

## Streszczenie w języku polskim

Zawód Specjalisty ds. rekrutacji jest jednym z bardziej złożonych, a zarazem twórczych rodzajów pracy. Wymaga od jednostki ciągłego przystosowywania się do zmiennych warunków, ścisłej współpracy z wieloma przedsiębiorstwami, jak i kandydatami do zatrudnienia. Będąc rekruterem należy umieć rozpoznawać i definiować czyjeś kompetencje, trzeba być zarazem dobrym mówcą i słuchaczem, skutecznym handlowcem czy negocjatorem, a przede wszystkim osobą wytrwałą w dążeniu do realizacji wyznaczonych celów. Na rynku pracy zaobserwowano tendencję do bardzo dużej rotacji na tym stanowisku pracy, co stało się między innymi motywem do poszukiwania problematyki dopasowania do tego zawodu.

Prezentowany w niniejszej pracy problem dotyczy zasobów podmiotowych i zasobów środowiska pracy w kontekście odczuwanego dopasowania do organizacji wśród rekruterów. Jej teoretyczna część podejmuje wybrane aspekty zawodowej kariery Specjalistów ds. rekrutacji oraz ich efektywności zawodowej, definiuje również zasoby podmiotowe uwzględniające osobowość i motywację do pracy. Ponadto dokonana w niej została charakterystyka dopasowania suplementarnego i komplementarnego oraz wybranych zasobów środowiska pracy. Badania własne poświęcono określeniu związku pomiędzy zasobami podmiotowymi (osobowością badanych oraz ich motywacją do pracy) oraz zasobami środowiska pracy a poczuciem subiektywnego dopasowania do organizacji w grupie zawodowej rekruterów.

Grupa badawcza objęła 330 Specjalistów ds. rekrutacji z obszaru całej Polski. W celu weryfikacji hipotez zastosowano następujące metody badawcze:

- Kwestionariusz do badania subiektywnego poczucia dopasowania człowiek – organizacja P – O (J. Czarnota-Bojarska, 2010),
- HEXACO Inwentarz osobowości (M. C. Ashton, K. Lee, 2007; polska adaptacja P. Szarota, 2007),
- Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy WEIMS-PL (M. A. Tremblay, C. M. Blanchard, S. Taylor, L. G. Pelletier, M. Villeneuve, 2009; polska adaptacja M. Chrupała-Pniak, D. Grabowski, 2013),
- Kwestionariusz Obszary Życia Zawodowego (C. Maslach, M. Leiter, 1997; polska adaptacja A. Izwantowska, J. Terelak, 2009).

Analiza materiału empirycznego pokazała, że pomiędzy zasobami podmiotowymi (jakimi są osobowość i motywacja do pracy) oraz zasobami środowiska pracy a poczuciem

subiektywnego dopasowania do organizacji istnieje istotny statystycznie związek. Najistotniejszy wpływ na odczuwane dopasowanie Specjalistów ds. rekrutacji ma ich motywacja do pracy. W sposób istotny na dopasowanie suplementarne i komplementarne oddziałują również wybrane zasoby środowiska pracy, przede wszystkim kontrola zachowań, wyznawane wartości, wsparcie społeczne oraz poczucie sprawiedliwości. Istotny wpływ na oba rodzaje dopasowania mają także cechy osobowości rekruterów, czyli ugodowość, emocjonalność, ekstrawersja i otwartość na doświadczenie. Na podstawie uzyskanych wyników można dodatkowo wnioskować, iż płeć oraz staż pracy stanowią istotne predyktory dopasowania do organizacji wśród rekruterów.

**Słowa kluczowe:** specjaliści ds. rekrutacji, osobowość, motywacja do pracy, zasoby środowiska pracy, efektywność zawodowa, branża *human resources*