

UNIwersytet ŁÓDZKI
WYDZIAŁ NAUK o WYCHOWANIU
INSTYTUT PSYCHOLOGII

Mateusz Hauk

**Czynniki warunkujące zadowolenie z pracy
– weryfikacja zmodyfikowanej Koncepcji Właściwości Pracy
Hackmana i Oldhama**

**Factors determining job satisfaction – verification of the modified
Job Characteristic Model by Hackman and Oldham**

Promotor główny: dr hab. prof. UŁ Jan Chodkiewicz

Promotor pomocniczy: dr Marta Znajmiecka-Sikora

Łódź, 2018

Dziękuję tym wszystkim, którzy przyczynili się do ostatecznego kształtu pracy, udzielając mi wsparcia, zachęty, dzieląc się swoimi cennymi uwagami.

Niniejszą rozprawę dedykuję przede wszystkim mojemu Synkowi – Antosiowi. Życzę Ci, aby zadowolenie towarzyszyło Ci w różnych sferach życia i żebyś czerpał radość ze swojej przyszłej pracy zawodowej.

STRESZCZENIE

Celem badań własnych była analiza czynników warunkujących i korelatów zadowolenia z pracy (zarówno w aspekcie poznawczym, jak i emocjonalnym) wśród zróżnicowanej grupy pracowników. Realizowane badania miały także cel praktyczny/aplikacyjny – służyły odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób zaprojektować pracę, aby zwiększyć prawdopodobieństwo pojawienia się zadowolenia z pracy wśród pracowników.

Punktem wyjścia do analizy powyższego problemu była Koncepcja Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama (1980), którą poddałem modyfikacji w oparciu o liczne badania weryfikacyjne. W badaniach wzięło udział 375 osób, w wieku od 19 do 64 lat, reprezentujących zróżnicowane branże.

Otrzymane wyniki w większości wypadków nie potwierdziły głównych założeń oryginalnej wersji Koncepcji Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama (1980). Przeprowadzone badania wskazały na istotną rolę dodatkowych cech motywacyjnych (nieuwzględnionych w oryginalnej wersji modelu JCM), cech społecznych i cech kontekstowych w relacji z zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym z pracy. Ważną rolę w relacjach pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy odgrywały także cechy socjodemograficzne i charakteryzujące sytuację zawodową pracowników, w tym: forma pracy i liczba godzin poświęcanych na pracę. W porównaniu do oryginalnego modelu JCM, nie potwierdziła się rola krytycznych stanów psychologicznych (jedynie w niektórych przypadkach zmienne te pełniły rolę mediatorów), część cech pracy uzyskała wartość bezpośrednich predyktorów zadowolenia z pracy. Również rola potrzeby rozwoju zawodowego jako zmiennej moderującej nie została jednoznacznie potwierdzona.

Słowa kluczowe: cechy pracy, zadowolenie z pracy, satysfakcja z pracy, projektowanie pracy.

ABSTRACT

The main objective of the study was to analyze the determinants and correlates of job satisfaction (both defined in cognitive and emotional terms) among the diverse group of employees. The additional aim of the study was to answer the question how to design work conditions in order to increase the likelihood of job satisfaction among employees.

The Job Characteristic Model by Hackman and Oldham (1980) was the base of my research. I had revised and modified the original theory, based on numerous verification studies. The study sample was 375 people, aged from 19 to 64, representing different industries.

In most cases the obtained results did not confirm the main assumptions of the original Hackman and Oldham Job Characteristics Model (1980). My research has highlighted the important role of additional motivational characteristics (not included in the original JCM model), social characteristics and contextual characteristics in relation with cognitive and emotional satisfaction from work. The socio-demographic characteristics and characterization of the occupational situation of employees, including the form of work, the number of hours devoted to work, also played an important role in the relationships between work characteristics and job satisfaction. Compared to the original JCM model, the role of critical psychological states has not been confirmed (only in some cases these variables acted as mediators), some of the job characteristics have been direct job satisfaction predictors. The role of the need growth strength as a moderating variable has not been unequivocally confirmed.

