czynników determinujących skuteczność działań pracowników, która[illegible]akość obsługi klienta, umiejętność rozwiązywania problemów, efektywność proc[illegible]az gotowość do podejmowania dodatkowych wyzwań. W związku z tym uzasadniony jes[illegible]ybór tematu niniejszej pracy dyplomowej.

Tematem pracy jest: wybrane uwarunkowania motywacji osiągnięć w branży logistycznej.

Przedmiotem pracy jest: przegląd i opis literatury przedmiotu, wykonanie badań własnych, analiza wyników i przedstawienie wniosków. Jest to praca o charakterze empirycznym.

Metodologią pracy jest: przeprowadzenie ankiety wśród potencjalnych odbiorów.

Celem pracy jest: analiza wybranych uwarunkowań motywacji osiągnięć pracownika w branży logistycznej. W ramach niniejszej pracy dyplomowej zostanie wykonana korelacja między wybranymi czynnikami motywującymi, a osiągnięciami pracownika.

Głównym problemem badawczym jest: kwestia tego, które wybrane uwarunkowania motywacji osiągnięć w branży logistycznej znacząco wpływają na pracę.

Zakres pracy przedstawia czas teraźniejszy, czyli rok 2025.

Na plan pracy składają się dwa rozdziały teoretyczne, jeden przedstawiający metodologię pracy i jeden przedstawiający wyniki badań własnych

W pierwszym rozdziale pracy, tj. System motywacji w literaturze przedmiotu przedstawiono definicję motywacji, pojęcie motywacji osiągnięć, czynniki wewnętrzne i zewnętrzne kształtujące motywację osiągnięć i elementy wpływające na utrzymanie motywacji osiągnięć.

W rozdziale drugim, tj. Charakterystyka branży logistycznej przedstawiono definicję logistyki, podział branży logistycznej, rolę logistyki w gospodarce kraju i uwarunkowania w logistyce.

W trzecim rozdziale, tj. Metodologia badań własnych przedstawiono przedmiot i cel badań, hipotezy i problemy badawcze, metodę i technikę badawczą i charakterystykę grupy docelowe.

W rozdziale czwartym, tzw. empirycznym, tj. Wyniki badań własnych przedstawiono wyniki , zmienne i wskaźnik oraz analizę wyników.

W pracy wykorzystano źródła z książek (dzieł zwartych), artykułów i danych Internetowych.

W niniejszej pracy jest 25 stron, które dotyczą części teoretycznej, 8 stron z części metodologii oraz 25 stron w części empirycznej. Skorzystano z 38 źródeł. W pracy są

1. SYSTEM MOTYWACJI W LITERATURZE PRZEDMIOTU

W niniejszym rozdziale zostanie opisany system motywacyjny, czyli ustrukturyzowane podejście, w którym wykorzystuje się narzędzia, zachęty i praktyki, mające na celu motywowanie jednostek lub pracowników do osiągania celów. System mogą stanowić nagrody finansowe, tj.: premie, wynagrodzenie i pozafinansowe, tj.: rozwój, uznanie, kultura. Celem motywacji jest dążenie do zwiększenia zaangażowania, produktywności czy satysfakcji z pracy. System działa poprzez identyfikację i zaspokajanie potrzeb, tworzenie pożądanych rezultatów oraz wykorzystywanie wewnętrznych i zewnętrznych bodźców lub nagród.

1.1. Definicja motywacji

Motywacja jest to wewnętrzny stan, który popycha jednostki do angażowania się w zachowania ukierunkowane na określony cel. Jest to złożone zjawisko, a jego precyzyjna definicja jest przedmiotem sporów.

Przykładowo Amabile (1996) uważa, że motywacja jest złożonym zjawiskiem o wielu aspektach, a różne definicje często koncentrują się na różnych aspektach. Niektóre definicje kładą nacisk na czynniki wewnętrzne. Może to obejmować aspekty psychologiczne związane z pragnieniami i aktami woli lub aspekty fizjologiczne związane z potrzebami fizycznymi.

Z kolei, Dewey i Maslow stosują perspektywę psychologiczną, aby zrozumieć motywację jako formę pragnienia. Natomiast, Herzberg, Mausner i Snyderman (2011) postrzegają motywację jako proces fizyczny podobny do głodu lub pragnienia (Herzberg, Mausner i Snyderman, 2011, s. 1-305). Podkreśla się ciągłość między motywacją ludzką a zwierzęcą. Niemniej jednak, ludzkie aspekty działają w oparciu o określone cele i nie są mechanicznie motywowane do podążania za najsilniejszym impulsem. Reeve (2009) definiuje motywację jako świadomy proces racjonalnego rozważania najwłaściwszego zachowania. Inna perspektywa podkreśla mnogość odpowiedzialnych za to czynników nieświadomych i podświadomych (Reeve, 2009, s. 100-102).

Motywacja jest istotna w wielu dziedzinach. Wpływa na sukcesy edukacyjne, wydajność pracy, sukcesy sportowe i zachowania ekonomiczne. Ma to również zastosowanie w obszarach rozwoju osobistego, zdrowia i prawa karnego.

Motywacja jest jedną z kluczowych aspektów w psychologii i zarządzaniu, gdzie odgrywa fundamentalną rolę w zrozumieniu zachowań człowieka w środowisku pracy. Termin ten pochodzi od łacińskiego słowa **movere** (pol. **poruszać)** i odnosi się do procesów wewnętrznych oraz zewnętrznych, które pobudzają jednostkę do działania, kierunkowują jej wysiłki oraz podtrzymują zaangażowanie (Reeve, 2009, s. 102).

Przyjmuje się, że motywacja jest złożonym procesem psychologicznym, który odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu ludzkich zachowań i dążeń. Zrozumienie mechanizmów motywacyjnych pozwala nie tylko lepiej przewidywać ludzkie zachowania, ale także tworzyć strategie wspierające rozwój osobisty i zawodowy w różnych kontekstach życia (Frey i Osterloh, 2002, s. 3-26).

W psychologii motywację definiuje się jako rezultat działań wewnętrznych i zewnętrznych, które wspólnie determinują zachowanie człowieka. Teorie psychologiczne wskazują również na dynamikę motywacji w zależności od warunków środowiskowych oraz indywidualnych cech jednostki. Siły wewnętrzne mogą obejmować potrzeby, wartości, emocje czy przekonania jednostki, podczas gdy siły zewnętrzne odnoszą się do wpływu otoczenia, takich jak nagrody, normy społeczne czy oczekiwania innych osób. Współczesne koncepcje psychologiczne, takie jak teoria samookreślenia autorstwa Deciego i Ryana (2000), szczegółowo opisują, w jaki sposób te różne rodzaje motywacji – wewnętrzna i zewnętrzna – kształtują ludzkie zachowania. Według tej teorii, motywacja wewnętrzna wynika z naturalnej potrzeby autonomii, kompetencji i poczucia przynależności, natomiast motywacja zewnętrzna jest zdominowana przez czynniki takie jak nagrody finansowe, uznanie czy presja społeczna (Decie i Ryan, 2000, s. 227-268).

Reykowski (1975) podkreśla, że motywacja jest procesem dynamicznym, który może się zmieniać w czasie w odpowiedzi na nowe doświadczenia i bodźce. Czynniki takie jak poczucie skuteczności, wsparcie społeczne czy dostępność zasobów mogą wzmacniać lub osłabiać motywację jednostki do działania. Ponadto, Reykowski (1975) uważa, że motywacja pełni kluczową rolę w określaniu celów, które człowiek podejmuje, a także intensywności i

trwałości jego zaangażowania. Procesy motywacyjne, choć często niewidoczne na pierwszy rzut oka, są głęboko zakorzenione w psychice i wywierają istotny wpływ na codzienne życie, od podejmowania prostych decyzji po realizację ambitnych celów długoterminowych (Reykowski, 1975, s. 68).

McClelland (1987) zwraca uwagę na specyficzny rodzaj motywacji, jakim jest **motywacja osiągnięć**, która napędza ludzką aktywność i przejawia się w dążeniu do osiągania sukcesów, unikania porażek oraz realizacji własnych aspiracji. Ludzie różnią się pod względem poziomu motywacji osiągnięć, co w znaczący sposób wpływa na ich zachowania i postawy w różnych sytuacjach życiowych, w tym w kontekście pracy czy edukacji. McClelland wyróżnia dwa podstawowe aspekty motywacji osiągnięć, tj.: orientację na sukces, która popycha jednostki do podejmowania wyzwań oraz orientację na unikanie porażek, która powoduje, że koncentrują się one na minimalizowaniu ryzyka i unikaniu błędów (McClelland, 1987, s. 51).

W kontekście zawodowym szczególne znaczenie ma motywacja osiągnięć, gdzie dąży się do realizacji ambitnych celów, doskonalenia umiejętności oraz przekraczania własnych ograniczeń (Herzberg i in., 2011, s. 1-305).

1.2. Pojęcie motywacji osiągnięć

Motywacja osiągnięć jest jednym z kluczowych elementów w procesie rozwoju jednostki, który wpływa na dążenie do sukcesu, podejmowanie wyzwań oraz wytrwałość w dążeniu do celów. Wspieranie motywacji osiągnięć nie jest wyłącznie zależne od wewnętrznych cech jednostki, takich jak ambicja czy pozytywna samoocena, ale również od czynników zewnętrznych, które mogą znacząco oddziaływać na jej poziom i kierunek. Z kolei, w kontekście zawodowym motywacja jest definiowana jako zespół mechanizmów i czynników wpływających na poziom aktywności, efektywności oraz satysfakcji pracowników (Steers i in., 2004, s. 379-387).

Motywacja osiągnięć może być definiowana jako wewnętrzna potrzeba dążenia do realizacji celów i doskonalenia swoich umiejętności, odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu postaw i zachowań jednostki. W odróżnieniu od motywacji zewnętrznej, która opiera się na nagrodach lub karach, motywacja osiągnięć ma swoje źródło w czynnikach wewnętrznych. Są

to przede wszystkim potrzeby psychiczne, indywidualne wartości, cechy osobowości oraz wewnętrzne przekonania jednostki. Jednym z najważniejszych czynników wewnętrznych wpływających na motywację osiągnięć jest potrzeba samorealizacji. Zgodnie z hierarchią potrzeb Maslowa samorealizacja stanowi najwyższy poziom motywacyjny, do którego dąży człowiek. Osoby posiadające silną potrzebę samorealizacji pragną rozwijać swoje talenty, realizować własny potencjał i podejmować wyzwania, które pozwalają im czuć się spełnione. To wewnętrzne dążenie do ciągłego rozwoju i osiągania coraz ambitniejszych celów napędza ich do działania, niezależnie od zewnętrznych nagród (Steers i in., 2004, s. 379-387).

Istotnym aspektem kształtującym motywację osiągnięć są wartości i przekonania człowieka, że ich działania mają sens. Jeśli jednostka wierzy, że jej wysiłki przyczyniają się do zwiększenia dobra lub są zgodne z jej wartościami, to motywacja do osiągania celów staje się silniejsza. Na przykład osoby, które cenią kreatywność będą dążyć do osiągnięć w dziedzinach, w których jest innowacyjność. Natomiast osoby zorientowane na pomoc innym mogą być zmotywowane do działań na rzecz społeczności. Wysoko zmotywowani pracownicy wykazują większą inicjatywę, kreatywność oraz elastyczność w podejmowaniu decyzji. Motywacja wpływa także na poziom satysfakcji z pracy, [redacted] związane z obniżeniem fluktuacji kadrowej oraz redukcją absencji (Judge, Bono, Erez i Locke, 2005, s. 257-268; Robbins i [redacted] 2018, s. 1-404).

W [redacted]aniu motywacji osiągnięć [redacted] są też cechy osobowości, które sprawiają, że [redacted] są bardziej skłonne [redacted]owania trudnych zadań i dążenia do doskonałości, z [redacted]cią oraz tenden[redacted]odzielnego wyznaczania sobie ambitnych celów. W ich przy[redacted]otywacja [redacted]ownie z wewnętrznej satysfakcji płynącej z przekraczania własn[redacted]anicz[redacted]konywania trudności. Ważnym czynnikiem kształtującym motywacj[redacted]nież wewnętrzne przekonania jednostki, zwłaszcza o poczuciu własnej skute[redacted] kontekście zawodowym szczególne znaczenie ma motywacja osiągnięć, definiu[redacted] jako potrzeba dążenia do realizacji ambitnych celów, doskonalenia umiejętności oraz przekraczania własnych ograniczeń. Zadowolenie z pracy to istotny czynnik w budowaniu pozytywnej kultury organizacyjnej, wzmacniając więź między pracownikami a firmą (Cameron i Quinn, 2011, s. 7-19).

Motywacja osiągnięć jest wypadkową wielu czynników wewnętrznych, takich jak potrzeba samorealizacji, wartości i przekonania, cechy osobowości, poczucie własnej skuteczności oraz emocje. Ich wzajemne oddziaływanie sprawia, że jednostka jest w stanie podejmować działania z determinacją i pasją, dążąc do realizacji swoich celów. Zrozumienie tych mechanizmów pozwala nie tylko lepiej poznać samego siebie, ale także skuteczniej wspierać innych w drodze do sukcesu (Szacka, 2003, s. 205-206).

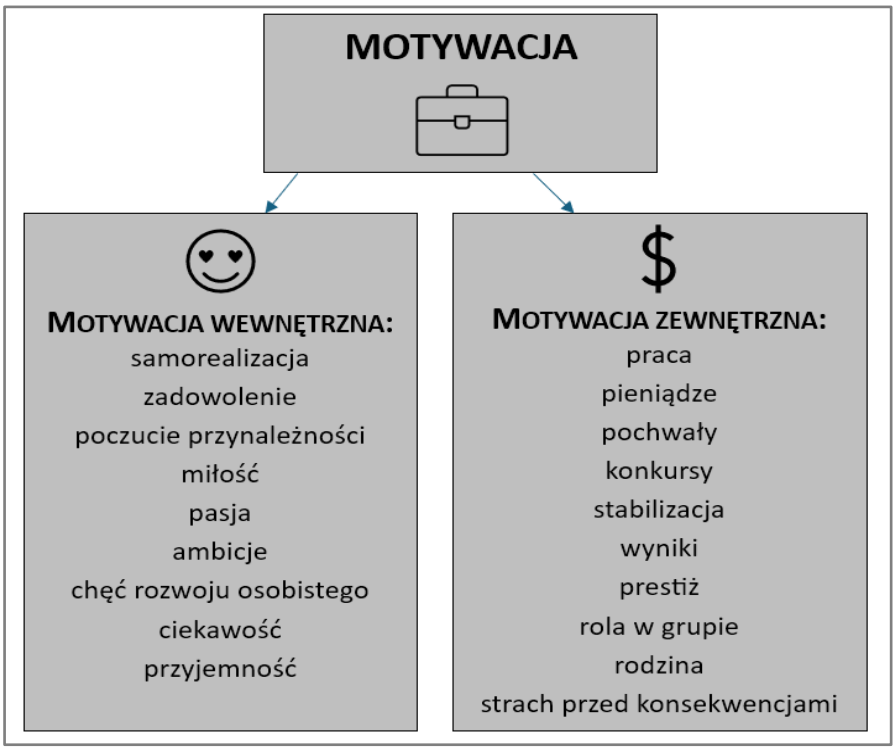
1.3. Czynniki wewnętrzne i zewnętrzne kształtujące motywację osiągni

Motywacja jest złożonym procesem psychologicznym, który odgrywa rolę w kształtowaniu ludzkich zachowań i dążeń. Zarówno siły wewnętrzne ewnętrzne oddziałują na decyzje jednostki, wpływając na jej zaangażowanie ora do realizacji wyznaczonych celów. Zrozumienie mechanizmów motywacyjnych nie tylko lepiej przewidywać ludzkie zachowania, ale także tworzyć strategie e rozwój osobisty i zawodowy w różnych kontekstach życia (Cameron i Quinn, 2 9).

Znaczenie m w środowisku zawodowym z jej wpływu na kluczowe aspekty funkcjonowa anizacji. Motywa owników determinuje ich zaangażowanie w realiza ń, co przekła produktywność i jakość pracy, wpływając na poziom aktyw fektywno atysfakcji pracowników (Kleinginna i Kleinginna, 1981, s. 263-291).

Na rysunku 1 przedstawion motywacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Rysunek 1. Rodzaje motywatorów



Źródło: www.sebastiantrzaska.pl, 2025

Jednym z czynników wewnętrznych jest poczucie celu, czyli zrozumienie tego, w jaki sposób praca przyczynia się do sukcesu firmy, np. dostarczanie kluczowych towarów lub zaspokajanie potrzeb klientów, jest silnym czynnikiem motywującym. Kolejnym jest autonomia, która daje pracownikom swobodę w sugerowaniu usprawnień procesów lub podejmowaniu decyzji, takich jak modyfikacje tras, wzmacnia się zaufanie i zaangażowanie. Z kolei, uznanie jest to docenianie dobrej pracy, zarówno poprzez środki finansowe, jak i niefinansowe, takie jak publiczne pochwały lub nagrody, wzmacnia motywację. Kolejnym czynnikiem jest rozwój, który zapewnienia ścieżki rozwoju zawodowego i awansu (Herzberg i in., 2011, s. 1-305).

Podstawowe czynniki zewnętrzne to bezpieczeństwo zatrudnienia, gdzie charakter branży logistycznej sprawia, że stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia są kluczowymi kwestiami dla pracowników. Wynagrodzenie i nagrody, stanowią kolejny czynnik, ale są skuteczniejsze w połączeniu z wewnętrznymi czynnikami motywującymi. Z kolei, kary i złe oceny pracowników czasami działają motywująco. Innym czynnikiem zewnętrznym jest praca

zespołowa, gdzie otwarta komunikacja w zespole współgra z wyższym morale i produktywnością (Deci i Ryan, 1985, s. 227-268).

Wysoki poziom cechy nazywanej **potrzebą osiągnięć** (ang. *need for achievement*) sprawia, że jednostki są bardziej skłonne do podejmowania trudnych zadań i dążenia do doskonałości. Osoby te charakteryzują się silną determinacją, wytrwałością oraz tendencją do samodzielnego wyznaczania sobie ambitnych celów. W ich przypadku motywacja płynie głównie z wewnętrznej satysfakcji płynącej z przekraczania własnych ograniczeń i pokonywania trudności.Ważnym czynnikiem kształtującym motywację osiągnięć są również wewnętrzne przekonania jednostki, zwłaszcza jej poczucie własnej skuteczności. Teoria samoskuteczności Alberta Bandury podkreśla, że przekonanie o własnych możliwości do wykonania określonych zadań ma kluczowe znaczenie dla podejmowania działania i wytrwałości w obliczu przeszkód. Osoby, które wierzą w swoje umiejętności, są bardziej skłonne do podejmowania trudnych wyzwań i utrzymywania wysokiego poziomu motywacji, nawet w obliczu niepowodzeń.Nie można również pominąć roli emocji i pozytywnego nastawienia (Bandura, 1986, s. 94).

