

Aleksandra Sztuk

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: aleksandra.sztuk@ue.wroc.pl

ORCID: 0000-0002-1845-0363

DOI: 10.15290/oes.2025.01.119.14

**IDENTYFIKACJA POSTAW STUDENTÓW POKOLENIA
Z WZGLĘDEM PRACY ZDALNEJ I CYFROWEGO NOMADYZMU¹****Streszczenie**

Cel | Celem artykułu jest identyfikacja postaw studentów należących do pokolenia Z wobec pracy zdalnej i cyfrowego nomadyzmu. Na podstawie przeglądu literatury przedstawiono problematykę cyfrowego nomadyzmu oraz scharakteryzowano pokolenie Z w kontekście pracy.

Metoda badań | Zastosowano podejście ilościowe przy wykorzystaniu formularza ankiety w formie internetowej. W badaniu prowadzonym w okresie marzec–maj 2024 r. wzięło udział 122 wrocławskich studentów. Materiał badawczy był analizowany w programie Statistica.

Wnioski | Większość badanych studentów po zakończeniu kształcenia rozważa możliwość łączenia pracy zdalnej z podróżowaniem i częstą zmianą miejsca zamieszkania. Stwierdzono także, że poziom przywiązania do kraju i miasta nie wpływa na chęć pozostania cyfrowym nomadą wśród reprezentantów pokolenia Z zamieszkałych w dużym polskim mieście.

Oryginalność / wartość / implikacje / rekomendacje | Mimo że cyfrowy nomadyzm jest jednym z trendów najszybciej rozwijających się i zyskujących popularność, w literaturze

¹ Artykuł wpłynął 28.06.2024, zaakceptowano 3.02.2025.

Artykuł finansowany ze środków Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w ramach dofinansowania do udziału w konferencji naukowej WAICHL-2024.

Artykuł uzyskał wsparcie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

przedmiotu występuje niedostatek publikacji zawierających badania empiryczne na ten temat. Na podstawie badania ilościowego zaproponowano kierunki i cele przyszłych badań.

Słowa kluczowe: cyfrowy nomadyzm, cyfrowy nomada, marketing terytorialny, marketing miast, praca zdalna

IDENTIFYING THE ATTITUDES OF THE GENERATION Z STUDENTS TOWARDS REMOTE WORK AND DIGITAL NOMADISM

Summary

Purpose | This paper aims to identify the attitudes of Generation Z towards remote work and digital nomadism. The article presents the issue of digital nomadism and characterizes Generation Z in the work context.

Research method | A quantitative approach of an online survey was used. 122 students from Wrocław took part in the study conducted in March–May 2024. The research material was analyzed in the Statistica program.

Results | After completing their studies, most of the surveyed students consider the possibility of combining remote work with traveling and frequent changes in the location of their residence. It was found that the level of attachment to the country and the city did not influence the willingness to adopt a nomadic lifestyle among the surveyed people.

Originality / value / implications / recommendations | Although digital nomadism is one of the fastest-growing trends that gain popularity, there needs to be more publications containing empirical research in the literature on the subject. Based on the quantitative study, directions and goals for future research are proposed.

Keywords: digital nomadism, digital nomad, territorial marketing, city marketing, remote work

JEL classification: J61, J62, O33

1. Wstęp

Za sprawą rozwoju i popularyzacji technologii mobilnych wiele z aktywności realizowanych przez społeczeństwo można wykonywać w obrębie gospodarstwa domowego. Przykładami takich działań są edukacja, obowiązki służbowe, zakupy, konsultacje lekarskie oraz rozmowy towarzyskie. Okres pandemii COVID-19 i związana z nią przymusowa izolacja przyspieszyły transformację technologiczną wielu miejsc pracy, co skutkowało zmianą trybu wywiązywania się z zadań służbowych ze stacjonarnego na zdalny. Praca zdalna polega na realizacji obowiązków poza siedzibą firmy przy wykorzystaniu urządzeń mobilnych służących do komunikacji elektronicznej [Karbownik, 2015, s. 164]. Telepracę cechuje swoboda wyboru miejsca pracy, brak bezpośrednich kontaktów interpersonalnych ze współpracownikami, samodzielność i swoboda w wyborze czasu pracy i kolejności wykonywania obowiązków [Jeran, 2016, s. 50]. Znaczenie możliwości pracy zdalnej wzrosło wraz z dostrzeżeniem i docenieniem wynikających z niej benefitów [Fibingier, 2021, s. 20]. Najważniejsze korzyści realizacji zadań w trybie zdalnym mają charakter psychospołeczny. Pracownik posiada świadomość elastyczności oraz możliwość zachowania równowagi między życiem prywatnym a pracą [Lorenz, 2011, s. 155–156].

Okres postpandemii stał się czasem rozwoju trendu społecznego, jakim jest cyfrowy nomadyzm [Almeida i in., 2021, s. 1210], definiowanego jako styl życia charakteryzujący się zaangażowaniem w podróże, przy jednoczesnej aktywności zawodowej dzięki wykorzystaniu technologii mobilnych. Cyfrowy nomadyzm może być też postrzegany jako nowy typ realizacji pracy przez pracowników, którzy są niezależni od lokalizacji. Ze względu na stały i dynamiczny wzrost liczby cyfrowych nomadów na świecie badania poświęcone szczegółowej identyfikacji tej grupy są szczególnie ważne z punktu widzenia rozwoju gospodarek miejskich i krajowych.