Satysfakcja wynikająca z osiągania kolejnych celów wywołuje uczucie dumy z własnych sukcesów wzmacniając motywację wewnętrzną, zachęcając do dalszego wysiłku. Z kolei strach przed porażką, jest czynnikiem przytłaczający, może działać jako czynnik mobilizujący, który skłania do lepszego przygotowania i większego zaangażowania. Motywacja osiągnięć jest wypadkową wielu czynników wewnętrznych takich jak potrzeba samorealizacji, wartości i przekonania, cechy osobowości, poczucie własnej skuteczności oraz emocje. Ich wzajemne oddziaływanie sprawia, że jednostki w stanie podejmować działania z determinacją i pasją, dążąc do realizacji swoich celów. Zrozumienie tych mechanizmów pozwala nie tylko lepiej poznać samego siebie, ale także skuteczniej wspierać innych w ich drodze do sukcesu (Szacka, 2003, s. 205-206).

W środowisku zawodowym potrzeba władzy odgrywa istotną rolę, ponieważ wpływa na zachowania przywódcze, umiejętność podejmowania decyzji oraz zdolność do motywowania innych. Osoby z silną potrzebą władzy wykazują naturalne predyspozycje przywódcze, takie jak umiejętność przekonywania, wywierania wpływu i zarządzania zespołem, oraz wysoko cenią sobie możliwość podejmowania decyzji i kształtowania strategii,

dlatego chętnie obejmują stanowiska kierownicze lub angażują się w projekty wymagające samodzielności. Wówczas motywacja do działania wynika z poczucia odpowiedzialn[illegible] innych oraz pragnienia osiągania wymiernych efektów, które potwierdzają ich [illegible] otoczenie (McClelland i Burnham, 1976, s. 100-111.)

Motywacja w kontekście zawodowym stanowi siłę napędową, [illegible]ożliwia jednostkom realizację ich celów, jednocześnie wspierając organizację w [illegible] sukcesów. Jej znaczenie dla funkcjonowania firm jest niezaprzeczalne, [illegible] odpowiednio zmotywowani pracownicy stają się kluczowym zasobem w procesi[illegible]nia efektywności i innowacyjności or[illegible]cji (Robbins i Judge, 2018, s . 1-404).

Z kolei strac[illegible]porażką, jeśli nie jest przytłac[illegible]oże działać jako czynnik mobilizujący, który [illegible]do lepszego przygotow[illegible]większego zaangażowania. Motywacja osiągnięć jes[illegible]ową wielu czynni[illegible]nętrznych, takich jak potrzeba samorealizacji, wartości i [illegible]nia, cechy o[illegible], poczucie własnej skuteczności oraz emocje. Ich wzajemne o[illegible]nie sp[illegible]jednostka jest w stanie podejmować działania z determinacją i pas[illegible]zacji swoich celów. Zrozumienie tych mechanizmów pozwala nie tylko le[illegible]mego siebie, ale także skuteczniej wspierać innych w ich drodze do sukcesu (Szack[illegible]s. 205-206).

1.4. Elementy wpływające na utrzymanie motywacji osiągnięć

Elementami wpływającymi na utrzymanie motywacji osiągnięć mogą być czynniki takie jak: wsparcie społeczne, kultura organizacyjna, struktury nagród, dostępność zasobów oraz wpływ środowiska edukacyjnego lub zawodowego (Grzesiak, 2021, s. 1-16).

Społeczna i organizacyjna rola zewnętrznych motywatorów jest kluczowa, gdyż mogą one nie tylko stymulować chęć osiągania sukcesów, ale również kształtować postawy wobec wyzwań i porażek. Przykładem jest koncepcja motywacji zewnętrznej według Deci i Ryan (1985), którzy w swojej teorii auto determinacji wyróżniają różne rodzaje motywacji, zależne od poziomu zaangażowania jednostki i jej poczucia kontroli. Zewnętrzne motywatory, takie jak nagrody, uznanie czy sankcje, mogą działać na jednostkę w różny sposób, czyli przyjmować formy zarówno pozytywne, jak i negatywne. Środowisko i określone ścieżki

kariery, w którym funkcjonuje jednostka wpływają na kształtowanie motywacji do osiągania wyznaczonych celów. Teoria oczekiwań sugeruje, że motywacja jednostki jest wynikiem przekonania, że wysiłek prowadzi do osiągnięcia wartościowych celów. Wówczas czynniki zewnętrzne nie tylko stymulują konkretne działania, ale mogą także wpływać na subiektywną satysfakcję i poczucie spełnienia, które są nieodłącznym elementem dążenia do osiągnięć (Vroom i Deci, 1989, s. 200).

Indywidualne cechy pracowników odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu efektywności, dynamiki i atmosfery w miejscu pracy. Każda osoba wnosi do zespołu unikalny zestaw umiejętności, cech osobowościowych, wartości i postaw, które w znaczący sposób wpływają na jej funkcjonowanie zawodowe oraz współpracę z innymi. Zrozumienie i odpowiednie zarządzanie tymi cechami jest jednym z najważniejszych wyzwań w zarządzaniu zasobami ludzkimi, ponieważ ich różnorodność stanowi zarówno potencjał, jak i źródło trudności. Jednym z podstawowych elementów indywidualnych cech pracownika są jego kompetencje i umiejętności. Obejmują one zarówno twarde, jak i miękkie umiejętności. Kompetencje techniczne, takie jak znajomość narzędzi, procedur czy technologii, są niezbędne do wykonywania zadań związanych z określonym stanowiskiem. Jednak równie ważne są umiejętności interpersonalne, takie jak komunikacja, empatia, czy zdolność pracy w zespole, które wpływają na jakość współpracy i relacji w miejscu pracy. Pracownicy, którzy potrafią łączyć te dwa typy kompetencji, często osiągają wyższą efektywność i są bardziej cenieni przez pracodawców (Grzesiak, 2021, s. 1-16).

System wartości każdej osoby kształtuje jej podejście do wykonywanych obowiązków, współpracowników i firmy jako całości. Na przykład pracownicy, którzy cenią uczciwość i etykę, będą unikać działań, które mogą zaszkodzić firmie lub klientom. Postawy, takie jak otwartość na zmiany, zaangażowanie w rozwój osobisty i chęć współpracy, są szczególnie cenione w dynamicznym środowisku biznesowym, gdzie elastyczność i adaptacyjność są kluczowe dla sukcesu. Właściwe wykorzystanie potencjału każdego pracownika jest kluczowe dla budowania efektywnych zespołów i osiągania sukcesów w organizacji. Różnorodność jest bowiem nie tylko wyzwaniem, ale przede wszystkim szansą na wzbogacenie kultury organizacyjnej i zwiększenie innowacyjności w miejscu pracy (Mazur, 2022, s. 168).

Poczucie własnej skuteczności zawodowej, znane również jako **self-efficacy**, jest kluczowym czynnikiem wpływającym na motywację osiągnięć w środowisku pracy (Bandura, 1986, s. 94). Koncepcja ta, wywodząca się z teorii społeczno-poznawczej Alberta Bandury (1986), odnosi się do przekonania jednostki o zdolności do skutecznego wykonywania zadań i osiągania zamierzonych celów. Wysoki poziom poczucia własnej skuteczności sprzyja podejmowaniu wyzwań, wytrwałości w obliczu trudności oraz zwiększa zaangażowanie w działania zawodowe. Z tego względu, zrozumienie i wzmacnianie tego mechanizmu jest istotne zarówno dla jednostek, jak i organizacji. Osoby o silnym poczuciu własnej skuteczności wykazują większą motywację do osiągania ambitnych celów, ponieważ wierzą, że ich wysiłki przełożą się na konkretne rezultaty. To przekonanie wpływa na sposób, w jaki postrzegają one wyzwania zawodowe – zamiast traktować je jako zagrożenia, postrzegają je jako okazje do rozwoju i doskonalenia umiejętności. Takie nastawienie sprzyja budowaniu motywacji osiągnięć, definiowanej jako potrzeba realizacji zadań w sposób efektywny i zgodny z wysokimi standardami (Beier, 2004, s. 21). Poczucie własnej skuteczności zawodowej oddziałuje także na proces podejmowania decyzji oraz regulację emocji w pracy (McClelland i Burnham, 1976, s. 100-111). Pracownicy przekonani o swoich kompetencjach częściej angażują się w trudne projekty, ponieważ wierzą, że są w stanie sprostać nawet najbardziej wymagającym zadaniom, a w obliczu porażki wykazują większą odporność psychiczną, postrzegając niepowodzenia jako element procesu uczenia się. Wówczas można zauważyć zdolność do samodzielnego rozwiązywania problemów i adaptacji do zmieniających się warunków pracy (Terelak, 2005, s. 1-414). Budowanie poczucia własnej skuteczności wśród pracowników ma istotne znaczenie dla zwiększenia motywacji osiągnięć na poziomie zespołu i całej firmy. Menedżerowie mogą wspierać ten proces poprzez wyznaczanie jasno określonych, realistycznych celów, zapewnianie pracownikom odpowiednich zasobów oraz regularne dostarczanie konstruktywnej informacji zwrotnej. Sukcesy zawodowe, nawet te drobne, wzmacniają przekonanie o własnych możliwościach i motywują do dalszego wysiłku (Rohman i Ichsan, 2021, s. 1- 22).

Z kolei, niski poziom poczucia własnej skuteczności może hamować rozwój motywacji osiągnięć. Pracownicy, którzy nie wierzą w swoje kompetencje, mogą unikać trudnych zadań, ograniczać swoje zaangażowanie lub niepotrzebnie rezygnować z ambitnych projektów. Dlatego kluczowe jest, aby organizacje tworzyły środowisko pracy sprzyjające budowaniu

pozytywnego obrazu własnych możliwości u pracowników. Poczucie własnej skuteczności zawodowej jest istotnym determinantem motywacji osiągnięć. Jego wysoki poziom nie tylko zwiększa zdolność pracowników do realizacji ambitnych celów, ale także wspiera ich zaangażowanie, odporność na stres oraz efektywność działania. Wzmacnianie tego mechanizmu stanowi zatem strategiczny element zarządzania, przyczyniając się do sukcesu zarówno jednostek, jak i całej organizacji (Miller, 2008, s. 222-266).

Kolejnym elementem wpływającym na motywację jest kultura organizacyjna, czyli zbiór wartości, norm, przekonań, rytuałów i zachowań, które kształtują sposób funkcjonowania organizacji oraz wpływają na relacje między pracownikami i postawę wobec wykonywanych obowiązków. Jest to niewidoczny, ale niezwykle ważny czynnik, który może determinować sukces organizacji, jakość pracy oraz poziom zaangażowania pracowników (Grzesiak, 2021, s. 17).

Kultura organizacyjna wpływa na motywację i zaangażowanie pracowników. Istnieje kilka kluczowych elementów kultury, które mają szczególny wpływ na motywację pracowników, np. jak innowacyjność, zrównoważony rozwój, uczciwość, praca zespołowa, jakość czy zaangażowanie. Kolejne istotne elementy kultury to normy i zasady organizacyjne, które określają, jak należy postępować w różnych sytuacjach, a ich przestrzeganie zwiększa poczucie bezpieczeństwa i stabilności organizacji.

Symbole i rytuały stanowią kolejny ważny element kultury organizacyjnej. Są to elementy, które w sposób symboliczny wyrażają wartości organizacyjne i mogą obejmować ceremonie, nagrody, spotkania integracyjne czy sposoby celebracji sukcesów. Rytuały i symbole mają ogromne znaczenie dla motywacji pracowników, ponieważ pozwalają czuć się częścią wspólnego celu, a także budują więzi między pracownikami (Leavitt, 1999, s. 17-18).

Ostatnim, ale równie ważnym elementem kultury organizacyjnej jest **komunikacja wewnętrzna,** czyli sposób, w jaki organizacja dzieli się informacjami. Otwartość w komunikacji buduje zaufanie, co ma kluczowe znaczenie dla wzrostu motywacji. Transparentność w przekazywaniu informacji dotyczących celów organizacji, wyzwań czy sukcesów sprawia, że pracownicy czują się bardziej zaangażowani i odpowiedzialni za wspólne osiąganie celów organizacyjnych (Leavitt, 1999, s. 19-25).

W motywacji osiągnięć istnieje także systemy wynagrodzeń i premiowania, który ma istotny wpływ na motywację pracowników, ich zaangażowanie oraz dążenie do realizacji wyznaczonych celów. Wynagrodzeniem może być: pensja podstawowa, premie, nagrody, a także różnego rodzaju benefity pozapłacowe. Jednym z najważniejszych aspektów systemu wynagrodzeń jest jego sprawiedliwość i transparentność. Pracownicy, którzy dostrzegają zależność między swoimi wynikami a wysokością wynagrodzenia, mają tendencję do większego zaangażowania i dążenia do osiągania wyższych wartości. W zależności od celów organizacji i charakterystyki wykonywanej pracy, odpowiedni dobór systemu premiowego może znacząco zwiększyć efektywność działań pracowników (Szacka, 2003, s. 111).

Kolejnym czynnikiem jest rozwój zawodowy oraz awans, które odgrywają istotną rolę w motywacji, satysfakcji z pracy oraz dążeniu do realizacji osobistych celów i ambicji. Współczesne rynki pracy, dzięki szybkiemu rozwojowi technologii i zmieniającym się wymaganiom, oferują coraz szersze możliwości, które mogą pomóc pracownikom w realizacji ich aspiracji zawodowych. Jednym z najistotniejszych elementów umożliwiających rozwój zawodowy jest inwestowanie w edukację i podnoszenie kwalifikacji poprzez np. system szkoleń, kursów zawodowych (Jasiński, 1988, s. 41-44).

W dzisiejszym, zglobalizowanym rynku pracy awans zawodowy często wiąże się z możliwością pracy w międzynarodowym środowisku, ponieważ wiele firm posiada oddziały na całym świecie. Jednakże praca w międzynarodowym środowisku wiąże się również z wyzwaniami, takimi jak konieczność nauki języków obcych, znajomość międzynarodowych standardów pracy czy dostosowywanie się do różnic kulturowych. Pracownicy, którzy są aktywni w poszukiwaniu okazji do rozwoju mają większe szanse na realizację swoich ambicji zawodowych i osiągnięcie sukcesu w zawodzie (Rut i Kulińska, 2011, s. 228).

2. CHARAKTERYSTYKA BRANŻY LOGISTYCZNEJ

W niniejszym rozdziale zostanie opisana definicja i podział branży logistycznej oraz rola i uwarunkowania logistyki w gospodarce kraju. Z uwagi na fakt, że w branży logistycznej zarządza się efektywnym planowaniem, wdrażaniem i kontrolą przepływu oraz magazynowaniem towarów, usług i informacji jest to kluczowy element szerszego łańcucha dostaw, obejmującego takie działania, jak transport, magazynowanie, zarządzanie zapasami, pakowanie i realizacja zamówień.

2.1. Definicja logistyki

Logistyka stanowi jeden z kluczowych sektorów gospodarki, ponieważ dotyczy planowania, realizacji i kontroli przepływu towarów, usług, a nawet informacji pomiędzy różnymi punktami łańcucha dostaw. Jest to dziedzina, która skupia się na efektywnym zarządzaniu procesami transportowymi, magazynowymi i dystrybucyjnymi, mając na celu minimalizację kosztów i maksymalizację wydajności (Grzyl, 2012, s. 78-89).

Branża logistyczna działa wykorzystują transport drogowy, morski, lotniczy. Znaczenie logistyki, a szczególnie zarządzanie centrami logistycznymi i wykorzystywanie technologii do monitorowania oraz analizy danych jest istotne, ponieważ stanowi fundament, na którym opiera się funkcjonowanie rynków lokalnych i globalnych. Logistyka odgrywa kluczową rolę w łączeniu różnych regionów świata, umożliwiając przepływ zasobów, surowców i gotowych produktów, a sprawnie działająca logistyka przyczynia się do wzrostu gospodarczego. W dobie gospodarki cyfrowej i rosnącej popularności handlu elektronicznego logistyka staje się jeszcze bardziej istotna, stawiając przed branżą nowe wyzwania, takie jak szybkość dostaw, optymalizacja procesów czy ochrona środowiska. Rozwój logistyki wspiera funkcjonowanie współczesnej gospodarki, m.in. obniżając koszty transakcyjne i zwiększając konkurencyjność firm na rynku międzynarodowym, ale również kształtuje jej przyszłość, wpływając na dynamikę rynku oraz styl życia społeczeństw (Gitling, 2013, s. 14).

Branża logistyczna jest to kompleksowy sektor, który obejmuje różnorodne działania niezbędne do sprawnego funkcjonowania gospodarki. Kluczowe obszary tej branży to transport, magazynowanie oraz zarządzanie łańcuchem dostaw. Każdy z tych elementów

pełni istotną rolę w procesie dostarczania towarów i usług od producentów do konsumentów, tworząc spójny system umożliwiający efektywne zarządzanie przepływem zasobów. Transport jest fundamentem logistyki, odpowiadającym za przemieszczanie towarów między różnymi punktami łańcucha dostaw. Może przybierać różne formy, w tym transport drogowy, morski, lotniczy czy kolejowy, w zależności od potrzeb i charakterystyki przewożonych ładunków. Magazynowanie z kolei koncentruje się na przechowywaniu dóbr w odpowiednich warunkach, co pozwala na zaspokojenie popytu w dowolnym momencie (Grzyl, 2012, s. 78-89).

Ficoń (2001) uważa, że logistyka jest to „ogół czynności związanych z planowaniem, realizacją czasowo-przestrzennej transformacji towarów z miejsca wytworzenia do miejsca konsumpcji". Z kolei, Korzeń definiuje logistykę jako „zintegrowany system planowania, zarządzania i sterowania strukturą przepływów materiałowych oraz sprzężonych z nimi przepływów informacyjnych i kapitałowych w celu optymalnego tworzenia i transformacji wartości (dóbr)". (Niziński i Żurek, 2011, s. 78). Według Krawczyka logistyką jest „planowanie, koordynacja i sterowanie przebiegiem w aspekcie zarówno czasu jak i przestrzeni, realnych procesów, w których realizacji organizacja jest uczestnikiem, w celu efektywnego osiągania celów organizacji" (Krawczyk, 2000, s. 36). Kummer i Weber przedstawiają logistykę jako „koncepcja zarządzania procesami i potencjałem dla skoordynowania realizacji przepływów towarowych w skali przedsiębiorstwa i powiązań między jego partnerami rynkowymi" (Niziński i Żurek, 2011, s. 74).