Wśród cech demograficznych, które charakteryzują cyfrowych nomadów, najczęściej przedstawia się ich pochodzenie oraz wiek. Są to głównie zachodni obywatele należący do pokolenia millenialsów [Thompson, 2021, s. 24]. Jednak ze względu na rosnącą popularność nomadycznego stylu życia podkreśla się konieczność uaktualniania profilu nomadów [Sztuk, 2024, s. 641].

W tym kontekście należy zauważyć, że pokolenie Z ze względu na konieczność izolacji w okresie pandemii doświadczyło nauki zdalnej, co może wpływać na ich preferencje dotyczące telepracy, a być może również chęci prowadzenia nomadycznego stylu życia.

Generacja Z nazywana jest „cyfrowym pokoleniem” ze względu na stałe korzystanie z cyfrowej rzeczywistości jako jej użytkownicy i współtwórcy [Drozdowicz, 2022, s. 98]. Ponadto osoby należące do tego pokolenia prezentują nowe podejście do kultury i miejsca pracy związane z chęcią autonomii i samostanowienia. Przedsiębiorstwa stoją przed wyzwaniem uelastycznienia zasad pracy w celu przyciągnięcia i zatrzymania wykwalifikowanych pracowników pokolenia Z.

Wiedza na temat postaw różnych grup wiekowych wobec pracy zdalnej, jak i stosunku do nomadycznego stylu życia może być przydatna z punktu widzenia przedsiębiorstw oraz zarządców jednostek terytorialnych. Monitorowanie trendów wpływających na użytkowanie miasta oraz dostosowywanie się do wymagań odbiorców wspomaga podnoszenie konkurencyjności jednostki terytorialnej. Z kolei znajomość postaw i planów reprezentantów pokolenia Z dotyczących pracy może wpłynąć pozytywnie na modyfikacje w zakresie kultury i trybu pracy, które będą w lepszym stopniu dostosowane do oczekiwań młodych dorosłych.

W związku z niewielką liczbą badań empirycznych w polskiej literaturze związanych z cyfrowymi nomadami celem artykułu jest identyfikacja postaw reprezentantów pokolenia Z wobec pracy zdalnej oraz cyfrowego nomadyzmu. Na podstawie przeprowadzonego badania autor stara się rozwiązać następujący problem badawczy: jaki stosunek do pracy zdalnej oraz cyfrowego nomadyzmu posiadają studenci należący do pokolenia Z?

2. Problematyka cyfrowego nomadyzmu i charakterystyka cyfrowych nomadów

Pod koniec XX wieku Makimoto i Manners [1997] dokonali próby opisu wizji świata w kontekście wpływu rewolucji technologicznej na życie i pracę człowieka. Wówczas po raz pierwszy w literaturze zastosowany został termin

„cyfrowy nomada” (ang. *digital nomad*), określający człowieka niezależnego od czasu i przestrzeni dzięki powszechnemu dostępowi do internetu. Po ponad 20 latach zainteresowanie badaczy reprezentujących różne dyscypliny naukowe ponownie skupiło się na zjawisku cyfrowego nomadyzmu ze względu na dynamiczny wzrost liczby reprezentantów tego trendu. Rozwój technologii cyfrowych wpłynął na zmianę form organizacji i realizacji pracy, opierającej się w coraz wyższym stopniu na wiedzy. Z kolei możliwość wykonywania zadań wymagających specjalistycznych umiejętności oraz wzrost zleceń podwykonawczych i usług outsourcingowych stale wpływają na wzrost liczby mikroprzedsiębiorstw i freelancerów w gospodarce globalnej [Stachura, Kuligowska, 2019, s. 153–154]. Realizacja różnego rodzaju zleceń służbowych za pośrednictwem urządzeń mobilnych pozwala na wykonywanie ich nie tylko poza miejscem pracy, ale także zamieszkania. Wizja pracy zarobkowej z dowolnej lokalizacji zachęciła miliony osób do podjęcia nomadycznego stylu życia opartego na częstej zmianie miejsca pobytu w celu eksplorowania nowych destynacji i kultur. Nomadyczny styl życia określany jest jako „wszechstronna wolność” [Reichenberger, 2017, s. 364]. Wynika to nie tylko z częstej zmiany lokalizacji, ale w wielu przypadkach także z realizacji pracy w dowolnych godzinach, co wpływa na zachowanie równowagi między życiem zawodowym a towarzyskim.

O skali popularności zjawiska cyfrowego nomadyzmu świadczą statystyki na temat wzrostu liczby osób o takim stylu życia. W 2023 roku liczba cyfrowych nomadów na świecie wynosiła 35 mln, czyli blisko trzykrotnie więcej niż w roku 2020 [www 1]. Okres przebywania w danej lokalizacji przez cyfrowych nomadów to zazwyczaj 1–3 miesiące, po czym następuje przyjazd do kolejnej destynacji. Jedną z najważniejszych cech decydujących o wyborze danego miejsca przebywania nomady jest dostęp do szybkiej sieci bezprzewodowej [Przecherska, 2019, s. 104–105]. W związku z tak częstymi zmianami miejsca pobytu cyfrowi nomadzi ograniczają konsumpcję i swój dobytek do niezbędnego minimum i korzystają najczęściej z obiektów coworkingowych. Przestrzenie coworkingowe to w pełni wyposażone² biura dla pracowników z różnych or-

² W wyposażeniu biur coworkingowych znajdują się najczęściej nowoczesne biurka, sprzęt komputerowy, tablice interaktywne, kuchnie oraz przestrzenie służące do wypoczynku i rozrywki w przerwach od pracy.

ganizacji [Šviráková i in., 2015, s. 1684]. Obiekty te mogą być wykorzystywane przez osoby, które chcą podnieść wydajność swojej pracy w trybie zdalnym lub przebywają poza miejscem zamieszkania, a potrzebują dostępu do internetu. Cyfrowi nomadzi określają siebie jako świadomych turystów, którzy w trakcie pobytu skupiają się na poznaniu kultury i tradycji panujących w danej społeczności poprzez uprawianie tzw. powolnej turystyki (ang. *slow tourism*) [Putra, Agirachman, 2016, s. 177]. Dlatego ich aktywność wpływa pozytywnie na rozwój lokalnych biznesów.

W wielu krajach w celu przyciągnięcia zainteresowania cyfrowych nomadów wprowadzono programy wizowe kierowane do tymczasowych mieszkańców oraz specjalne systemy podatkowe [Hannonen i in., 2023, s. 1]. Zachęcanie do przyjazdu nomadów przynosi jednostkom terytorialnym liczne korzyści. Nomadzi w okresie swojego pobytu korzystają z usług branż hotelarskich, gastronomicznych, rekreacyjnych i kulturalnych, czym wywierają pozytywny wpływ na dochodowość zwłaszcza gospodarki turystycznej [Svobodová, 2022, s. 95]. Oddziałują oni także na kształtowanie pozytywnego wizerunku destynacji oraz szerzą świadomość na temat oferty miejskiej odwiedzanego miejsca [Mladenović, 2016, s. 400]. Na podstawie badań wśród cyfrowych nomadów stwierdzono, że na forach internetowych zrzeszających członków tej społeczności wymieniają się oni doświadczeniami na temat odwiedzanych miejsc i udzielają sobie rekomendacji [Sztuk, 2023, s. 331]. Miasta odwiedzane przez cyfrowych nomadów odnoszą korzyści także z ze względu na napływ wyspecjalizowanych pracowników, wnoszących wkład w rozwój lokalnych gospodarek poprzez stymulację przedsiębiorczości i innowacyjności [Gupta i in., 2024, s. 15].

Pod względem demograficznym najliczniejszą grupą cyfrowych nomadów są zachodni obywatele posiadający wysokie dochody [Bonneau, Aroles, 2021, s. 3], należący do pokolenia millenialsów [Thompson, 2021, s. 24]. Biorąc pod uwagę, że kilka lat temu na rynku pracy pojawiła się generacja Z, a obecnie część jej przedstawicieli jest w trakcie kształcenia akademickiego, istotna wydaje się predykcja liczby osób, które zamierzają podjąć aktywność zawodową w trybie zdalnym. Cechą silnie charakteryzującą pokolenie Z, oprócz zaawansowanych umiejętności wykorzystania cyfrowych rozwiązań, jest potrzeba samostanowienia. W tym kontekście zwraca się uwagę na powody decyzji związanych

z prowadzeniem nomadycznego stylu życia. Do ważniejszych z nich należą chęć poczucia wolności, autonomia w wyborze czasu i miejsca pracy [Müller 2016, s. 345; Reichenberger, 2017 s. 366] oraz pragnienie niezależności i samorealizacji [Hannonen i in., 2023, s. 2].

3. Charakterystyka pokolenia Z na rynku pracy

Różnice między przedstawicielami danych pokoleń wynikają z dorastania w odmiennych uwarunkowaniach społecznych, kulturowych i ekonomicznych [Karmolińska-Jagodziak, 2012, s. 193]. W Polsce sytuacja polityczna i gospodarcza szczególnie ukształtowała pewne cechy wspólne, które są właściwe dla członków różnych pokoleń [Bielińska-Dusza, Hamerska, 2023, s. 24–25]. W związku z tym o przynależności do danej generacji decyduje nie tylko kryterium wieku, ale wspólne doświadczenia związane z otoczeniem, które wywierało wpływ na sposób i styl życia. W opracowaniach naukowych można zauważyć odmienne przedziały czasowe dotyczące przynależności do pokolenia Z. Niektórzy autorzy uważają, że tworzą ją osoby urodzone w okresie zmian politycznych po roku 1990 [np. Czernek, Stępiak, 2020, s. 72]. Najczęściej jednak w raportach i publikacjach krajowych przedstawiciele pokolenia Z są definiowani jako osoby urodzone w latach 1995–2012 [Papież, 2016, s. 290; Dębski, 2024, s. 12]. Pod koniec I połowy 2024 roku odsetek osób należących do pokolenia Z w wieku 12–29 lat wynosił 18,15% populacji Polski (6,8 mln) [BDL].

Współczesna młodzież i młodzi dorośli są określani jako pokolenie dobrobytu, ponieważ dorastają i żyją w czasach, w których posiadają nieograniczony dostęp do produktów i usług. Najbardziej charakterystyczne cechy członków pokolenia Z są konsekwencją dość szybko rozwijającej się technologii cyfrowej w okresie ich urodzenia i dojrzewania. Dorastanie wśród urządzeń cyfrowych z dostępem do internetu w najwyższym stopniu wywarło wpływ na podejście do życia i sposób funkcjonowania młodych dorosłych [Kukla, Nowacka, 2019, s. 123]. Rzeczywistość realna i świat wirtualny stanowią wspólną płaszczyznę funkcjonowania, w której rozwijają oni swoje kompetencje, sieci kontaktów i zainteresowania [Hysa, 2016, s. 329]. Jedną z wyróżniających cech członków generacji Z jest niecierpliwość. Prawdopodobnie jej przyczyną jest przyzwyczajenie do pozyskiwania natychmiastowych odpowiedzi oraz szybkiego