W logistyce występuje proces planowania, realizowania i tworzenia sprawnego i efektywnego ekonomicznie przepływu surowców, materiałów lub usług w celu zaspokojenia wymagań klienta. Kluczowe elementy to transport, magazynowanie oraz zarządzanie łańcuchem dostaw (Niziński i Żurek, 2011, s. 70).

Transport jest fundamentem logistyki, odpowiadającym za przemieszczanie towarów między różnymi punktami łańcucha dostaw. Może przybierać różne formy, w tym transport drogowy, morski, lotniczy czy kolejowy, w zależności od potrzeb i charakterystyki przewożonych ładunków (Niziński i Żurek, 2011, s. 71).

Magazynowanie obejmuje przechowywaniu dóbr w odpowiednich warunkach, co pozwala na zaspokojenie popytu w dowolnym momencie. W dobie globalizacji i

dynamicznego rozwoju e-commerce znaczenia nabierają zaawansowane systemy zarządzania magazynami, które umożliwiają optymalizację przestrzeni oraz szybkie kompletowanie zamówień (Niziński i Żurek, 2011, s. 72).

Z kolei, zarządzanie łańcuchem dostaw obejmuje działania związane z planowaniem, organizowaniem i monitorowaniem procesów, tak aby zapewnić płynność i efektywność całego systemu logistycznego (Potocki, 20005, s. 51-90).

W kontekście logistyki umiejętności miękkie, takie jak komunikacja, zdolność pracy w zespole, zarządzanie czasem czy sprawne rozwiązywanie problemów są nieodzowne w codziennej pracy logistyków. Branża ta cechuje się dużą dynamiką oraz presją czasu, co wymaga od pracowników elastyczności, odporności na stres oraz umiejętności szybkiego podejmowania decyzji. Liderzy zespołów logistycznych dodatkowo muszą wykazywać się zdolnościami przywódczymi, aby efektywnie motywować i koordynować pracę swoich podwładnych.Współczesna logistyka nieodłącznie wiąże się z technologią, dlatego znajomość nowoczesnych systemów IT jest jednym z kluczowych wymagań stawianych pracownikom. Obejmuje to umiejętność obsługi specjalistycznego oprogramowania, znajomość technologii takich jak Internet Rzeczy (IoT), big data czy blockchain oraz podstawowe zrozumienie zasad automatyzacji i robotyzacji procesów. Znajomość systemów ERP (Enterprise Resource Planning) jest szczególnie ceniona, ponieważ umożliwia koordynację działań między różnymi działami przedsiębiorstwa. Ponadto, w dobie globalizacji i międzynarodowej współpracy, znajomość języków obcych, zwłaszcza angielskiego, staje się coraz bardziej istotna (Potocki, 2005, s. 51-90).

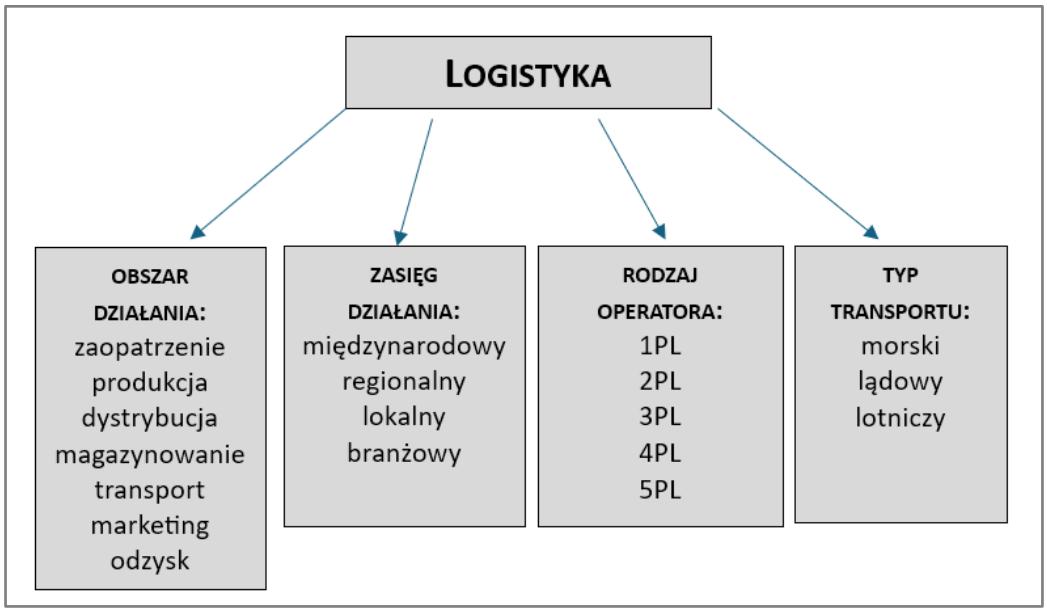
2.2. Podział branży logistycznej

Kluczowe sektory w branży logistycznej to między innymi handel detaliczny, produkcja, przemysł spożywczy, farmaceutyczny czy motoryzacyjny. Każdy z nich wnosi specyficzne wymagania, które kształtują charakter działań logistycznych. Na przykład w sektorze spożywczym kluczowa jest logistyka chłodnicza, gwarantująca zachowanie świeżości produktów, podczas gdy w branży farmaceutycznej istotne są precyzja oraz ścisła kontrola temperatury i warunków transportu. Sektor e-commerce natomiast wymaga szybkich i

elastycznych rozwiązań dostawczych, co przekłada się na rozwój logistyki ostatniej mili, czyli dostawy bezpośrednio do klienta końcowego (Grzyl, 2012, s. 78-89).

Współczesna branża logistyczna stoi także przed licznymi wyzwaniami i dynamicznie dostosowuje się do zmieniających się trendów. Rosnąca globalizacja i wymiana handlowa wymagają sprawnych systemów międzynarodowego transportu oraz precyzyjnego zarządzania złożonymi łańcuchami dostaw. Z kolei postęp technologiczny otwiera nowe możliwości, takie jak automatyzacja procesów magazynowych, wdrażanie technologii Internetu Rzeczy (IoT) czy wykorzystanie sztucznej inteligencji do przewidywania popytu i optymalizacji tras transportowych.Jednym z głównych wyzwań dla branży logistycznej pozostaje kwestia zrównoważonego rozwoju. W obliczu zmian klimatycznych i rosnących oczekiwań społecznych firmy logistyczne dążą do minimalizacji emisji dwutlenku węgla poprzez inwestowanie w bardziej ekologiczne rozwiązania, takie jak pojazdy elektryczne czy wykorzystanie energii odnawialnej w centrach logistycznych. Pandemia COVID-19 również uwypukliła konieczność budowy bardziej elastycznych i odpornych łańcuchów dostaw, które będą w stanie sprostać nieoczekiwanym zakłóceniom (Niziński i Żurek, 2011, s. 78).

Na rysunku 2 przedstawiono schemat dotyczący kryterium podziału w branży logistycznej.



Rysunek 2. Podział w branży logistycznej

Źródło: opracowanie własne

Ze względu na obszar działań można wyróżnić logistykę zaopatrzenia, która dotyczy pozyskiwania i dostarczania surowców, materiałów i części do przedsiębiorstwa, a także logistykę produkcji, która dotyczy procesów związanych z zaopatrzeniem produkcji we właściwe towary i przekazywaniem półproduktów oraz gotowych wyrobów oraz logistykę dystrybucji, która dotyczy przesunięcia gotowych produktów od producenta do klienta końcowego. Ponadto, w ramach działań można wyróżnić logistykę transportu, magazynową, marketingową i logistkę odzysku, która dotyczy zbiórki, przetwarzanie i utylizacji odpadów oraz odzyskiwania materiałów (Beier, 2004, s. 1-21).

Ze względu na zakres działań można wyróżnić logistykę międzynarodową, gdzie funkcjonują główne centra logistyczne (największe, z rozległym zasięgiem działania), regionalne centra logistyczne (stanowią ogniwo pośrednie, obsługujące określony region), lokalne centra logistyczne (pełnią rolę ogniwa końcowego, obsługując lokalny obszar), branżowe centra logistyczne (specjalizują się w obsłudze konkretnej branży lub przedsiębiorstwa) (Beier, 2004, s. 1-22).

Ze względu na modele współpracy można wyróżnić, tzw. 1PL (*First Party Logistics*), gdzie są firmy wykonujące usługi we własnym zakresie, zazwyczaj jeden rodzaj usług dla danego klienta, np. transport. 2PL (*Second Party Logistics*), gdzie firmy świadczą usługi zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz, łącząc ją z innymi ogniwami łańcucha dostaw. 3PL (*Third Party Logistics*), gdzie firmy oferują znacznie szerszy zakres usług, takich jak spedycja, transport, magazynowanie czy co-packing. 4PL (*Fourth Party Logistics*), gdzie firmy zarządzają rozbudowanymi sieciami logistycznymi klienta, koordynujący działania innych podmiotów, np. 3PL. 5PL *(Fifth Party Logistics*), gdzie firmy integrują szerszy zakres usług logistycznych, w tym zarządzanie strategiczne (Krawczyk, 2000, s. 42).

2.3. Rola logistyki w gospodarce kraju

Rolą logistyki jest dostarczenie zamówionego towaru klientowi we właściwej ilości, czasie, miejscu, stanie, jakości i ekonomiczne uzasadnionej cenie.

Funkcje logistyki obejmują: obsługę klienta, prognozowanie popytu, przepływ informacji, kontrolę zapasów, czynności manipulacyjne, realizowanie zamówień, czynności

reparacyjne i zaopatrywanie w części, lokalizację zakładów produkcyjnych i składów, procesy zaopatrzeniowe, pakowanie, obsługę, zagospodarowanie odpadów, czynności transportowe i składowanie (Skowronek i Sarjusz-Wolski, 2012, s. 56-68).

Logistyka to także branża, która stawia przed pracownikami wiele wyzwań mogących osłabiać motywację osiągnięć. Presja czasu, konieczność ciągłego zarządzania ryzykiem, a także nieprzewidywalność niektórych procesów, takich jak zakłócenia w łańcuchu dostaw czy zmienne wymagania klientów, mogą prowadzić do frustracji i wypalenia zawodowego. W takich warunkach kluczowe jest stworzenie środowiska pracy, które wspiera pracowników w radzeniu sobie z trudnościami. Ważne jest, aby organizacje zapewniały elastyczne podejście do zarządzania zadaniami, umożliwiały otwartą komunikację oraz oferowały wsparcie psychologiczne i przestrzeń na naukę z błędów. Motywacja osiągnięć w branży logistycznej jest jednym z głównych czynników decydujących o efektywności i konkurencyjności organizacji. Pracownicy, którzy odczuwają satysfakcję z realizacji wyzwań i osiągania wysokich standardów, przyczyniają się do sukcesu swoich zespołów oraz całej firmy. Organizacje, które odpowiednio stymulują ten mechanizm motywacyjny poprzez tworzenie wspierającej kultury pracy, wdrażanie nowoczesnych technologii oraz budowanie przestrzeni do rozwoju, mają szansę zbudować zespół gotowy do sprostania wyzwaniom dynamicznego sektora logistycznego (Wójcik, 2022, s. 122).

Logistyka odgrywa kluczową rolę w gospodarce kraju, ponieważ może wpływać na przepływ towarów i usług, wspierając przy tym wzrost handlu i przemysłu. Odpowiada za efektywne łączenie przedsiębiorstw, dostarczanie produktów do klienta w odpowiednim czasie i miejscu oraz za poprawę płynności finansowej firm poprzez zarządzanie zapasami i rozliczeniami. Ponadto, działania w logistyce wpływają na produkt krajowy brutto, pozwalają tworzyć miejsca pracy i przyciągają inwestycje, a także jest niezbędna dla handlu międzynarodowego poprzez obsługę procedur celnych i zgodność z przepisami (Wojewoda, 2017, s. 1-200).

Logistyka w gospodarce wpływa na efektywne zarządzanie przepływem surowców, półproduktów i gotowych produktów, co pozwala firmom minimalizować koszty i zwiększać efektywność. Ponadto, logistyka jest fundamentem handlu, umożliwiając wymianę dóbr i usług w skali lokalnej, krajowej i międzynarodowej. W handlu logistyka pełni kluczową rolę,

wpływając na każdy etap procesu sprzedaży, tj. od zaopatrzenia magazynów po dostarczenie produktów do klientów. Bez skutecznej logistyki, handel nie mógłby funkcjonować na tak szeroką skalę, jak ma to miejsce obecnie. Dzięki logistyce możliwe jest realizowanie zamówień w trybie just-in-time, co zwiększa efektywność operacyjną i redukuje koszty magazynowania. Ponadto, w dobie zakupów online szybka i niezawodna dostawa staje się kluczowym czynnikiem decydującym o konkurencyjności przedsiębiorstwa. Sklepy internetowe dzięki zaawansowanej logistyce mogą realizować zamówienia w trybie *just-in-time*, minimalizując czas oczekiwania klientów oraz redukując koszty związane z magazynowaniem. Dodatkowo, logistyka odgrywa szczególną rolę w handlu międzynarodowym (Mroczko, 2016, s. 7-307).

Branża logistyczna przyczynia się do wzrostu gospodarczego poprzez tworzenie miejsc pracy, generowanie dochodu narodowego i przyciąganie inwestycji zagranicznych. Współczesne systemy logistyczne wymagają wysoko wykwalifikowanej kadry, która potrafi zarządzać skomplikowanymi procesami oraz korzystać z nowoczesnych technologii. Tworzenie miejsc pracy w sektorze logistycznym ma pozytywny wpływ na gospodarkę, przyczyniając się do zmniejszenia bezrobocia oraz zwiększenia dochodów gospodarstw domowych. Poprzez zarządzanie zapasami, należnościami i zobowiązaniami, logistyka wpływa na płynność finansową przedsiębiorstw, co jest kluczowe dla ich stabilności (Mroczko, 2016, s. 7-307).

Logistyka jest nieodzownym elementem wspierającym różnorodne branże, od produkcji po usługi. W przemyśle logistyka zapewnia ciągłość dostaw surowców, niezbędnych do produkcji towarów. W sektorze usług sprawna logistyka umożliwia terminowe dostarczanie produktów oraz efektywne zarządzanie zasobami. Znaczenie logistyki w procesach gospodarczych polega na jej wszechstronności oraz zdolności do adaptacji do specyficznych potrzeb różnych sektorów, co czyni ją niezbędnym elementem funkcjonowania współczesnej gospodarki.

2.4. Uwarunkowania w logistyce

Uwarunkowania w logistyce mogą stanowić grupę cech, które wpływają na sprawne funkcjonowanie łańcucha dostaw i obejmują cele, zasady, procesy, zalety i wady (Ghiani, Laporte i Musmanno, 2004, s. 10-15).

Podstawowe cechy logistyki to niższe koszty operacyjne, które są generowane przez optymalizację tras, co prowadzi do obniżenia kosztów paliwa i poprawy wydajności magazynu, a także mniejsze koszty ogólne, ponieważ efektywne zarządzanie zapasami minimalizuje koszty związane z utrzymywaniem nadwyżek zapasów, takie jak powierzchnia magazynowa i potencjalne straty**.** Kolejną cechą jest minimalizowanie strat poprzez lepsze planowanie i przejrzystość pomagają zapobiegać nadmiernym zapasom lub ich brakom, co prowadzi do mniejszej liczby błędów i strat, a także poprzez konsolidację dostaw i maksymalizację wykorzystania zasobów, co może obniżyć koszty transportu. Sprawnie przeprowadzona logistyka zwiększa zadowolenie i lojalność klientów oraz przewaga konkurencyjną. Zalety logistyki to też lepsza reputacja marki, poprzez dotrzymywanie obietnic dostaw buduje się zaufanie i silniejszą reputację marki oraz większa przejrzystość (systemy logistyczne zapewniają kompleksową przejrzystość łańcucha dostaw, umożliwiając lepsze śledzenie, monitorowanie i proaktywne podejmowanie decyzji). Ponadto, logistyka wpływa też na lepsze zarządzanie ryzykiem poprzez informacje w czasie rzeczywistym, które pomagają identyfikować potencjalne zakłócenia, takie jak opóźnienia, dzięki czemu firmy mogą skutecznie reagować i ograniczać ryzyko oraz lepsze prognozowanie, ponieważ pomaga dostosować poziom zapasów do popytu rynkowego, zapewniając dostępność produktów bez nadwyżek magazynowych (Ghiani i in., 2004, s. 10-15).

W logistyce istnieją także cechy negatywne, np. wysokiego poziomu stresu i presja czasu w pracy, co wiąże się z koniecznością szybkiego reagowania na nieprzewidziane sytuacje, a także nieregularny tryb pracy, co wymaga pracy w niestandardowych godzinach**.** Praca biurowa w logistyce wiąże się z typowymi problemami, takimi jak bóle pleców, rąk i zmęczenie wzroku, wynikające z długotrwałej pracy przy komputerze (Gitling, 2013).

Jedną z cech uwarunkowań w logistyce jest jej zależność od gospodarki, w tym od niestabilnych i z reguły rosnących kosztów operacyjnych, które są spowodowane podwyżkami

cen paliw, energii i kosztów osobowych zwiększają koszty prowadzenia działalności. Ten czynnik może spowodować spadek popytu, co prowadzi do problemów z płynnością finansową firm i zadłużeniem, ponieważ prowadzenie działalności, zwłaszcza e-commerce, generuje wysokie stałe koszty związane z wynajmem magazynów i zatrudnieniem pracowników. Źle zarządzanie łańcuchem dostaw może generować wysokie koszty inwestycyjne, trudności w elastycznym dostosowaniu poziomu usług do okresowych wzrostów sprzedaży, wysoką konkurencyjność, gdzie istnieje wiele firm na rynku, zwłaszcza w transporcie krajowym, co prowadzi do dużej konkurencji i obniżania marż. Branża logistyczna jest też zależna od zewnętrznych dostawców, tzw. outsourcing logistyki, co może wiązać się z ryzykiem, jeśli zewnętrzny dostawca będzie niewydolny lub będzie miał problemy finansowe. Kolejnym problemem może być integracja systemów od zewnętrznych dostawców z wewnętrznymi systemami klienta oraz problemy z transportem drogowym czy kolejowym, np. korki drogowe, wydłużony czas dostaw na dużych odległościach oraz ryzyko wypadków; brak bezpośredniego dostępu do klienta i konieczność przeładunku na inny środek transportu. Istotną cechą może też być nieprecyzyjne podanie stanów magazynowych i brak precyzyjnych systemów zarządzania, co może powodować m.in. niewłaściwe rozmieszczenie produktów niedoszacowanie. Na logistykę mają także wpływ zdarzenia zewnętrzne, np. pandemia COVID-19 czy wojna w Ukrainie (Fleming, 2024, s. 1-20).

3. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

W kolejnym rozdziale zostanie przedstawiony przedmiot badań, charakterystyka grupy docelowej oraz cel, hipotezy i problemy badawcze. W ramach metodologii badań własnych analizie podlega plan i sposób przeprowadzenia badań, które mają wyjaśnić ogólną strategię, konkretne metody gromadzenia danych oraz techniki analizy użyte do odpowiedzi na pytania badawcze.

3.1. Przedmiot i cel badań

Z uwagi na fakt, że logistyka zmieniła się poprzez wprowadzenie nowych technik czy technologii i nadal będzie się zmieniać, to zasadne jest podjęcie tematu związanego z tą branżą.

Zachodzące w logistyce procesy są wielowymiarowe, złożone, łączące w sobie dotychczas sprzeczne działania, dopasowujące się do zmiennego otoczenia i skierowane na klienta. Ponadto, systematyczne wzrasta skala skomplikowania i dynamizm procesów, a także zakres i sposób ich wykorzystania, co jest wynikiem rozwoju techniczno-technologicznego m.in. w sferze działań operacyjnych, taktycznych i strategicznych w ujęciu lokalnym, regionalnym i globalnym. Zmiany uwarunkowań: ekonomicznych, finansowych, organizacyjnych, prawno-międzynarodowych i techniczno-technologicznych doprowadziły do stopniowego przekształcania tradycyjnego modelu funkcjonowania gospodarki w bardzo dynamiczną sieć powiązań i zależności (Burnewicz, 2011, s. 58).

Branża logistyczna intensywnie wpływa na gospodarkę, ponieważ jest elementem warunkującym te działania. Jednakże to „od naszych zdolności dostrzegania nowych uwarunkowań, wyzwań i możliwości oraz budowania, opartych na racjonalnych przesłankach, nowych adekwatnych do aktualnych (przyszłych) potrzeb koncepcji i zasad działania logistyki" (Bujak, 2016, s. 3-6).

Zatem, celem pracy jest analiza wybranych uwarunkowań motywacji osiągnięć pracownika w branży logistycznej. W ramach niniejszej pracy dyplomowej zostanie wykonana korelacja między wybranymi czynnikami motywującymi, a oceną pracownika.

3.2. Hipotezy i problemy badawcze

W niniejszej pracy została postawiona **hipoteza,** że wybrane uwarunkowania motywacji osiągnięć w branży logistycznej znacząco wpływają na pracę.

Ponadto, w ramach pracy sformułowano **hipotezy badawcze:**

1. System prowizyjny motywuje do pracy.
2. Sytuacja rodzinna wpływa na motywacje do pracy.
3. Konflikty w firmie demotywują do pracy.
4. Atmosfera w firmie wpływa na komfort pracy.
5. Rywalizacja w firmie powoduje stres.
6. Wykształcenie osoby nie wpływa na motywację do pracy.
7. Docenianie przez przełożonego motywuje do pracy.

Główne problemy badawcze zostały przedstawione w formie pytań:

- Czy lubi Pan/ Pan swoją pracę?
- Czy wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest dla Pani/Pana satysfakcjonujące?
- Czy firma, w której Pani/ Pan pracuje oferuje interesujące szkolenia podnoszące kwalifikacje?
- Czy Pani/Pana firma oferuje pakiet socjalny?
- Czy jakoś narzędzi komunikacyjnych w Pani/Pana firmie wpływa na motywacje do pracy?
- Czy zadowalanie Pani/Pana klienta z indywidualnej współpracy przynosi satysfakcje?
- Czy Pani/Pana umiejętności językowe wpływają na motywacje do pracy?

W niniejszej pracy zostaną przedstawione dodatkowe pytania badawcze w formie kwestionariusza ankiety (załącznik 1), które umożliwią na odpowiedź na główne pytania badawcze oraz potwierdzą lub zaprzeczą stwierdzeniu z hipotezy.

3.3. Metoda i technika badawcza

Według Nowak (2007) metodą badawcza jest typowy i powtarzalny sposób zbierania, opracowywania, analizy i interpretacji danych empirycznych, które służą do uzyskiwania uzasadnionych odpowiedzi na postawione pytania. Celem jest osiągnięcie zamierzonego zadania. Istnieje wiele rodzajów metod badawczych, takich jak metoda obserwacyjna, eksperymentalna, monograficzna, badania dokumentów, indywidualnych przypadków, sondażu diagnostycznego, analizy i krytyki piśmiennictwa, analizy i konstrukcji logicznej, statystyczna, symulacji komputerowej i heurystyczna. Każda dziedzina nauki korzysta z różnych metod badawczych, które są dopasowane do celu badania (Nowak, 2007).

Techniką badawczą jest sposób i umiejętność wykorzystania wybranych metod badawczych, które wpływają na poznanie właściwości przedmiotu badań. W ramach technik badawczych wyróżnia się wszystkie dostępne narzędzia, środki, umiejętności i procedury. Techniki są podporządkowane odpowiednim metodom badawczym.

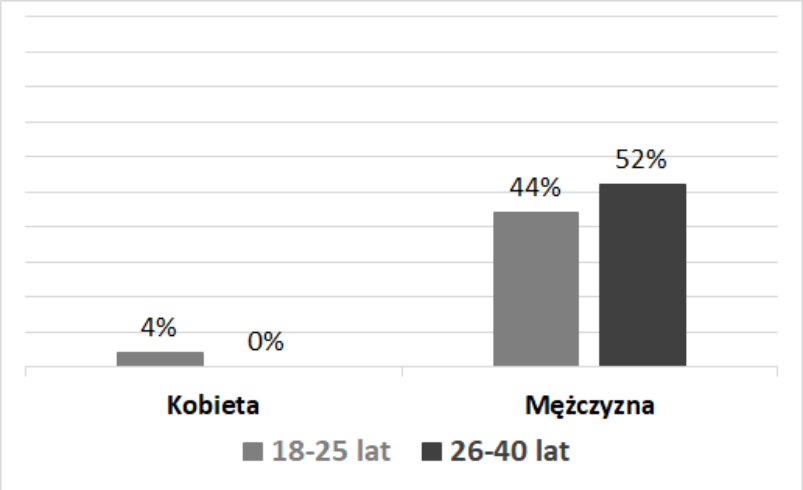
W niniejszej pracy wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego i technikę kwestionariusza ankiety (Załącznik 1).

3.4. Grupa docelowa

W niniejszej pracy przeprowadzono ankietę, w której wzięło udział 50 osób, w tym tylko 2 kobiety. Zatem grupę docelową stanowili w znacznej większości mężczyźni – 96%.

Pozostałe wyniki dotyczące charakterystyki badanych osób zostały przedstawione na wykresach 1-5.

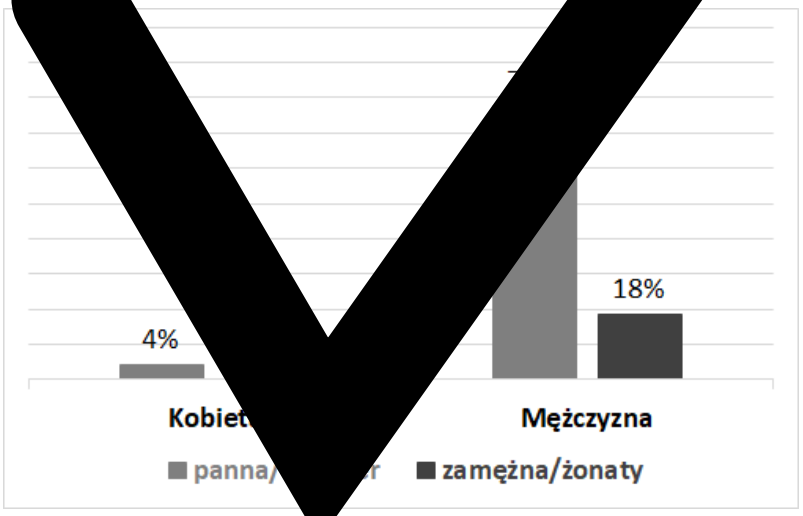
Wykres 1. Zależność płci od wieku



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 1 można wywn że więcej ankietowanych to mężczyźni w wieku 26 – 40 lat (52%).

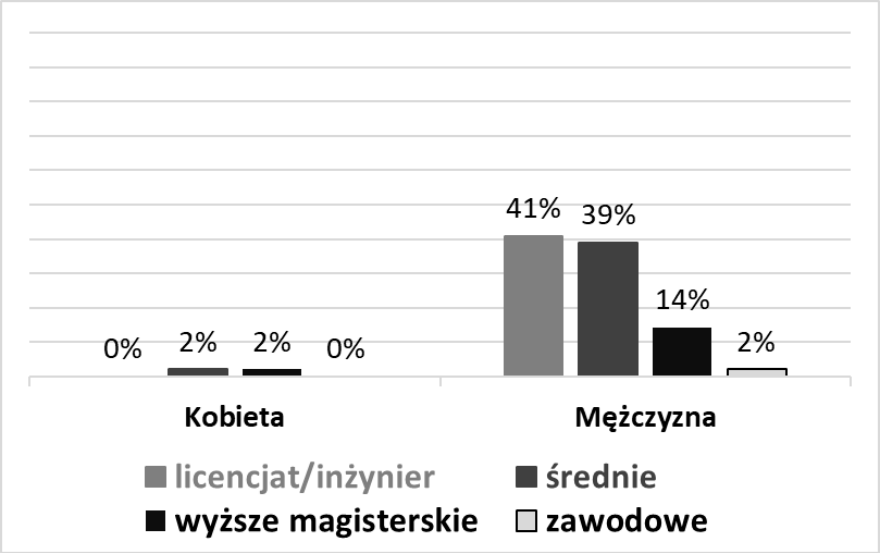
Wykres 2. Zależność płci od stanu cy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 2 można wywnioskować, że więcej ankietowanych osób stanowią mężczyźni w stanie wolnym.

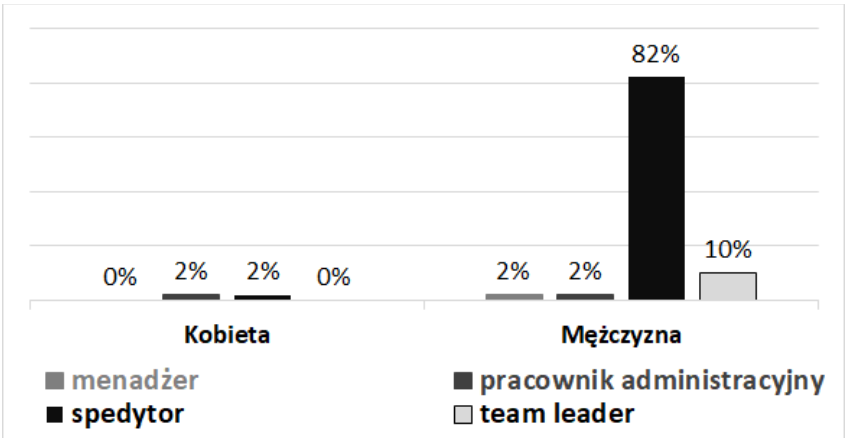
Wykres 3. Zależność płci od wykształcenia



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 3 można wywnioskować, że więcej ankietowanych osób stanowią mężczyźni z wykształceniem średnim / licencjat.

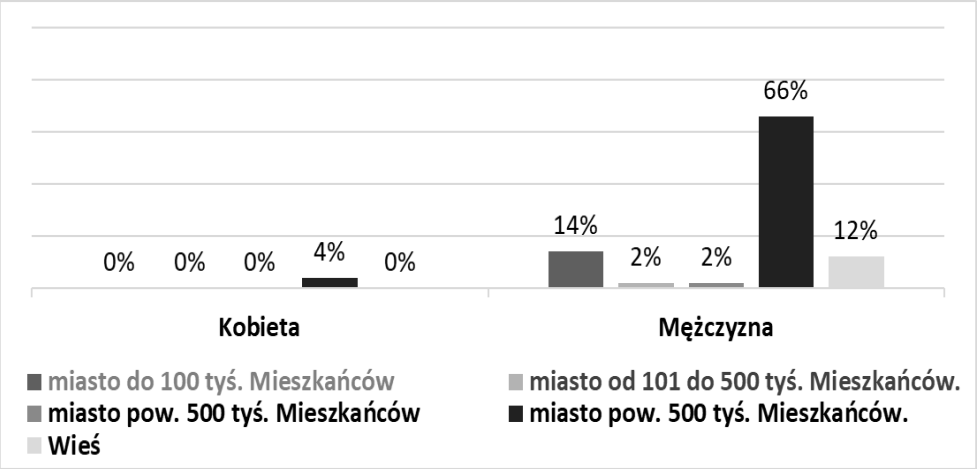
Wykres 4. Zależność płci od stanowiska



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 4 można wywnioskować, że najwięcej ankietowanych to mężczyźni, którzy pracują jako spedytorzy.

Wykres 5. Zależność płci od miejsca zamieszkania



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 5 można wywnioskować, że najwięcej ankietowanych to mężczyźni, którzy wskazali miejsce zamieszkania - miasto.

4. WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W niniejszym rozdziale zostaną przedstawione wyniki oraz ich analiza. Ponadto, zostaną opisane wskaźniki dotyczące zmiennych zależnych i niezależnych. Dodatkowo zależności przedstawione w postaci wykresów zostaną zinterpretowane.

4.1. Przedstawienie wyników

W ramach niniejszej pracy przeprowadzono badania własne, których analizę wyników przedstawiono w rozdziale 4.3. Badania, w formie autorskiej ankiety miały na celu odpowiedzieć na pytania badawcze, których treść została zamieszczona w Załączniku 1.

W tabeli 1 przedstawiono część wyników badań własnych, które zostały poddane analizie.

Tabela 1. Przedstawienie wyników badań własnych

Płeć	Wiek	Stan cywilny	Wykszta	Ilość	Stanowisko	Zamieszkan	Staż pra	Staż w	1.Czy lubi Pani/Pan sv	2.Czy wynagrodzer
Kobieta	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	100	pracownik adı	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	panna/kawaler	średnie	100	spedytor	miasto pow. 5(	6-11lat	1-5lat	Raczej tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	panna/kawaler	licencjat/in	40	team leader	miasto pow. 5(	6-11lat	1-5lat	Trudno powiedzieć.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	26-40 lat	zamężna/żonat	licencjat/in	700	menadżer	Wieś	12-17lat	12-17lat	Zdecydowanie tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	zamężna/żonat	wyższe ma	600	spedytor	Wieś	6-11lat	6-11lat	Zdecydowanie tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	licencjat/in	50	team leader	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	60	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Raczej tak.	Trudno powiedzieć.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	80	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	500	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Raczej tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	26-40 lat	zamężna/żonat	wyższe ma	60	spedytor	miasto do 100	6-11lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	200	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	26-40 lat	panna/kawaler	średnie	600	spedytor	miasto do 100	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	zawodowe	60	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	licencjat/in	800	spedytor	miasto do 100	1-5lat	1-5lat	Raczej tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	panna/kawaler	licencjat/in	69	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	panna/kawaler	licencjat/in	350	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	panna/kawaler	licencjat/in	600	spedytor	Wieś	6-11lat	6-11lat	Raczej tak.	Raczej nie.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	450	spedytor	Wieś	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	60	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Trudno powiedzieć.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	zamężna/żonat	średnie	60	team leader	miasto pow. 5(	6-11lat	6-11lat	Raczej tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	zamężna/żonat	licencjat/in	50	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Raczej tak.	Zdecydowanie tak.
Kobieta	18-25 lat	panna/kawaler	wyższe ma	600	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Raczej tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	średnie	25	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	26-40 lat	zamężna/żonat	wyższe ma	750	team leader	miasto pow. 5(	6-11lat	6-11lat	Zdecydowanie tak.	Zdecydowanie tak.
Mężczyzna	26-40 lat	panna/kawaler	średnie	800	spedytor	miasto pow. 5(	1-5lat	1-5lat	Zdecydowanie tak.	Raczej tak.
Mężczyzna	18-25 lat	panna/kawaler	wyższe ma	600	spedytor	Wieś	1-5lat	1-5lat	Raczej tak.	Raczej tak.

Źródło: badanie własne

4.2. Opis zmiennych i wskaźników

Zmienną jest cecha badanej grupy, która może przyjmować różne wartości, np. płeć, wiek, płeć, wykształcenie, stanowisko takie, aby możliwe było wykonanie analizy. W niniejszej pracy do analizy wykorzystano zmienne ilościowe oraz zależne, której zmiany są mierzone.

Górniak i Keller (2008) definiują wskaźniki, jako wartości zmienne poddające się pomiarowi i pozostające w stałym związku z cechami analizowanych danych. Można wyróżnić wskaźniki: struktury, które przedstawiają udział jakiejś części do całości; dynamiki, które określają zmiany zjawiska w czasie np. inflacja i porównują jego wielkość w różnych okresach; natężenia, które określają stosunek dwóch powiązanych zjawisk, np. gęstość zaludnienia; rezultatu, które mierzą bezpośredni efekt; ufności, które analizują opinie i oczekiwania (Górniak i Keller, 2008, s. 28).

Podstawowe/ typowe wskaźniki w logistyce związane są z danymi liczbowymi, które umożliwiają ocenę efektywności danego procesu poprzez porównanie z danymi historycznymi lub innymi wskaźnikami. Dzięki nim można dostrzec pozytywne lub negatywne zmiany i w porę podjąć stosowne działania (https://www.mecalux.pl/blog/kpi-logistyka). Przykładami takich wskaźników mogą być:

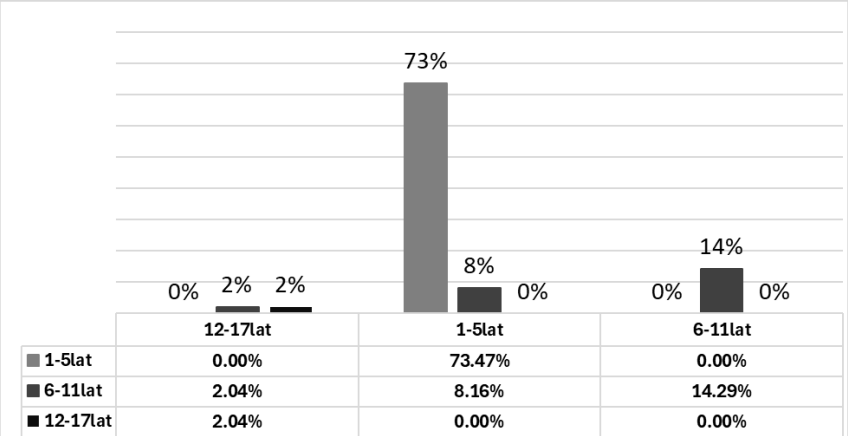
- wskaźnik OTIF (*On-Time In-Full*) - określa procent zamówień dostarczonych na czas i w pełnej, poprawnej ilości, np. 95% oznacza, że 95% zamówień spełniło oba warunki
- wskaźnik wydajności pracowników – określa liczbę linii (pozycji) lub sztuk kompletowanych przez pracownika w jednostce czasu, np. godzina
- wskaźnik obłożenia magazynu – określa procent wykorzystanej pojemności magazynu
- wskaźnik zgodności rzeczywistego stanu – określa dokładność zapasów magazynowych z danymi systemowymi
- wskaźnik cyklu zamówienia – określa całkowity czas od złożenia zamówienia przez klienta do jego dostarczenia
- wskaźnik kosztów – określa całkowite koszty logistyczne podzielone przez liczbę obsłużonych jednostek (https://www.mecalux.pl/blog/kpi-logistyka).