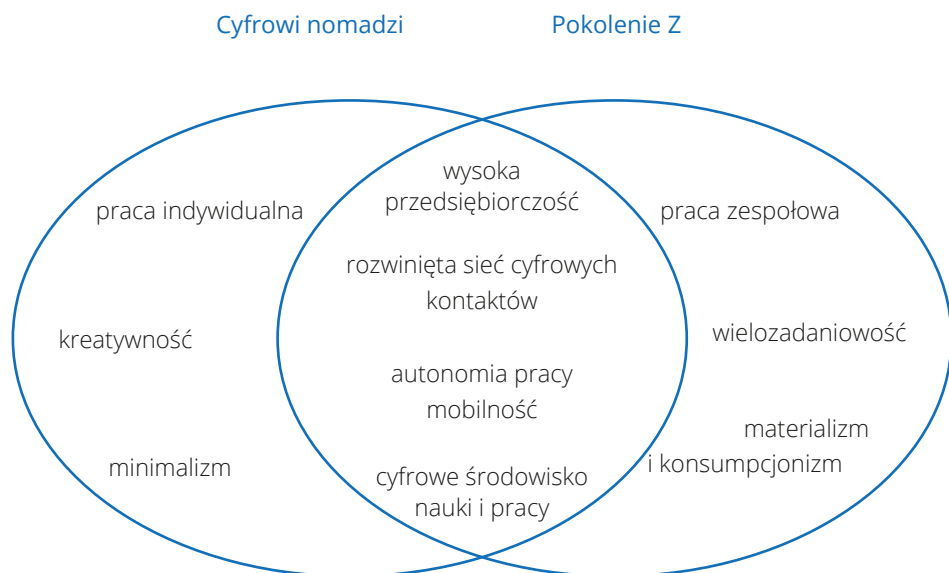
wyszukiwania i przetwarzania informacji za pośrednictwem internetu [Bencsik i in., 2016, s. 93]. Choć członkowie pokolenia Z różnią się od siebie, to na podstawie licznych badań można zauważyć pewne wspólne elementy prezentowanych postaw w określonych sferach życia.

W kontekście pracy osoby należące do generacji Z są dość krytycznie nastawione do praktyk i zasad korporacyjnych. Niektórzy autorzy podkreślają wręcz ich brak szacunku do tradycyjnych wzorców pracy i zrównoważonej ścieżki kariery, które wynikają m.in. z chęci szybkiego awansu [Papież, 2016, s. 290]. „Zetki” są negatywnie nastawione do klasycznego 8-godzinnego modelu pracy. Oczekują od pracodawców elastyczności czasowej w zakresie realizacji zadań, dążąc do równowagi między życiem prywatnym a służbowym. W miejscu pracy w dużo wyższym stopniu są nastawieni na realizację własnych celów zawodowych niż na sprostanie wymaganiom przełożonych [Bencsik i in., 2016, s. 94]. Potwierdzają to także wyniki badań wśród polskich studentów, którzy ocenili pracę jako dość istotną, ale nie najważniejszą wartość. Badani zdecydowanie wyżej cenią sobie realizację własnych zainteresowań, wolność i niezależność [Kukła, Nowacka, 2019, s. 128–129]. Przedstawicielom kohorty Z w znacznie mniejszym stopniu zależy na stabilności miejsca pracy w porównaniu do poprzednich pokoleń. Osoby należące do generacji Z są skłonne próbować nowych metod podczas realizacji zadań służbowych oraz doceniają pracę zespołową. W opiniach pracodawców są cenione za kreatywność w rozwiązywaniu problemów oraz krytykowane za brak lojalności, co wiąże się z częstą zmianą miejsca zatrudnienia [Muster, 2020, s. 144–145].

Osoby należące do pokolenia Z to generacja najbardziej wykształcona i poszukująca zmian [Dębski, 2024, s. 16]. Zmiana w tym kontekście rozumiana jest jako odejście od rutyny, dążenie do odkrywania nowych doświadczeń i różnorodności, np. poprzez wyjazdy na zagraniczne staże oraz pracę poza krajem zamieszkania. Charakterystyczna dla tej generacji wydaje się chęć komunikacji z osobami należącymi do innych kultur. Wynika to z faktu, że pokolenie Z cechuje się dobrą znajomością co najmniej jednego języka obcego [Muster, 2020, s. 133]. Preferencje „zetek” związane z samodzielnym decydowaniem o czasie i miejscu wykonywania pracy, wysoka przedsiębiorczość i zorientowanie na własne cele wpłynęły na wzrost freelancingu i cyfrowego nomadyzmu [Istiana Hidayt, 2024, s. 29]. Na podstawie analizy literatury można zauważyć pewne podobieństwa między cyfrowymi nomadami a osobami należącymi do generacji Z (rysunek 1).

RYSUNEK 1

Wspólne cechy cyfrowych nomadów i członków pokolenia Z



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Fibingier, 2021, s. 22; Muster, 2020, s. 133; Bartosik-Purgat, 2018, s. 263, Robinson, Schänzel, 2019, s. 129].