W niniejszej pracy wykorzystano wskaźniki pracy w logistyce, które oceniają wydajność, efektywność i skuteczność procesów w całym łańcuchu dostaw. Wskaźniki jako wartości zmienne zależne od uwarunkowani wewnętrznych, zewnętrznych, społecznych i organizacyjnych.

4.3. Analiza wyników

Na wykresach 6- 48 przedstawiono zależności dotyczące zmiennych zależnych i wskaźników dla wybranych uwarunkowań motywacji osiągnięć w branży logistycznej. Wszystkie analizy są wykonane w ramach opracowania własnego.

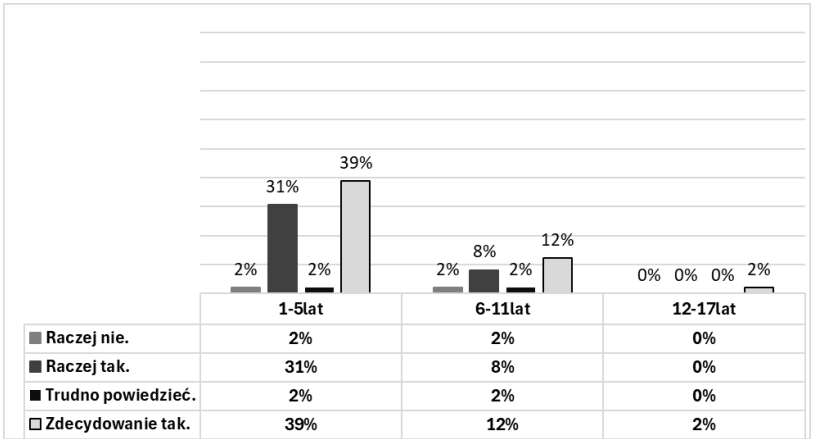
Wykres 6. Zależność pomiędzy stażem pracy w branży logistycznej a stażem pracy w obecnej firmie logistycznej (pozioma dana)



	12-17lat	1-5lat	6-11lat
1-5lat	0.00%	73.47%	0.00%
6-11lat	2.04%	8.16%	14.29%
12-17lat	2.04%	0.00%	0.00%

Źródło: badanie własne

Wykres 7. Zależność pomiędzy stażem pracy w branży logistycznej a pytaniem: czy lubi Pani/Pan swoją prace w branży logistycznej

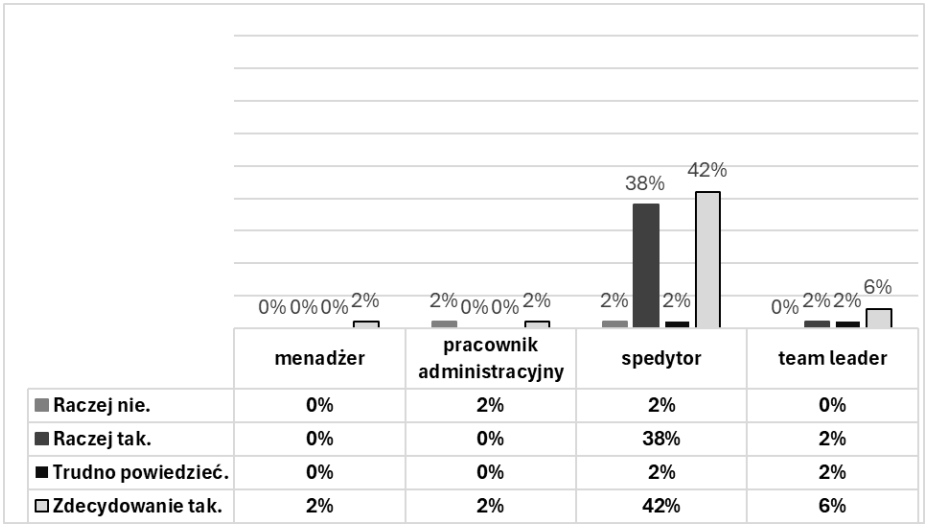


	1-5lat	6-11lat	12-17lat
Raczej nie.	2%	2%	0%
Raczej tak.	31%	8%	0%
Trudno powiedzieć.	2%	2%	0%
Zdecydowanie tak.	39%	12%	2%

Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresach 6 i 7 można wywnioskować, że najwięcej ankietowanych (prawie 74%) odpowiedziało, że zarówno praca w branży logistycznej, jak i praca w obecnej firmie logistycznej wynosi 1 – 5 lat oraz prawie 40% tych osób odpowiedziało, że lubi prace w branży logistycznej.

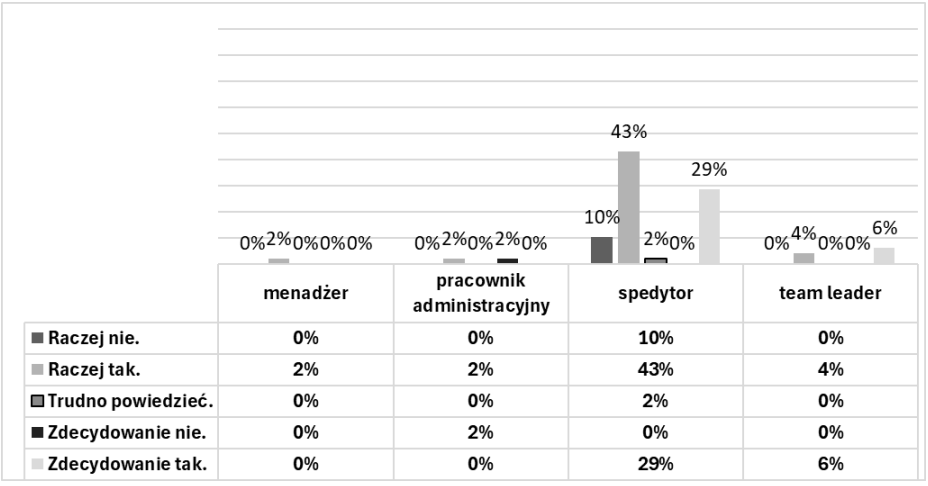
Wykres 8. Zależność pomiędzy stanowiskiem w obecnej pracy a pytaniem: czy lubi Pani/Pan swoją prace w branży logistycznej



	menadżer	pracownik administracyjny	spedytor	team leader
Raczej nie.	0%	2%	2%	0%
Raczej tak.	0%	0%	38%	2%
Trudno powiedzieć.	0%	0%	2%	2%
Zdecydowanie tak.	2%	2%	42%	6%

Źródło: badanie własne

Wykres 9. Zależność pomiędzy stanowiskiem w obecnej pracy a pytaniem: czy wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest dla Pani/Pana satysfakcjonujące

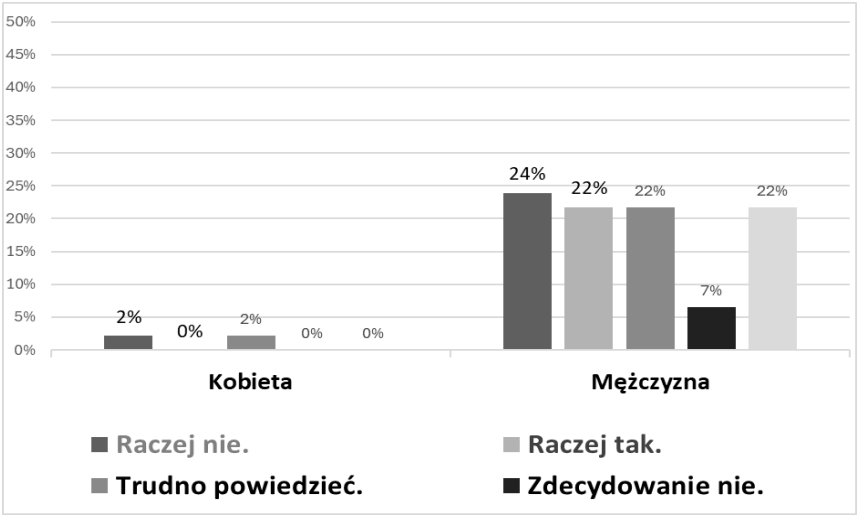


	menadżer	pracownik administracyjny	spedytor	team leader
Raczej nie.	0%	0%	10%	0%
Raczej tak.	2%	2%	43%	4%
Trudno powiedzieć.	0%	0%	2%	0%
Zdecydowanie nie.	0%	2%	0%	0%
Zdecydowanie tak.	0%	0%	29%	6%

Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresach 8 i 9 można wywnioskować, że najwięcej ankietowanych (80%) pracuje, jako spedytor i na danym stanowisku lubią swoją prace w branży logistycznej.

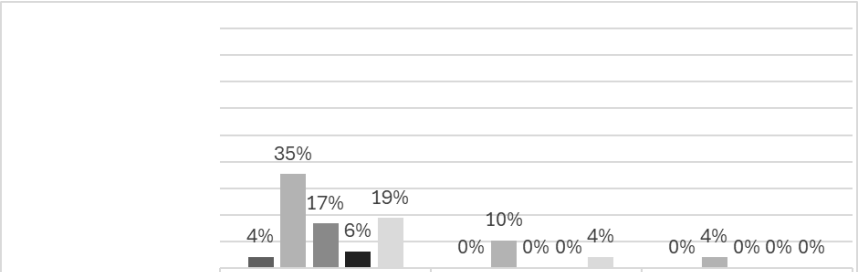
Wykres 10. Zależność pomiędzy płcią a pytaniem: czy Pani/Pana sytuacja rodzinna wpływa na motywacje do pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 10 można wywnioskować, że według ankietowanych kobiet sytuacja rodzinna nie wpływa na motywacje do pracy. Natomiast, zdanie mężczyzn jest podzielone.

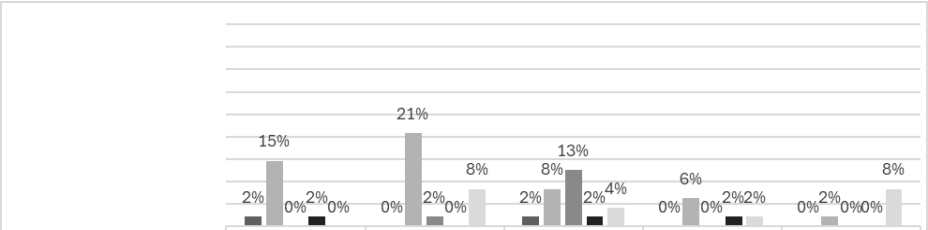
Wykres 11. Zależność pomiędzy stażem w obecnym miejscu pracy a pytaniem: czy Pani/Pana firma oferuje pakiet socjalny



	1-5lat	6-11lat	12-17lat
Raczej nie.	4%	0%	0%
Raczej tak.	35%	10%	4%
Trudno powiedzieć.	17%	0%	0%
Zdecydowanie nie.	6%	0%	0%
Zdecydowanie tak.	19%	4%	0%

Źródło: badanie własne

Wykres 12. Zależność pomiędzy pytaniem: czy Pani/Pana firma oferuje pakiet socjalny (poziome dane) i czy jest on w ogóle zadawalający

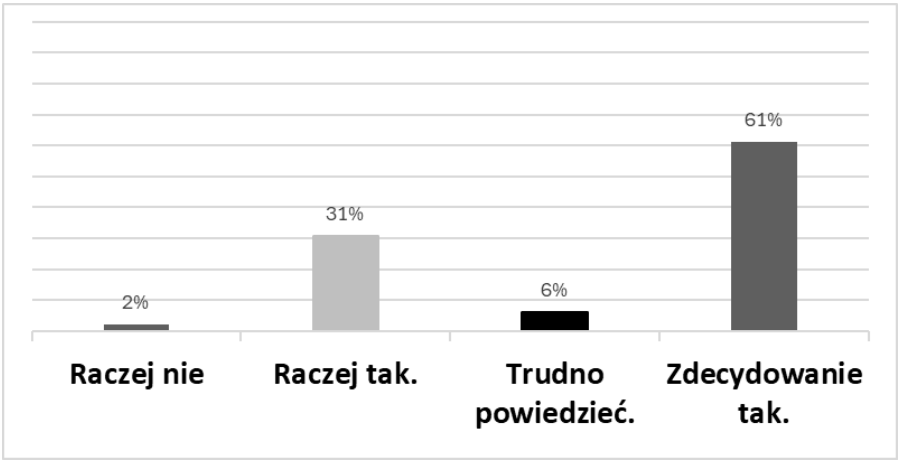


	Raczej nie.	Raczej tak.	Trudno powiedzieć.	Zdecydowanie nie.	Zdecydowanie tak.
Raczej nie.	2%	0%	2%	0%	0%
Raczej tak.	15%	21%	8%	6%	2%
Trudno powiedzieć.	0%	2%	13%	0%	0%
Zdecydowanie nie.	2%	0%	2%	2%	0%
Zdecydowanie tak.	0%	8%	4%	2%	8%

Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresach 11 i 12 można wywnioskować, że najwięcej ankietowanych (50%), którzy pracują 1-5 lat w obecnym miejscu pracy, wie i chwali sobie przywilej otrzymywania pakietu socjalnego.

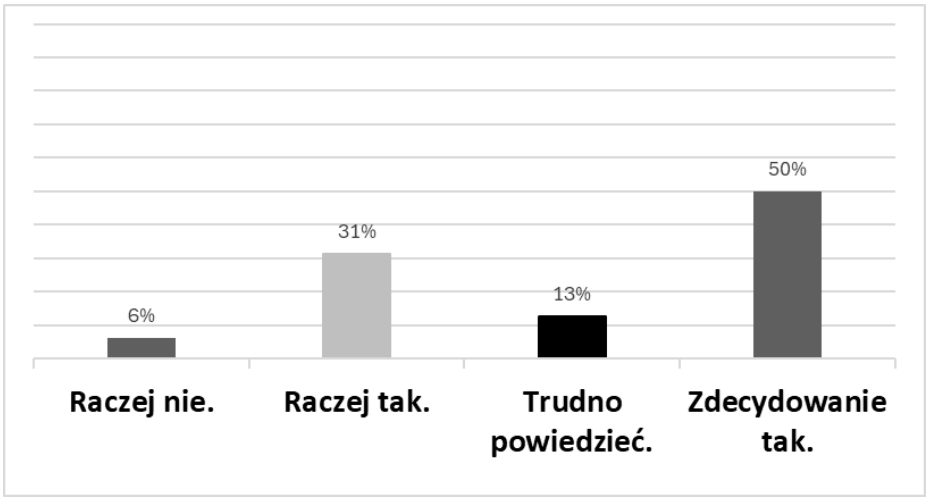
Wykres 13. Wskaźnik dotyczący wpływu systemu prowizyjnego na motywację do pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 13 można wywnioskować, że aż 92% ankietowanych osób odpowiedziała, że system prowizyjny motywuje do pracy.

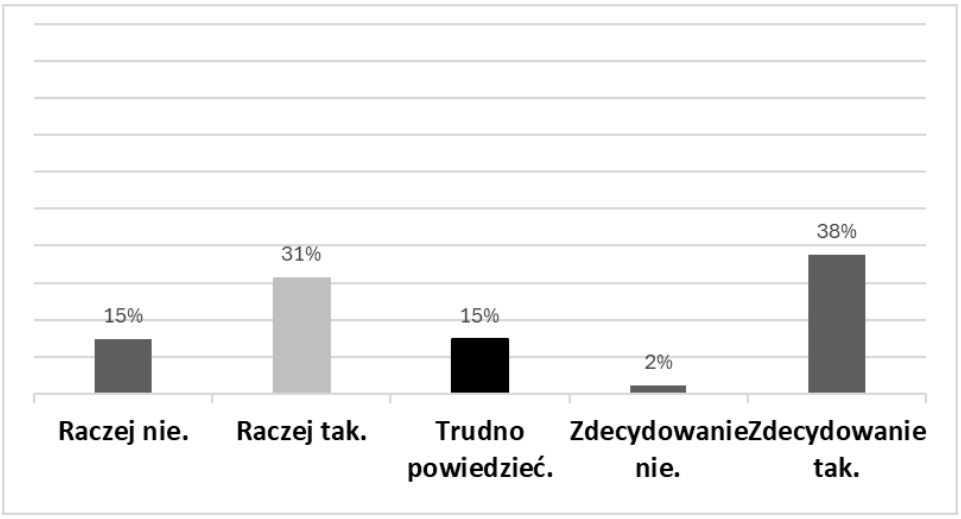
Wykres 14. Wskaźnik dotyczący wpływu nagród na motywację do pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 14 można wywnioskować, że aż 81% ankietowanych osób odpowiedziała, że nagrody zwiększają chęć do pracy.

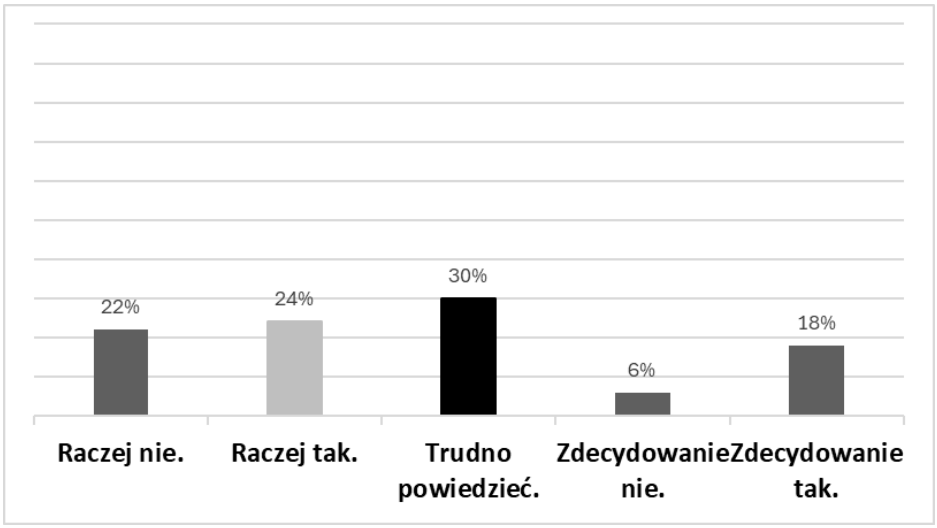
Wykres 15. Wskaźnik dotyczący wpływu szkoleń podnoszących kwalifikacje na motywację do pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 15 można wywnioskować, że 69% ankietowanych osób odpowiedziała, że w firmie są oferowane szkolenia podnoszące kwalifikacje.

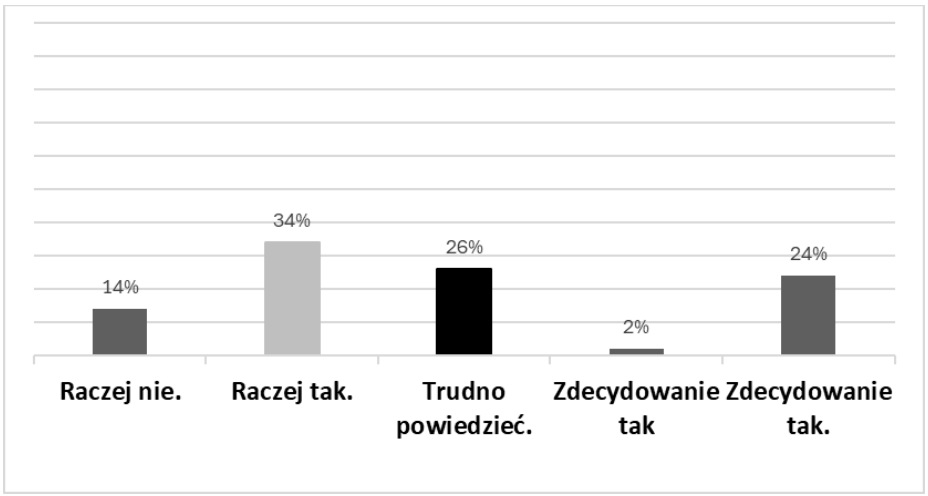
Wykres 16. Wskaźnik dotyczący jakości szkoleń



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 16 można wywnioskować, że tylko 24% ankietowanych osób odpowiedziała, że szkolenia organizowane przez firmę w celu podniesienia kwalifikacji są interesujące.

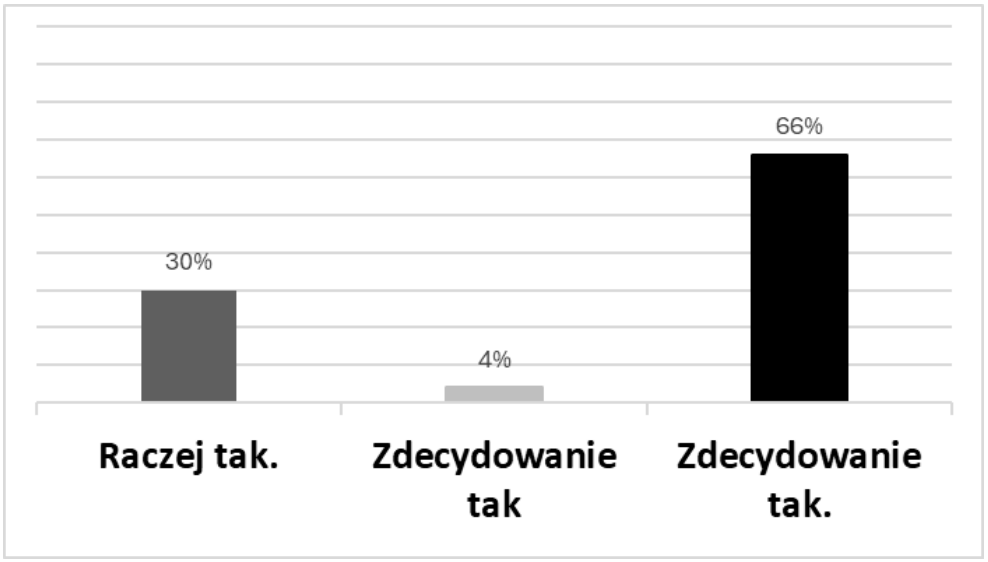
Wykres 17. Wskaźnik dotyczący uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kwalifikacje



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 17 można wywnioskować, że tylko 34% ankietowanych osób odpowiedziała, że w przyszłości chciałby brać udział w szkoleniach.

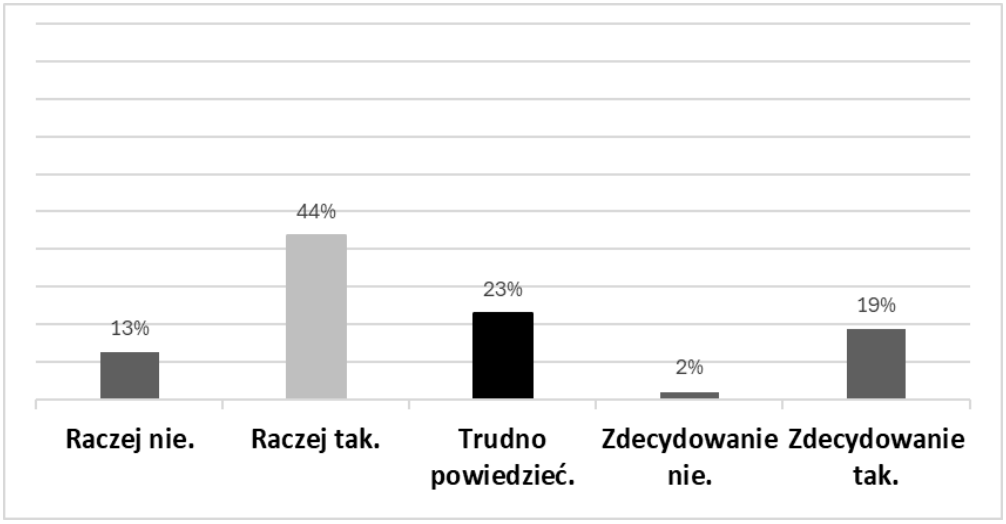
Wykres 18. Wskaźnik dotyczący wiarygodności finansowej firmy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 18 można wywnioskować, że aż 96% ankietowanych osób odpowiedziała, że ich firma jest dobrym płatnikiem.

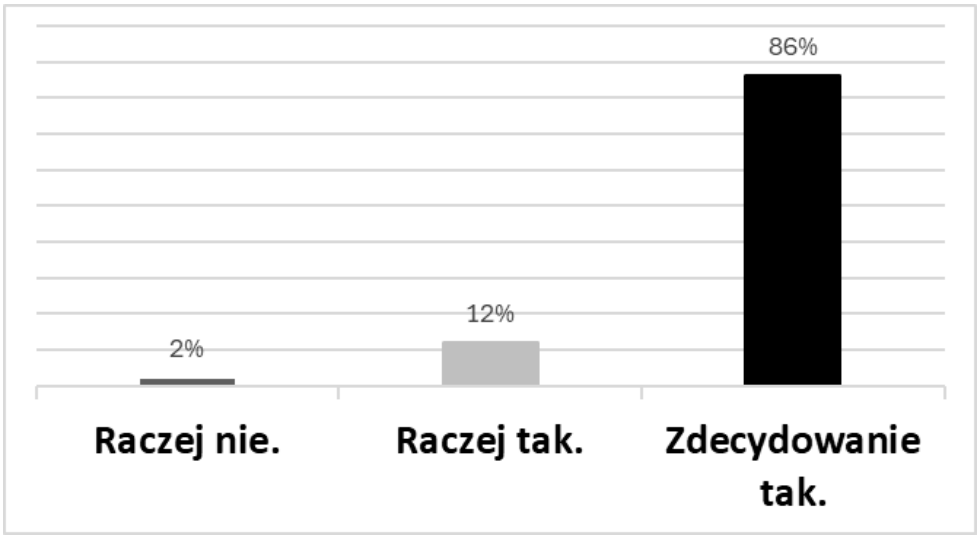
Wykres 19. Wskaźnik dotyczący wiarygodności organizacyjnej, empatycznej zarządu firmy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 19 można wywnioskować, że 63% ankietowanych osób odpowiedziała, że zarząd firmy liczy się z potrzebami pracownika.

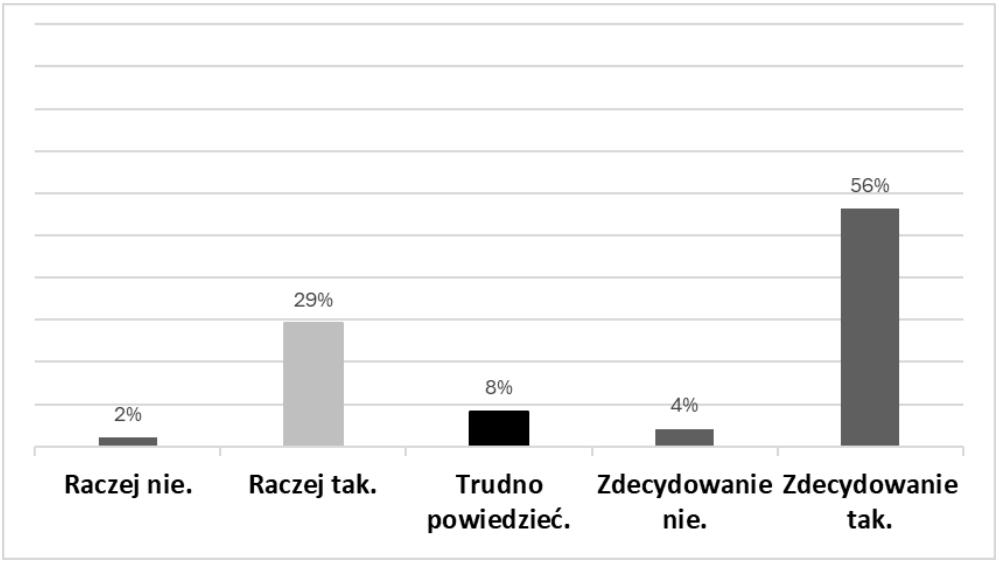
Wykres 20. Wskaźnik dotyczący wpływu atmosfery w firmie na komfort w pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 20 można wywnioskować, że aż 98% ankietowanych osób odpowiedziała, że atmosfera w firmie wpływa na komfort pracy.

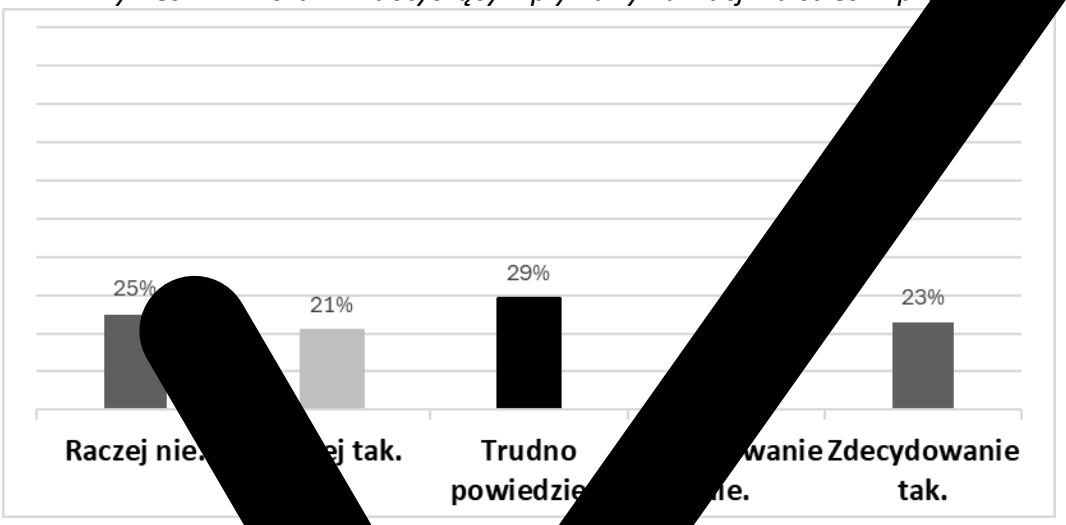
Wykres 21. Wskaźnik dotyczący wpływu atmosfery w firmie na motywację w pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 21 można wywnioskować, że aż 85% ankietowanych osób odpowiedziała, że konflikty w firmie demotywują do pracy.

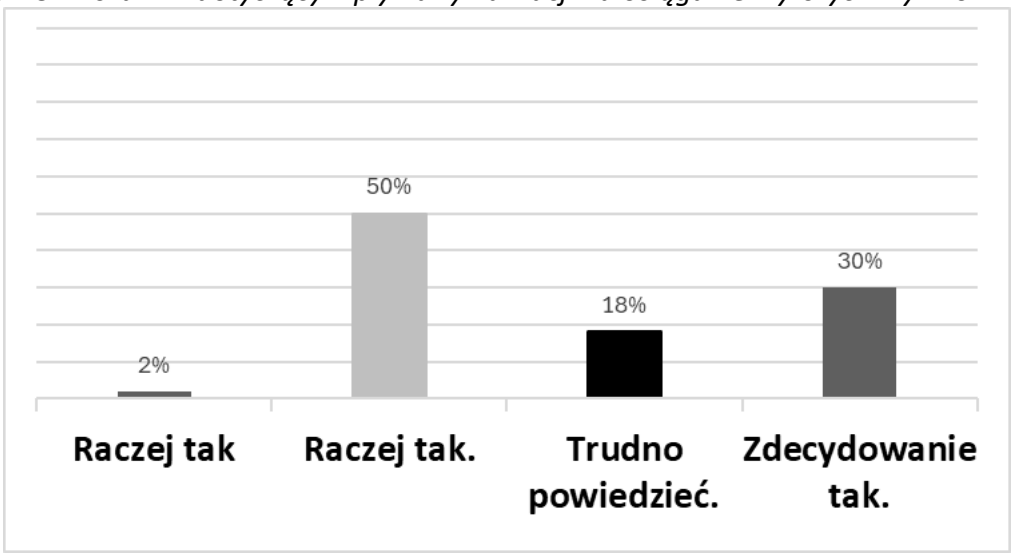
Wykres 22. Wskaźnik dotyczący wpływu rywalizacji na stres w pra



Źródło: bada

Z wyników przedstawi ie 22 można wywnioskować, że 44% ankietowanych osób odpowiedzia cja w firmie generuje stres.

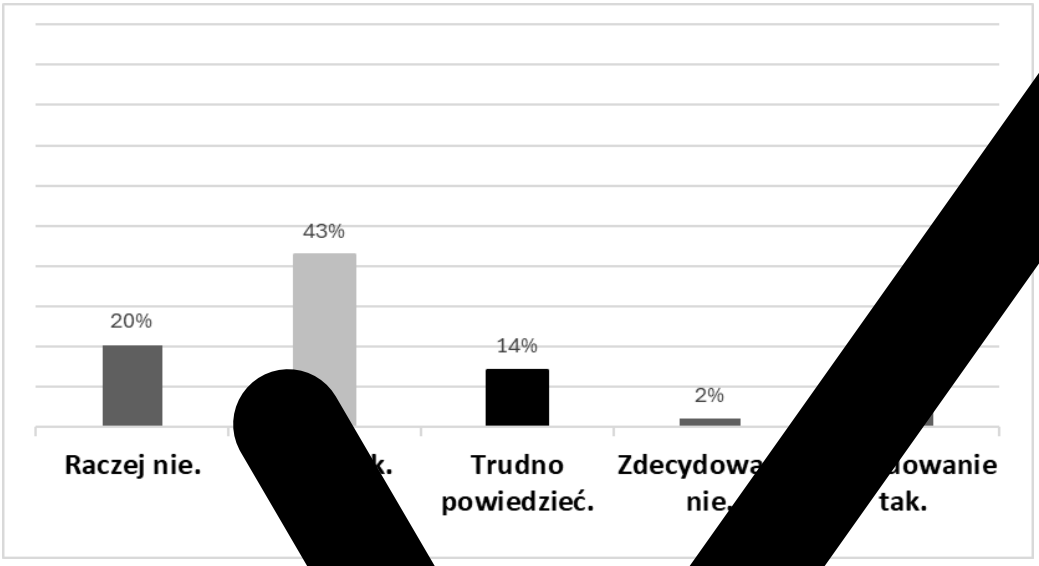
Wykres 23. Wskaźnik dotyczący wpływu rywalizacji na osiąganie wyższych wyników w pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 23 można wywnioskować, że 80% ankietowanych osób odpowiedziała, że rywalizacja w firmie wpływa na osiąganie wyższych wyników.

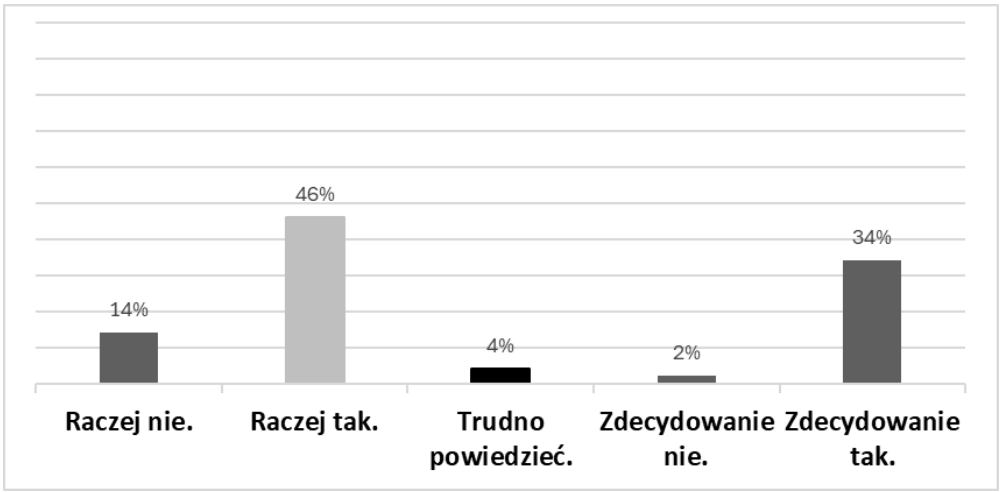
Wykres 24. Wskaźnik dotyczący wpływu rywalizacji na wdrażanie innowacyjnych pomysłów pracowników



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie [illegible] można wywnioskować, że 63% ankietowanych osób odpowiedziała, [illegible] firmie wpływa na innowacyjność pomysłów.