3. Metodyka i wyniki badań własnych

W celu identyfikacji postaw osób należących do pokolenia Z względem pracy zdalnej oraz cyfrowego nomadyzmu zastosowano podejście ilościowe przy wykorzystaniu narzędzia w postaci ankiety (CAWI). Kwestionariusz został opracowany w wersji wirtualnej, a jego dystrybucja odbyła się poprzez udostępnienie uczestnikom badania kodu QR. W badaniu wzięło udział 122 studentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, a odpowiedzi były zbierane w okresie marzec–maj 2024 r. W ankiecie zadano łącznie dziewięć pytań. Analiza zebranych danych została przeprowadzona przy wykorzystaniu oprogramowania Statistica.

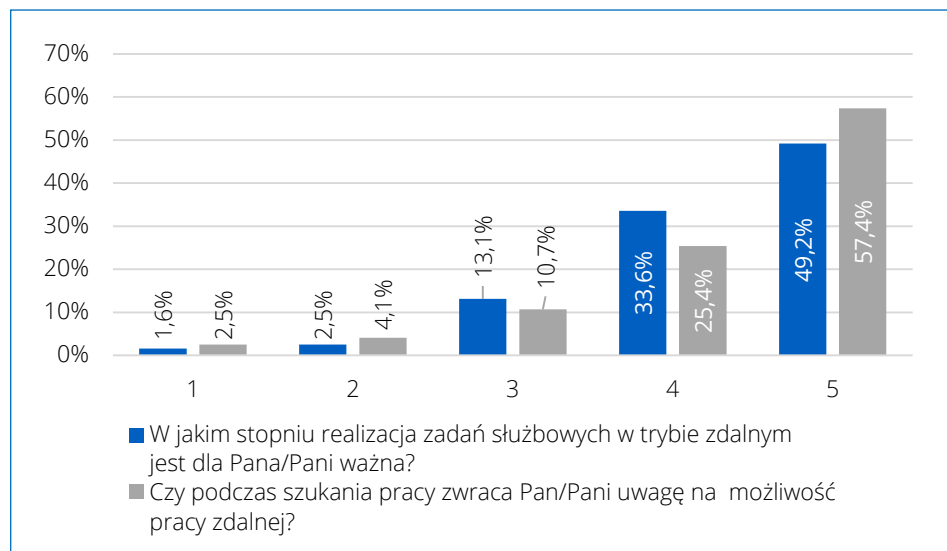
W pierwszym pytaniu, o charakterze zamkniętym, respondenci zostali poproszeni o wskazanie preferowanej formy odbywania kształcenia akademickiego spośród trzech możliwych odpowiedzi. Większość badanych, 66,4%, zadeklaro-

wała naukę w trybie hybrydowym, 22 osoby (18%) – formę zdalną, a najniższy odsetek badanych, 15,6%, naukę stacjonarną, która obecnie odbywa się na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu.

Kolejne dwa pytania dotyczyły stosunku badanych studentów do pracy w trybie zdalnym. Respondentów poproszono o ocenienie w skali 1–5, jak ważna jest dla nich możliwość realizacji zadań służbowych w trybie zdalnym. Wartość 1 oznaczała „nieważna”, a 5 – „bardzo ważna”. Dla ponad 80% studentów praca poza organizacją jest ważna lub bardzo ważna. Badani zostali także zapytani, czy podczas szukania pracy zwracają uwagę na oferowaną przez pracodawcę możliwość pracy zdalnej. Rozkład odpowiedzi na to pytanie był zbliżony do poprzedniego. Blisko 83% respondentów wskazało najwyższe wartości. Szczegółowy rozkład udzielonych odpowiedzi na oba pytania został przedstawiony na rysunku 2.

RYSUNEK 2

Ocena aspektów dotyczących pracy zdalnej przez respondentów



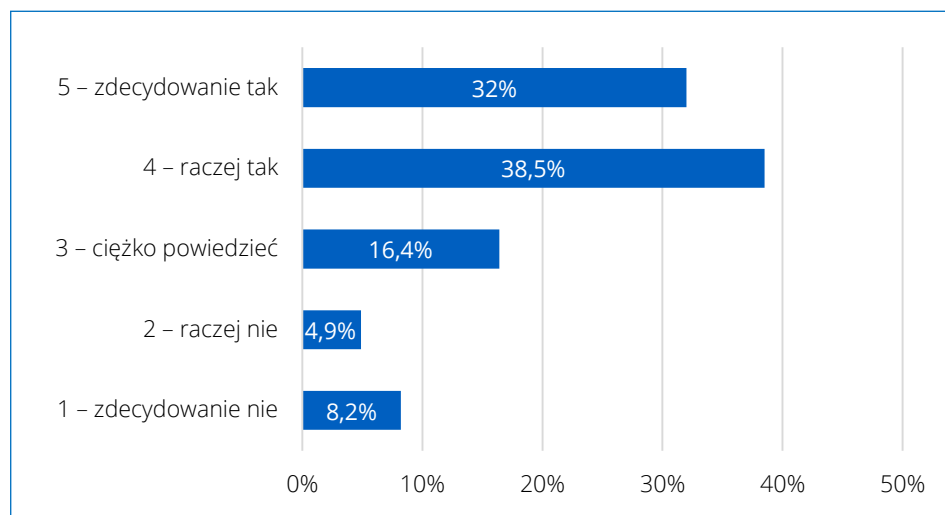
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

Studenci zostali także zapytani, czy kiedykolwiek spotkali się z pojęciem cyfrowego nomadizmu. Blisko $\frac{3}{4}$ badanych (85 osób) udzieliło odpowiedzi negatywnej, natomiast 30,3% badanych zadeklarowało odpowiedź twierdzącą.