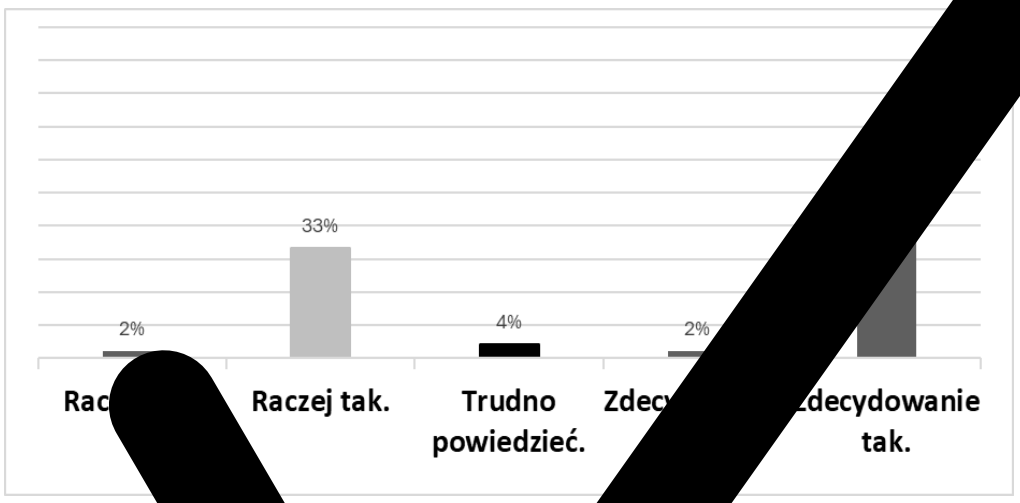
Wykres 25. Wskaźnik dotyczący wpływu efektywności pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 25 można wywnioskować, że 80% ankietowanych osób odpowiedziała, że lubią podejmować działania, które wymagają ryzyka.

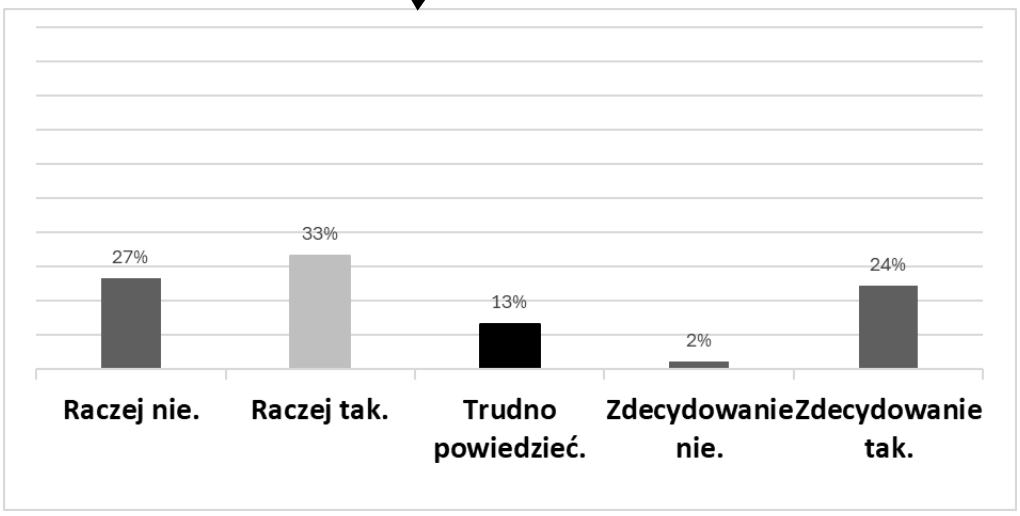
Wykres 26. Wskaźnik dotyczący wpływu umiejętności językowych na jakość



Źródło: badanie w

Z wyników przeds na 26 można wywnioskować, że 91% ankietowanych osób odpowied firmie demotywują do pracy.

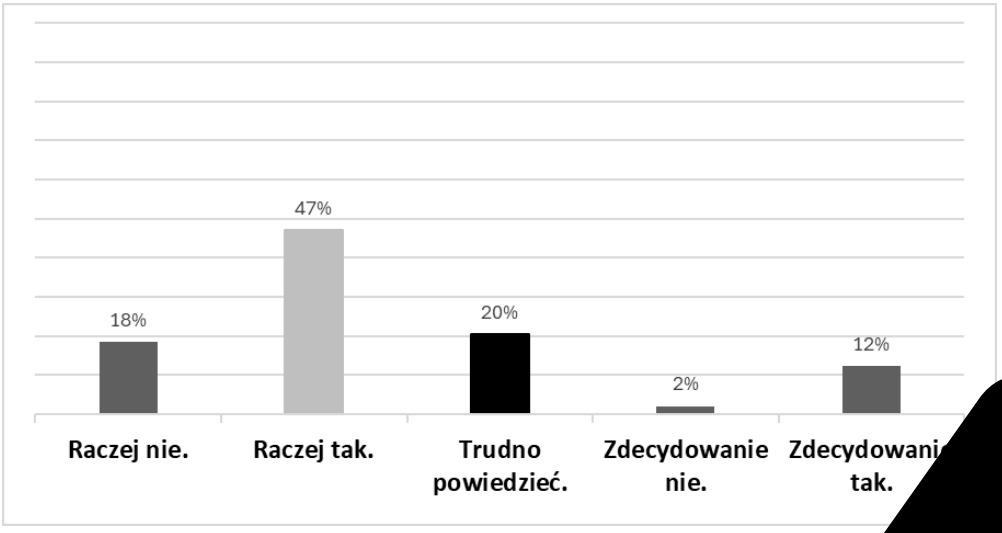
Wykres 27. Wskaźnik dotyczący w umiejętności językowych na motywację w pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 27 można wywnioskować, że tylko 57% ankietowanych osób odpowiedziała, że umiejętności językowe wpływają na motywacje do pracy.

Wykres 28. Wskaźnik dotyczący wpływu wykorzystania narzędzi komunikacyjnych na motywację w pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 28 można wywnioskować, że tylko 59% ankietowanych osób odpowiedziała, że umiejętność posługiwania się narzędziami komunikacyjnymi w firmie wpływa na motywacje do pracy.

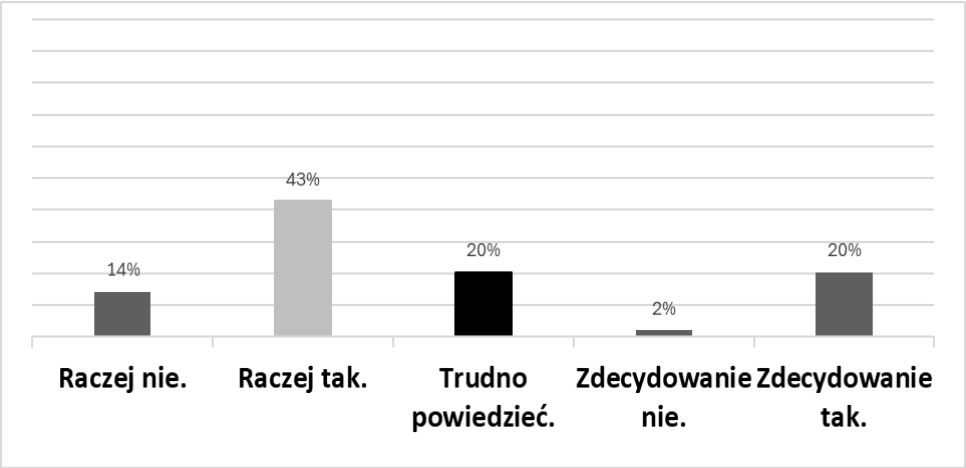
Wykres 29. Wskaźnik dotyczący poprawności funkcjonowania systemów w pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 29 można wywnioskować, że tylko 62% ankietowanych osób odpowiedziała, że systemy wewnętrzne w firmie funkcjonują poprawnie.

Wykres 30. Wskaźnik dotyczący wpływu łatwości użytkowania systemów w pracy na motywację



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 30 można wywnioskować, że ty[illegible]% ankietowanych osób odpowiedziała, że łatwość w obsłudze systemów w firmie [illegible]a chęć do pracy.

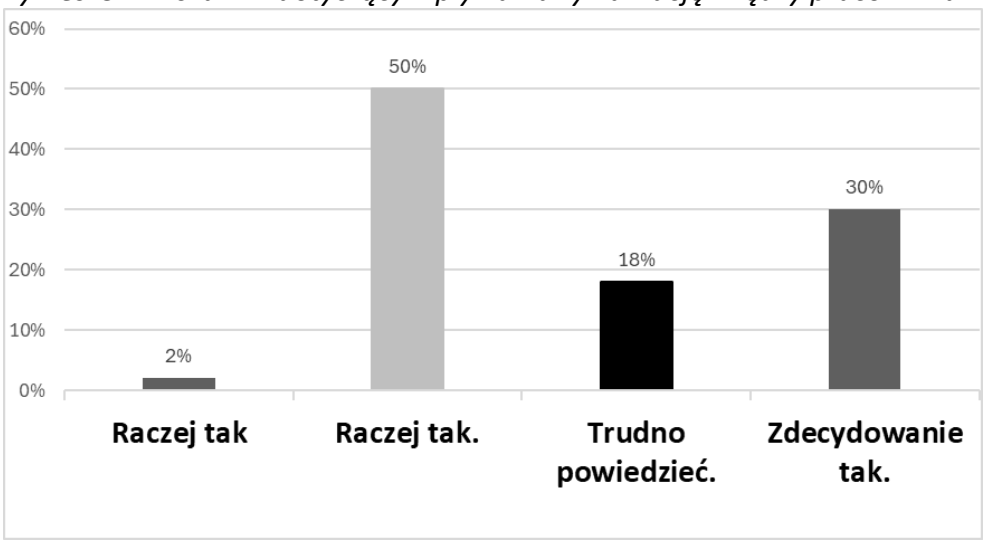
Wykres 31. Wskaźnik dotyczący wpływu oceny pracy przez przełożon[illegible]tywacje do pracy



[illegible]nie własne

Z wyników przedstawionych [illegible] wykresie 31 można wywnioskować, że aż 92% ankietowanych osób odpowiedziała, że docenienie ich pracy przez przełożonego motywuje do działań.

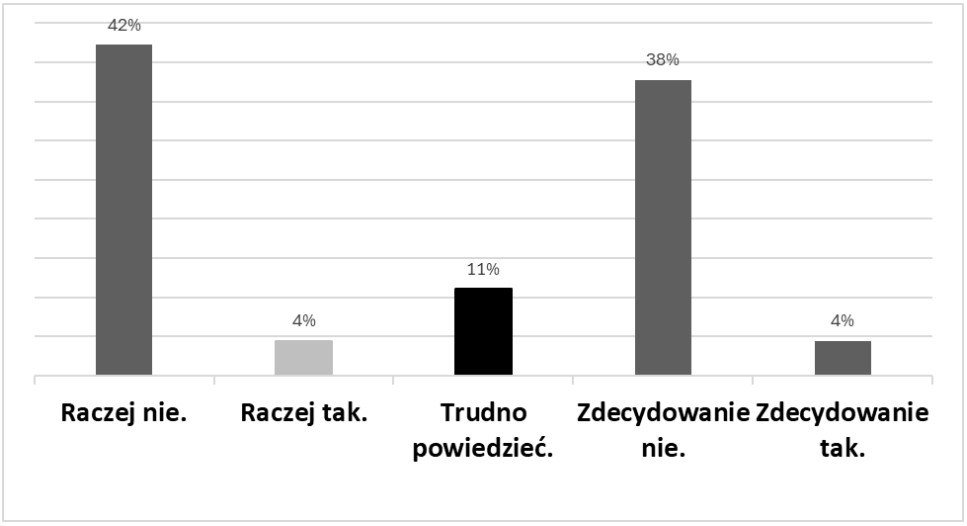
Wykres 32. Wskaźnik dotyczący wpływu na rywalizację między pracownikami



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 32 można wywnioskować, że 80% ankietowanych osób odpowiedziała, że rywalizacja między pracownikami wpływa na osiąganie wyższych wyników.

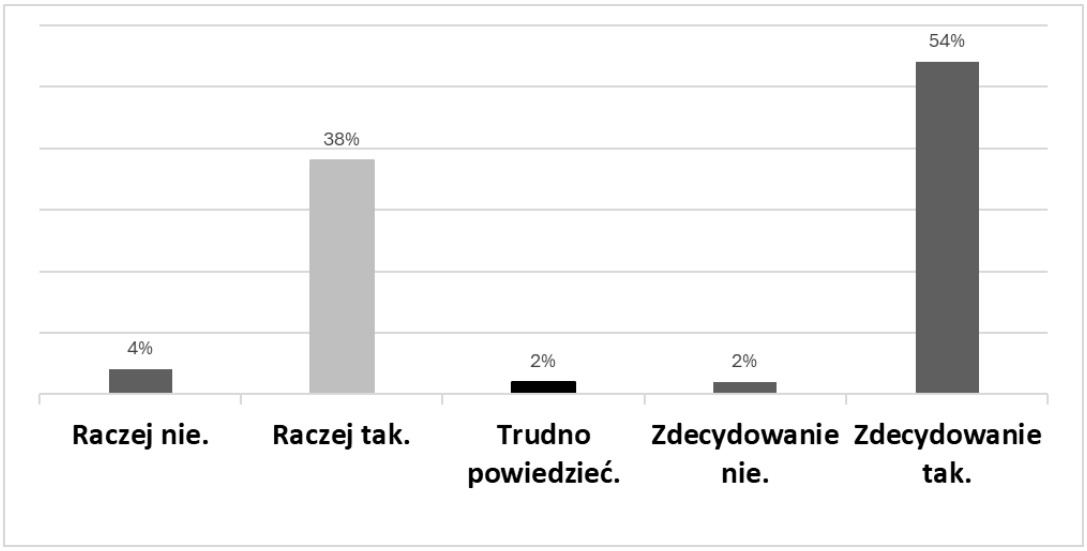
Wykres 33. Wskaźnik dotyczący wpływu poziomu wykształcenia na motywację do pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 33 można wywnioskować, że tylko 8% ankietowanych osób odpowiedziała, że wykształcenie ma wpływ na motywacje do pracy.

Wykres 34. Wskaźnik dotyczący wpływu poziomu wykształcenia na motywację do pracy



Źródło: badanie własne

Z wyników przedstawionych na wykresie 36 można wywnioskować, że aż 92% ankietowanych osób odpowiedziała, że indywidualnej współpraca z klientem przynosi satysfakcje.

4.4. Podsumowanie badań

Przeprowadzenie badań za pomocą kwestionariusza ankiet umożliwiło odpowiedzieć na pytania dotyczące m.in. problemów badawczych. W związku z tym można przedstawić następujące wnioski:

- Większość ankietowanych, tj.: 92% osób odpowiedziało, że lubi swoją pracę w branży logistycznej.
- Większość ankietowanych, tj.: 85% osób odpowiedziało, że wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest satysfakcjonujące.
- Ankietowane osoby nie uważają, aby szkolenia podnoszące kwalifikacje oferowane przez firmę były interesujące.
- Większość ankietowanych, tj.: 73% osób odpowiedziało, że firma oferuje pakiet socjalny

- Większość ankietowanych, tj.: 59% osób odpowiedziało, że jakoś narzędzi komunikacyjnych wpływa na motywacje do pracy.
- Większość ankietowanych, tj.: 92% osób odpowiedziało, że zadowalanie klienta z indywidualnej współpracy przynosi satysfakcje w pracy.
- Ankietowane osoby nie uważają, aby umiejętności językowe wpływały na motywacje do pracy.

ZAKOŃCZENIE

Tematem pracy jest: „Wybrane uwarunkowania motywacji osiągnięć w branży logistycznej”. Najbardziej miarodajnymi czynnikami motywacji także w logistyce są uwarunkowania wewnętrzne, takie jak autonomia, uznanie, rozwój osobisty i praca uznaniowa oraz uwarunkowania zewnętrzne, takie jak uczciwe wynagrodzenie, bezpieczeństwo zatrudnienia, dobre warunki pracy, premie, awanse.

Celem pracy była analiza wybranych uwarunkowań motywacji osiągnięć pracownika w branży logistycznej. W ramach niniejszej pracy dyplomowej przedstawiono opis zmiennych i korelację między wybranymi czynnikami motywującymi, a osiągnięciami pracownika.

W pracy wykorzystano 57 źródeł, w tym 1 Internetowe i 27 anglojęzycznych. W pra jest 1 tabela, 2 rysunki i 36 wykresów.

Przeprowadzenie badań za pomocą kwestionariusza ankiet umożliwiło potw lub zaprzeczenie postawionym hipotezom badawczym. **W pracy postawiono ące hipotezy badawcze:**

1. System prowizyjny motywuje do pracy – ta **hipoteza została pot a** (dane na wykresie 13).
2. Sytuacja rodz pływa na motywacje do pracy **teza częściowo potwierdzona** (d ykresie 10).
3. Konflikty w firmie ują do pracy - **hipoteza potwierdzona** (dane na wykresie 21).
4. Atmosfera w firmie wp komfort pr **oteza została potwierdzona** (dane na wykresie 20).
5. Rywalizacja w firmie powod **a została częściowo potwierdzona** (dane na wykresie 22).
6. Wykształcenie osoby nie wpływa otywację do pracy - **hipoteza została potwierdzona** (dane na wykresie 33).
7. Docenianie przez przełożonego motywuje do pracy - **hipoteza została potwierdzona** (dane na wykresie 31).

W pracy postawiono **hipotezę**, którą udowodniono przedstawiając analizę wyników własnych, gdzie stwierdzono, że **wybrane uwarunkowania motywacji w branży logistycznej znacząco wpływają na osiągnięcia pracy.**

Z przedstawionych wyników można wywnioskować, że czynniki, które najbardziej wpływają na motywację osiągnięć pracowników w branży logistycznej to: system prowizji, system nagród, przyjazna atmosfera w firmie, pozytywna ocena przełożonego w pracy.