Następnie respondentów zapytano, czy rozważają możliwość łączenia pracy zdalnej z podróżowaniem i częstą zmianą lokalizację, a więc *de facto* o chęć prowadzenia stylu życia cyfrowego nomady. W pytaniu zastosowano 5-stopniową skalę Likerta. Najczęściej udzielanymi odpowiedziami były „raczej tak” (47 osób) oraz „zdecydowanie tak” (39 osób). Średnia odpowiedzi na zadane pytanie wynosiła 3,81, a dokładany rozkład odpowiedzi przedstawiono na rysunku 3.

RYSUNEK 3

Postawa badanych wobec zamiaru łączenia pracy zdalnej z podróżowaniem i częstą zmianą lokalizacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

W kolejnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o ocenę w skali 1–5 czynników, które wpływają na ich chęć realizacji obowiązków służbowych w trybie zdalnym. Najwyższą średnią (4,26) uzyskał czynnik odnoszący się do oszczędności czasu podczas dojazdów do i z pracy (tabela 1). Dwie z sześciu odpowiedzi w rozkładzie posiadały ujemny współczynnik skośności. Oznacza to, że większość respondentów oceniła te czynniki poniżej średniej. Były one związane z brakiem interakcji personalnych oraz niższą możliwością kontroli przełożonego.

Określono zależność między czynnikami ocenionymi przez respondentów a chęcią prowadzenia nomadycznego stylu życia (poprzednie pytanie). W tym

celu został przeprowadzony nieparametryczny test niezależności chi-kwadrat, ze względu na brak rozkładu normalnego badanych zmiennych. Określono również siłę i kierunek występujących związków między zmiennymi za pomocą R rang Spearmana. Jedynym czynnikiem, który okazał się statystycznie istotnie zależny, jest możliwość podróżowania: $\chi^2 = 58,81$; $p < 0,001$. Wartość korelacji wskazuje na umiarkowanie silny, istotny statystycznie związek między zmiennymi $R_s = 0,54$; $p < 0,001$.

TABELA 1

Ocena czynników wpływających na chęć pracy zdalnej przez badanych

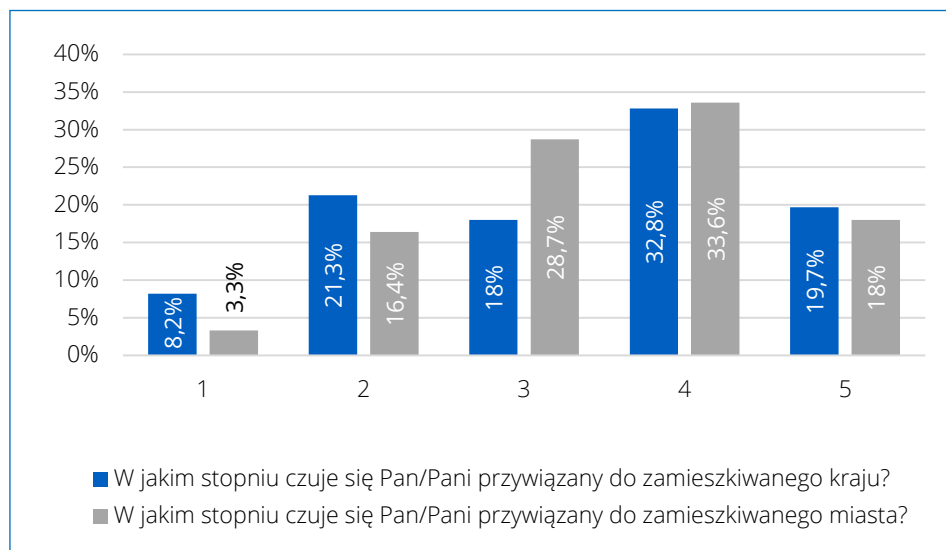
Zmienna	M	SD	Me	Mo	Q ₁	Q ₃	As
Więcej czasu dla siebie	4,14	1,05	5	5	3	5	-1,03
Więcej czasu dla rodziny/znajomych	3,80	1,09	4	5	3	5	-0,62
Możliwość podróżowania i zwiedzania	3,75	1,24	4	5	3	5	-0,63
Oszczędność czasu podczas dojazdów do pracy	4,26	1,06	5	5	4	5	-1,48
Brak interakcji personalnych	2,10	1,24	2	1	1	3	0,82
Niższa możliwość kontroli przełożonego	2,26	1,09	2	2	1	3	0,55

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

W ostatnich dwóch pytaniach studenci zostali poproszeni o wskazanie stopnia przywiązania do zamieszkiwanego kraju i miasta. Ponownie zastosowano 5-stopniową skalę Likerta, gdzie 1 oznacza brak przywiązania, a 5 – bardzo silne przywiązanie. Respondenci są nieco bardziej przywiązani do Polski niż Wrocławia. Średnia oceny przywiązania do kraju wyniosła 3,47, natomiast do miasta – 3,34. W obu przypadkach odpowiedzią najczęściej udzielaną przez badanych była wartość 4, oznaczająca dość silne przywiązanie (rysunek 3). Na podstawie testu chi-kwadrat określono zależność między stopniem przywiązania studentów do kraju i miasta a chęcią prowadzenia nomadycznego stylu życia. W obu przypadkach wystąpił brak zależności między zmiennymi ($p > 0,05$). Oznacza to, że wśród badanych reprezentantów pokolenia Z chęć pozostania cyfrowym nomadą nie wynika z braku przywiązania do zamieszkiwanego miejsca w skali miasta i kraju.

RYSUNEK 4

Stopień przywiązania badanych do zamieszkiwanego kraju i miasta



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI.

5. Podsumowanie i przyszłe kierunki badań

Przeprowadzone badanie skupiło się na identyfikacji postaw członków pokolenia Z, w tym przypadku studentów z Wrocławia, wobec pracy zdalnej oraz cyfrowego nomadyzmu. Badani studenci doświadczyli w przeszłości konieczności kształcenia w trybie zdalnym, a tym samym posiadają określoną opinię związaną z realizacją obowiązków z wykorzystaniem technologii mobilnych.

Zdecydowany odsetek respondentów deklaruje, że możliwość realizacji zadań służbowych w trybie zdalnym jest dla nich ważna i że zwracają na nią uwagę podczas szukania pracy. Chęć wykonywania zadań poza organizacją motywowana jest oszczędnością czasu podczas dojazdów do i z miejsca pracy oraz większą ilością czasu dla siebie. Co istotne, nie wynika to z chęci uniknięcia kontroli przełożonego lub ograniczenia kontaktów interpersonalnych z pozostałymi pracownikami. W celu przyciągnięcia i zatrzymania wykształconych pracowników należących do pokolenia Z pracodawcy powinni wdrożyć zmiany w systemie pracy dotyczące wyższej elastyczności miejsca realizacji obowiązków służbowych.

W kontekście cyfrowego nomadyzmu blisko 70% badanych studentów rozważa realizację obowiązków służbowych oraz jednocześnie podróżowanie i częste zmienianie lokalizacji. Wśród analizowanych czynników zależnych z rozważaniem podjęcia nomadycznego trybu życia statystycznie istotna okazała się jedynie chęć podróżowania i zwiedzania. Z perspektywy polskiej gospodarki odpływ młodych, wykwalifikowanych pracowników będzie negatywnie wpływać na rozwój i konkurencyjność kraju.

Na podstawie testu niezależności chi-kwadrat stwierdzono, że przywiązanie do miasta i kraju zamieszkania nie są zależne od chęci prowadzenia nomadycznego stylu życia. Ten wynik wydaje się szczególnie zaskakujący, gdyż autorzy różnych badań socjologicznych i urbanistycznych są zgodni, że stopień przywiązania do miejsca zamieszkania wpływa na migracje [np. Dandy i in., 2019, s. 617–618]. Osoby, które są silnie przywiązane do miejsca, w którym żyją, znacznie rzadziej opuszczają je na stałe. W literaturze pojawiają się także dowody na to, że stopień przywiązania do miasta silniej koreluje z chęcią pozostania w nim lub jego opuszczenia niż cechy demograficzne mieszkańców [Tournois, Rollero, 2020, s. 2]. Wartościowe byłoby dostarczenie odpowiedzi, czy także wśród mieszkańców mniejszych jednostek terytorialnych i innych krajów stopień przywiązania do zamieszkiwanego miejsca nie wpływa na chęć prowadzenia nomadycznego stylu życia.

W niniejszym badaniu nie uwzględniono preferowanych destynacji wśród osób, które zadeklarowały, że rozważają łączenie pracy zdalnej z podróżowaniem i częstą zmianą lokalizacji. Cyfrowym nomadą można być także, nie opuszczając kraju, ponieważ odległość podróżowania nie stanowi kryterium przynależności do grupy nomadów [Przecherska, 2019, s. 105]. Istotnym wątkiem badawczym w kontekście gospodarki narodowej jest ustalenie, czy polscy przedstawiciele pokolenia Z rozważają wybór krajowych, czy zagranicznych destynacji. Ponadto próba badawcza obejmowała jedynie osoby odbywające kształcenie akademickie, co uniemożliwia generalizację wyników na całą populację członków generacji Z.

Literatura

- Almeida M.A. de, Correia A., Schneider D., Souza J.M., 2021, *COVID-19 as Opportunity to Test Digital Nomad Lifestyle*, [w:] *Proceedings of the 2021 IEEE 24th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design*, s. 1209–1214.
- Bencsik A., Horváth-Csikós G., Juhász T., 2016, *Y and Z Generations at Workplaces*, „Journal of Competitiveness”, nr 8(3), s. 90–106, DOI: 10.7441/joc.2016.03.06.
- Bielińska-Dusza E., Hamerska M., 2023, *Praca zdalna na tle różnic międzypokoleniowych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 67(5), s. 22–37, DOI: 10.15611/pn.2023.5.03.
- Bonneau C., Aroles J., 2021, *Digital Nomads: A New Form of Leisure Class?*, [w:] *Experiencing the New World of Work*, Aroles J., Vaujany F., Dale K. (red.), Cambridge University Press, Cambridge.
- Czernek A., Stępnia A., 2020, *Jakie są oczekiwania pokolenia Z względem przyszłych pracodawców oraz czy pracodawcy są w stanie je spełnić?*, [w:] *Trendy w biznesie*, Śnieżek E. (red.), Wyd. SiZ, Łódź.
- Dandy J., Horwitz P., Campbell R., Drake D., Leviston Z., 2019, *Leaving Home: Place Attachment and Decisions to Move in the Face of Environmental Change*, „Regional Environmental Change”, nr 19(2), s. 615–620.
- Dębski J., 2024, *Trendy konsumenckie pokolenia Z w obszarze dóbr luksusowych. Gen Z jako przyszły kluczowy klient motoryzacyjnych marek premium*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 68(1), s. 14–25, DOI: 10.15611/pn.2024.1.02.
- Drozdowicz J., 2022, *W co wierzy pokolenie Z? Transformacje religijności cyfrowej młodzieży*, „Przegląd Religioznawczy”, nr 1(283), s. 91–109.
- Fibingier E., 2021, *Cyfrowy nomadyzm – nowy trend na rynku pracy*, „Rynek Pracy”, nr 1–2, s. 19–31, DOI: 10.5604/01.3001.0015.5844.
- Gupta S., Jaiswal R., Gupta S.K., 2024, *Digital Nomads: A Systematic Literature Review and Future Research Agenda*, „Tourism Review”, nr 79(6), DOI: 10.1108/TR-12-2023-0869.
- Hannonen O., Quintana T., Lehto X., 2023, *A Supplier Side View of Digital Nomadism: The Case of Destination Gran Canaria*, „Tourism Management”, nr 97, 104744.
- Hysa B., 2016, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, nr 97, s. 385–398.
- Istiana Hidayat A., 2024, *The Future of Employment: How Generation Z is Reshaping Entrepreneurship through Education?*, „Journal of Multidimensional Education”, nr 1(1), s. 28–37.
- Jeran A., 2016, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy*, „Opuscula Sociologica”, nr 2(16), s. 49–61.
- Karbownik K., 2015, *Korzyści i zagrożenia wynikające z zatrudnienia pracowników w formie telepracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej”, nr 20, s. 163–176.