POWIELANIE ZABRONIONE

Wpisz tekst tutaj

SPIS BIBLIOGRAFII

1. Amabile, TM. (1996). *Creativity in Context*. New York: Westview Press.
2. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall. *The Health Psychology Reader, Subject: Health Psychology.*
3. Baumeister, RF., Leary, MR. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin,* 117(3), s. 497-529.
4. Beier, F. (2004). *Logistyka*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoła Główna Handlowa.
5. Bujak, A. (2016). Uwarunkowania i czynniki rozwoju Polskiej logistyki. *Autobusy, Logistyka*, 1262, 6, s. 3-6.
6. Burnewicz, J. (2011). Prognozy popytu na transport w Polsce do roku 2020 i 2030, *Czasopismo Ministerstwo Infrastruktury*, Warszawa.
7. Cameron, KS., Quinn, RE. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. *Jossey-Bass,* s. 7-19.
8. Cohen, S., Wills, TA. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin,* 98(2), s. 310-357.
9. Deci, EL., Ryan, RM. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), s. 227-268.
10. Ficoń, K. (2001). *Procesy logistyczne w przedsiębiorstwie*. Gdynia: Impuls Plus Konsulting.
11. Fleming, H. (2024). 10 Most Common Problems in the Logistics Industry, and How to Overcome Them dropoff. *Journal*
12. Frey, B., Osterloh, M. (2001). Successful management by motivation: Balancing intrinsic and extrinsic incentives. *Springer Science & Business Media*, 3-26.
13. Ghiani, G., Laporte, G., Musmanno, R. (2004). Introduction to Logistics Systems Planning and Control. *John Wiley & Sons*. p. 1, 5, 10–15.
14. Grzyl, B. (2012). Logistyka w przedsiębiorstwie w świetle współczesnych koncepcji i metod zarządzania. *Czasopismo Logistyka*, 78.
15. Gitling, M. (2013). *Człowiek w organizacji. Ludzie-struktury-organizacje.* Warszawa: Wydawnictwo DIFIN.

16. Grzesiak, M. (2021). *Zintegrowany model kompetencji społecznych w procesie rozwoju osobistego i zawodowego*. Dąbrowa Górnicza Akademia WSB.
17. Górniak, J., Keller, K. (2008). Rola systemów wskaźników w ewaluacji. *Czasopismo Teoria i praktyka ewaluacji interwencji publicznych*, s. 22-28.
18. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (2011). The motivation to work. *Transaction publishers, Cambridge University Press.* s. 1- 305.
19. Jasiński, Z. (1988). *Motywowanie w przedsiębiorstwie*. Warszawa: wydawnictwo Placet.
20. Judge, TA, Bono JE, Erez A, Locke EA. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment*. Journal Appl Psychol.*, 90(2), s. 257-68.
21. Kleinginna, PR., Kleinginna, AM. (1981). A categorized list of motivation definitions, with a suggestion for a consensual definition. *Motivation and Emotion*. 5 (3), s. 263–291.
22. Kuc B., Moczydłowska J. (2009). *Zachowania organizacyjne*. Warszawa: Wydawnictwo DIFIN.
23. Kottler, IA. (2003). *Opór w psychoterapii. Jak pracować z trudnym klientem?* Gdańsk: Wydawnictwo GWP.
24. Krawczyk, S. (2000). *Logistyka w zarządzaniu marketingiem*. Wrocław: Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu.
25. Leavitt, HJ. (1999). *Applied Organizational Change in Industry*. Handbook of Organization, Zachowania ludzi w organizacji. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
26. Locke, EA., Latham, GP. (1990). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *Prentice Hall.* s. 3-59.
27. Mazur, E. (2022). *Teorie motywacyjne w praktyce zarządzania.* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
28. McClelland, D. C. (1987). Human motivation. *Cambridge University Press*. s. 51.
29. McClelland, DC., Burnham, DH. (1976). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 54(2), s. 100-110.

30. Mills, AJ., Mills, JCH., Bratton, J., Forshaw, C. (2006). *Organizational Behaviour in a Global Context*. University of Toronto Press.
31. Miller, Ch. (2008). Motivation in Agents. *Noûs.* 42 (2), s. 222–266.
32. Mroczko, F. (2016). Logistyka. Wałbrzych: *Prace Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości Seria: Zarządzanie.*
33. Niziński, S., Żurek, J., Ligier, K. (2011). *Logistyka dla inżynierów*. Warszawa: Wydawnictwo Komunikacji i Łączności.
34. Nowacka, H. (2019). *Wyzwania w zarządzaniu personelem [illegible]ce.* Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
35. Nowak, S. (2007). *Metodologia badań społecznych, Pro[illegible] i metody badań*, Red. Nowotny Sławomir. Wydawnictwo Naukowe PWN [illegible]a, s. 3.
36. Oktaviana, RB., Dewi, HE., Pariasa, II. (2022). T[illegible]ce of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employe[illegible]nance at PT Mahari Jaya I[illegible]sional. *JEPA: Jurnal Ekonomi Pertania[illegible]bisnis*, 6(1), s. 263–275.
37. [illegible]2011). *Zachowania organizacyjn[illegible]siębiorstwie. Kreowanie twórczego my[illegible]spiracji.* Warszawa: Wolter[illegible]
38. Potoc[illegible]005). *Zachowania [illegible]jne. Wybrane zagadnienia.* Warszawa: Wydaw[illegible]FIN.
39. Pfohl, H. [illegible]arządzan[illegible]ką. Funkcje i instrumenty. *Poznań: Biblioteka logistyka*, s. 3[illegible]
40. Purwati, S., M[illegible]. (2011). The Effect of Employee Motivation on Employee Perform[illegible]t Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis,* V[illegible]Issue 1, s. 70.
41. Reeve, J. (2009). *Understanding Motivation and Emotion*. Wydawnictwo John Wiley & Sons.
42. Reykowski, J. (1975). *Motywacja, postawy, aspiracje.* Warszawa: PWN.
43. Robbins, S., P Judge TA. (2011). Zachowania w organizacji. Warszawa: PWE Polskie Wydawnictwo.
44. Rohman, MA., Ichsan, RM. (2021). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at Pt Honda Daya Anugrah Mandiri, Sukabumi Malik Branch. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), s. 1–22.

45. Rutkowski, K. (2004). Zarządzanie łańcuchem dostaw - próba sp[illegible]a terminu i określenia związków z logistyką. *Gospodarka Materiałowa i L[illegible]*r 12, s. 2-8.
46. Rut, J., Kulińska, E. (2011). Dobre praktyki zar[illegible]logistycznego w przedsiębiorstwie produkcyjnym. *Czasopismo Logistyk[illegible]*28.
47. Ryan, R. (2019). *The Oxford Handbook of Human M[illegible]* Oxford University Press.
48. Skowronek, C., Sarjusz-Wolski, Z. (2012). *Logi[illegible]rzedsiębiorstwie*. Warszawa PW[illegible]
49. Ste[illegible]Mowday, RT., Shapiro, DL. (20[illegible]uture of Work Motivation Theory. *Acade[illegible]nagement Review*, 29(2[illegible]387.
50. Szacka B.[illegible]*Wprowadzenie do[illegible]*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
51. Tajudin, T.,[illegible]T. (2021)[illegible]ct of Work Discipline and Motivation on Employee Pe[illegible]at [illegible]Bersama, Jakarta. *Journal Universitas Surya Darma*, 58.
52. Tannady, H. (2023[illegible]of the Effect of Workload and Work Motivation. *Employee Performanc[illegible]istics Companies*, Volume 3, No 2.
53. Terelak JF. (2005). *Psychologia organizacji i zarządzania.* Warszawa: Wydawnictwo DIFIN.
54. Vroom, V., Deci, E. (1989). *Management and motivation.* Wydawnictwo: Penguin.
55. Wójcik, A. (2022). *Innowacyjne podejście do zarządzania w logistyce*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
56. Wojewoda, A. (2017). *Globalizacja a logistyka: Wyzwania i perspektywy rozwoju*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
57. https://www.mecalux.pl/blog/kpi-logistyka

SPIS TABEL

Tabela 1. Przedstawienie wyników badań własnych 32

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Rodzaje motywatorów 10
Rysunek 2. Podział w branży logistycznej 20

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Zależność płci od wieku 29
Wykres 2. Zależność płci od stanu cywilnego 29
Wykres 3. Zależność płci od wykształcenia 30
Wykres 4. Zależność płci od stanowiska 30
Wykres 5. Zależność płci od miejsca zamieszkania.....31
Wykres 6. Zależność pomiędzy stażem pracy w branży logistycznej a stażem pracy w obecnej firmie logistycznej (pozioma dana).....34
Wykres 7. Zależność pomiędzy stażem pracy w branży logistycznej a pytaniem: czy lubi Pani/Pan swoją prace w branży logistycznej.....34
Wykres 8. Zależność pomiędzy stanowiskiem w obecnej pracy a pytaniem: czy lubi Pani/Pan swoją prace w branży logistycznej.....35
Wykres 9. Zależność pomiędzy stanowiskiem w obecnej pracy a pytaniem: czy wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest dla Pani/Pana satysfakcjonujące.....35
Wykres 10. Zależność pomiędzy płcią a pytaniem: czy Pani/Pana sytuacja rodzinna wpływa na motywacje do pracy.....36
Wykres 11. Zależność pomiędzy stażem w obecnym miejscu pracy a pytaniem: czy Pani/Pana firma oferuje pakiet socjalny.....36
Wykres 12. Zależność pomiędzy pytaniem: czy Pani/Pana firma oferuje pakiet socjalny (poziome dane) i czy jest on w ogóle zadawalający 37
Wykres 13. Wskaźnik dotyczący wpływu systemu prowizyjnego na motywację do pracy.....37
Wykres 14. Wskaźnik dotyczący wpływu nagród na motywację do pracy 38
Wykres 15. Wskaźnik dotyczący wpływu szkoleń podnoszących kwalifikacje na motywację do pracy 38
Wykres 16. Wskaźnik dotyczący jakości szkoleń.....39
Wykres 17. Wskaźnik dotyczący uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kwalifikacje 39
Wykres 18. Wskaźnik dotyczący wiarygodności finansowej firmy 40
Wykres 19. Wskaźnik dotyczący wiarygodności organizacyjnej, empatycznej zarządu firmy .40
Wykres 20. Wskaźnik dotyczący wpływu atmosfery w firmie na komfort w pracy.....41
Wykres 21. Wskaźnik dotyczący wpływu atmosfery w firmie na motywację w pracy 41

Wykres 22. Wskaźnik dotyczący wpływu rywalizacji na stres w pracy 42
Wykres 23. Wskaźnik dotyczący wpływu rywalizacji na osiąganie wyższych wyników w pracy 42
Wykres 24. Wskaźnik dotyczący wpływu rywalizacji na wdrażanie innowacyjnych pomysłów pracowników 43
Wykres 25. Wskaźnik dotyczący wpływu efektywności pracy 43
Wykres 26. Wskaźnik dotyczący wpływu umiejętności językowych na jakość pracy 44
Wykres 27. Wskaźnik dotyczący wpływu umiejętności językowych na motywację w pracy ...44
Wykres 28. Wskaźnik dotyczący wpływu wykorzystania narzędzi komunikacyjnych na motywację w pracy 45
Wykres 29. Wskaźnik dotyczący poprawności funkcjonowania systemów w pracy 45
Wykres 30. Wskaźnik dotyczący wpływu łatwości użytkowania systemów w pracy na motywację 46
Wykres 31. Wskaźnik dotyczący wpływu oceny pracy przez przełożonego na motywacje do pracy 46
Wykres 32. Wskaźnik dotyczący wpływu rywalizację między pracownikami.....47
Wykres 33. Wskaźnik dotyczący wpływu poziomu wykształcenia na motywację do pracy 47
Wykres 34. Wskaźnik dotyczący wpływu poziomu wykształcenia na motywację do pracy 48

Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu Warszawa,
Specjalność: Zarządzanie zasobami ludzkimi

Streszczenie pracy dyplomowej

Wybrane uwarunkowania motywacji osiągnięć w branży logistycznej

Autor: Bartłomiej Oriol
Promotor: dr Edyta Łyszkowska
Słowa kluczowe: logistyka, motywacja, praca

Na motywację pracowników wpływa kilka zasadniczych czynników, które można podzielić na: czynniki wewnętrzne, zewnętrzne oraz związane z pracą zespołową i możliwością rozwoju. Środowisko działania w branży logistycznej charakteryzuje się szybkością zmian technologicznych, rosnącymi wymaganiami klientów oraz postępującą globalizacją. Dlatego motywacja osiągnięć jest jednym z kluczowych czynników determinujących skuteczność działań pracowników, która wpływa na jakość obsługi klienta, umiejętność rozwiązywania problemów, efektywność procesów oraz gotowość do podejmowania dodatkowych wyzwań.

Celem pracy jest analiza wybranych uwarunkowań motywacji osiągnięć pracownika w branży logistycznej. W ramach niniejszej pracy dyplomowej wykonano korelację między wybranymi czynnikami motywującymi, a osiągnięciami pracownika. W pracy postawiono hipotezę, którą udowodniono przedstawiając analizę wyników własnych, gdzie stwierdzono, że wybrane uwarunkowania motywacji w branży logistycznej znacząco wpływają na osiągnięcia pracy.

Uzyskane wyniki umożliwiły wywnioskować, że czynnikami, które najbardziej wpływają na motywację osiągnięć pracowników w branży logistycznej to: system prowizji, system nagród, przyjazna atmosfera w firmie, pozytywna ocena przełożonego w pracy.

WSB Merito University in Poznań Warszawa,
Specialization: Zarządzanie zasobami ludzkimi

Abstract

Selected determinants of employee motivation in the logistics industry

Autor: Bartłomiej Oriol
Supervisor: dr Edyta Łyszkowska
Keywords: logistic, motivation, job

Employee motivation is determined by several fundamental factors, which can be divided into internal, external, and those related to teamwork and development opportunities. The environment in the logistics industry is characterized by the quite fast technological change, growing customer demands, and increasing of globalization. Therefore, achievement motivation is one of the key factors determining employee performance, which influences the quality of customer service, problem-solving skills, process efficiency, and willingness to take on additional challenges.

The aim of this study is to analyze selected determinants of employee performance motivation in the logistics industry. This thesis explores the correlation between selected motivating factors and employee performance. The thesis presents a hypothesis as: analysis of the company's own results, concluding that selected motivational determine the logistics industry influence of performance significantly.

The results concluded that the factors that most influence on employee performance motivation in the logistics industry are: commission system, reward system, friendly company atmosphere, and positive performance evaluation from the supervisor.

ANKIETA

Instrukcja:

Każdy pracownik ma swoje indywidualne podejście do pracy oraz czynniki, które wpływają na jego motywację.

Ten kwestionariusz ma na celu ocenę różnych aspektów pracy w branży logistycznej oraz czynników kształtujących motywację zawodową.

Proszę zastanowić się nad swoją obecną pracą i odpowiedzieć na pytania zgodnie ze swoimi rzeczywistymi odczuciami.

Proszę pamiętać, że:

Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi – liczy się Pani/Pana osobista opinia.

Odpowiedzi powinny odzwierciedlać wyłącznie Pani/Pana indywidualne doświadczenia, a nie ogólne przekonania na temat branży.

Proszę unikać odpowiedzi typu „trudno powiedzieć".

Na 5 możliwych opcji wyboru w każdym pytaniu można zaznaczyć tylko jedną z nich.

Dziękuje za poświęcony czas i szczere odpowiedzi!

1.Czy lubi Pani/Pan swoją prace w branży logistycznej ?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

2.Czy wynagrodzenie za wykonywaną pracę jest dla Pani/Pana satysfakcjonujące?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

3.Czy Pani/Pana sytuacja rodzinna wpływa na motywacje do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

4.Czy Pani/Pana firma oferuje pakiet socjalny?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

5.Czy uważa Pani/Pan pakiet socjalny oferowany przez firmę za zadowalający ?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

6.Czy system prowizyjny motywuję Panią/Pana do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

7.Czy nagrody zwiększają Pani/Pana chęć do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

8.Czy Pani/Pana firma oferuje szkolenia podnoszące kwalifikacje?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

9.Czy szkolenia organizowane przez firmę w celu podniesienia kwalifikacji są dla Pani/Pan interesujące?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

10.Czy w przyszłości chciałby Pani/Pan brać udział w szkoleniach?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

11.Czy Pani/Pana firma jest dobrym płatnikiem ?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

12.Czy uważa Pani/Pan ,że zarząd firmy liczy się z potrzebami pracownika?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

13.Czy Uważa Pani/Pan ,że atmosfera w firmie wpływa na komfort pracy ?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

14.Czy uważa Pani/Pan ,że konflikty w firmie demotywują do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

15.Czy lubi Pani/Pan podejmować działania, które wymagają ryzyka?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

16.Czy docenienie Pani/Pana przez przełożonego motywuje do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

17.Czy w Pani/Pana firmie występuje rywalizacja?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

18.Czy rywalizacja w Pani/Pana firmie ma pozytywny wpływ na relacje miedzy pracownikami?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

19.Czy rywalizacja w Pani/Pana firmie generuje stres?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

20.Czy rywalizacja w Pani/Pana firmie wpływa na osiąganie wyższych wyników?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

21.Czy rywalizacja w Pani/Pana firmie wpływa na innowacyjność pomysłów?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

22.Czy Pani/Pana wykształcenie ma wpływ na motywacje do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

23.Czy zadowalanie Pani/Pana klienta z indywidualnej współpracy przynosi satysfakcje?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

24.Czy Pani/Pana umiejętności językowe wpływają na pewność w wykonywanej pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

25.Czy Pani/Pana umiejętności językowe wpływają na motywacje do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

26.Czy jakoś narzędzi komunikacyjnych w Pani/Pana firmie wpływa na motywacje do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

27.Czy systemy wewnętrzne w Pani/Pana firmie funkcjonują poprawnie?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

28.Czy łatwość w obsłudze systemów w Pani/Pana firmie wpływa na chęć do pracy?

☐Zdecydowanie tak. ☐Raczej tak. ☐Trudno powiedzieć. ☐Raczej nie. ☐Zdecydowanie nie.

Metryczka:

Płeć: ☐Kobieta. ☐Mężczyzna.

Wiek: ☐18-25lat.☐26-40lat.☐41-55lat.☐powyżej 55 roku.

Stan cywilny: ☐panna/kawaler ☐zamężna/żonaty ☐rozwiedziona/rozwiedziony ☐wdowa/wdowiec

Wykształcenie: ☐zawodowe. ☐średnie. ☐licencjat/inżynier. ☐wyższe magisterskie. ☐doktorskie.

Ilość osób zatrudnionych w firmie proszę o podanie cyfry: ……..

Stanowisko: ☐pracownik administracyjny. ☐spedytor. ☐team leader. ☐menadżer.

Zamieszkanie: ☐Wieś. ☐miasto do 100 tyś. mieszkańców☐ miasto od 101-500 tyś. Mieszkańców. ☐miasto pow. 500 tyś. Mieszkańców.

Staż pracy w branży logistycznej: ☐1-5. ☐6-11. ☐12-17. ☐18-30. ☐31 i więcej.

Staż w obecnym miejscu pracy: ☐1-5. ☐6-11. ☐12-17. ☐18-30. ☐31 i więcej.