- Karmolińska-Jagodzik E., 2012, *Komunikacja międzypokoleniowa – rozważania wokół różnic kulturowych*, „Studia Edukacyjne”, nr 21, s. 191–210.
- Kukla D., Nowacka M., 2019, *Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – praca w systemie wartości młodych. Cz. 1*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3, s. 120–130.
- Lorenz K., *Telepraca a środowisko naturalne*, „Studia Informatica”, nr 27, s. 153–158.
- Makimoto T., Manners D., 1997, *Digital Nomad*, John Wiley & Sons, Chichester.
- Mladenović D., 2016, *Concept of “Figure of Merit” for Place Marketing in Digital Nomadism*, „Marketing Identity”, nr 4(1), s. 393–403.
- Muster R., 2020, *Pokolenie „Z” na współczesnym rynku pracy w opiniach pracodawców*, „Humanizacja pracy”, nr 1, s. 131–146.
- Müller A., 2016, *The Digital Nomad: Buzzword or Research Category?*, „Transnational Social Review”, nr 6(3), s. 344–348, DOI: 10.1080/21931674.2016.1229930.
- Petrović M., Backović V., Petrović I., 2017, *Place Attachment and Migration Intentions of the Population: An Example of Eight Cities in Serbia*, „Stanovništvo”, nr 55, s. 1–24.
- Papież J., 2016, *Pokolenie Z – z kręgu kultury ponowoczesnej*, „Studia Elbląskie”, nr XVII, s. 287–296.
- Przecherska W., 2019, *Mniej w dobie Internetu? Jak nowe technologie katalizują praktyki minimalistyczne*, „Miscellanea Anthropologica et Sociologica”, nr 20(3), s. 96–119.
- Putra G., Agirachman F.A., 2016, *Urban Coworking Space: Creative Tourism in Digital Nomads Perspective*, „Creative Tourism, Community and Design Praxis”, nr 1, s. 169–178.
- Reichenberger I., 2017, *Digital Nomads – A quest for Holistic Freedom in Work and Leisure*, „Annals of Leisure Research”, nr 21(1), s. 364–380.
- Robinson V.M., Schänzel H., 2019, *A Tourism Inflex: Generation Z Travel Experiences*, „Journal of Tourism Futures”, nr 5(2), s. 127–141.
- Stachura P., Kuligowska K., 2018, *Coworking – geneza zjawiska i perspektywy rozwoju*, „Annales H – Oeconomia”, nr 52(2), s. 153–160.
- Svobodová D., 2022, *Digital Nomadism – Implemented Policies*, [w:] *22nd International Conference Central And Eastern Europe In The Changing Business Environment. Proceedings*, Oeconomica Publishing House, Praha, s. 89–98.
- Sztuk A., 2023, *Cities’ Attractiveness Factors from the Perspective of Digital Nomads*, „Scientific Papers of Silesian University of Technology”, nr 174, s. 232–336.
- Sztuk A., 2024, *Digital Nomads as Recipients and Users of the City’s Offer. Status and Prospects of Research*, „Scientific Papers of Silesian University of Technology”, nr 193, s. 633–644, DOI: 10.29119/1641-3466.2024.193.35.
- Šviráková, E., Soukalová R., Bednář P., Danko L., 2015, *Culture Managers Education: System Dynamics Model of the Coworking Design Centre*, „Procedia – Social and Behavioral Sciences”, nr 174, s. 1684–1694, DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.822.

Thompson B.Y., 2021, *Western Millennials: Demographics and Socioeconomic Status, Digital Nomads Living on the Margins: Remote-Working Laptop Entrepreneurs in the Gig Economy (Emerald Studies in Alternativity and Marginalization)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, DOI: 10.1108/978-1-80071-545-520211003.

Tournois L., Rollero C., 2020, *"Should I Stay or Should I Go?" Exploring the Influence of Individual Factors on Attachment, Identity and Commitment in a Post-socialist City*, „Cities”, nr 102(2), 102740, DOI: 10.1016/j.cities.2020.102740.

www 1, <https://thinkremote.com/digital-nomad-statistics> [data dostępu: 20.06.2024].