Key words: job characteristics, job satisfaction, job/work-design.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
ROZDZIAŁ 1. PROJEKTOWANIE PRACY (<i>WORK-DESIGN</i>) A ZADOWOLENIE Z PRACY	10
1.1. Przegląd podejść i koncepcji projektowania pracy	10
1.2. Realia dzisiejszej organizacji skłaniające do zmiany podejścia do projektowania pracy.....	19
ROZDZIAŁ 2. ZADOWOLENIE Z PRACY	23
2.1. Poczucie jakości życia	23
2.2. Sposoby rozumienia i szacowania konstruktów zadowolenia z pracy	24
2.3. Uwarunkowania zadowolenia z pracy	28
2.3.1. Modele dopasowania osoby do środowiska zawodowego.	29
2.3.2. Modele osobowościowe.....	32
2.4. Znaczenie zadowolenia z pracy dla organizacji	35
ROZDZIAŁ 3. KONCEPCJA BADAŃ WŁASNYCH.....	39
3.1. Cel i założenia badań	39
3.2. Problemy, hipotezy i pytania badawcze	46
3.2.1. Problem badawczy nr 1 – uwarunkowania poziomu poszczególnych cech pracy.	46
3.2.2. Problem badawczy nr 2 – zadowolenie poznawcze a zadowolenie emocjonalne.	48
3.2.3. Problem badawczy nr 3 – ocena mediacyjnej roli krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między cechami pracy i zadowoleniem z pracy.....	49
3.2.4. Problem badawczy nr 4 – związek między krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem z pracy.	51
3.2.5. Problem badawczy nr 5 – związek cech pracy z zadowoleniem z pracy (efekty bezpośrednie, efekt moderujący).	52
3.2.6. Problem badawczy nr 6 – cechy pracy a zadowolenie z pracy – mediacyjna rola stanów psychologicznych, rola moderatorów.....	55
ROZDZIAŁ 4. METODA BADAŃ	57
4.1. Osoby badane.....	57
4.2. Sposób zbierania danych	58
4.3. Narzędzia badawcze	59
4.4. Plan analizy statystycznej	62
ROZDZIAŁ 5. WYNIKI.....	65
5.1. Statystyki deskryptywne analizowanych zmiennych	65
5.2. Problem badawczy nr 1 – uwarunkowania poziomu poszczególnych cech pracy	68

5.3. Problem badawczy nr 2 – zadowolenie poznawcze a zadowolenie emocjonalne.....	75
5.4. Problem badawczy nr 3 – ocena mediacyjnej roli krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między cechami pracy i zadowoleniem z pracy	80
5.5. Problem badawczy nr 4 – związek między krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem z pracy przy uwzględnieniu zmiennych kontrolnych.....	87
5.6. Problem badawczy nr 5 – związek cech pracy a zadowoleniem z pracy (efekty bezpośrednie, efekt moderujący).....	91
5.7. Problem badawczy nr 6 – cechy pracy a zadowolenie z pracy – mediacyjna rola stanów psychologicznych, rola moderatorów	121
ROZDZIAŁ 6. DYSKUSJA WYNIKÓW	139
6.1. Omówienie otrzymanych rezultatów badań	139
6.2. Implikacje praktyczne	147
6.3. Atuty i ograniczenia prezentowanych badań	151
BIBLIOGRAFIA	157
ANEKS.....	172
1. Zestaw narzędzi badawczych wraz z instrukcją.....	172
1.1. Instrukcja wraz z metryczką.....	172
1.2. Kwestionariusz A (Kwestionariusz Cech Pracy wraz ze skalami do pomiaru krytycznych stanów psychologicznych).....	173
1.3. Kwestionariusz B (Kwestionariusz do Pomiaru Potrzeby Rozwoju Zawodowego).....	175
1.4. Kwestionariusz C (Kwestionariusz do Pomiaru Zadowolenia Emocjonalnego – skala energii i napięcia w pracy)	176
1.5. Kwestionariusz D (Kwestionariusz do Pomiaru Zadowolenia Poznawczego z Pracy – skale zadowolenia z poszczególnych obszarów pracy).....	177
2. Wyniki badań – zestawienie dodatkowych tabel nieujętych w części właściwej rozprawy doktorskiej.....	182
3. Skala do Badania Krytycznych Stanów Psychologicznych – opis podjętych działań i otrzymanych rezultatów	206

WSTĘP

Liczne zmiany i transformacje, zachodzące na rynku pracy przemawiają za koniecznością nowego spojrzenia na jej projektowanie. Dotyczy to zwłaszcza uwzględnienia w większym stopniu społecznych cech pracy, związanych z budowaniem relacji i kontaktami pracowników, uwzględnienia kontekstowych cech pracy, związanych z jej warunkami, projektowania pracy nie tylko z perspektywy jednostki, ale także (a może nawet w większym stopniu) z perspektywy zespołu oraz uwzględnienia przy jej projektowaniu zmiennych podmiotowych/osobowościowych, oraz ich interakcji ze zmiennymi środowiskowymi (Hackman, Oldham, 2010; Morgeson, Humphrey, 2006; Ratajczak, 2006; 2007; Salas, Chen, Kozłowski, 2017). Przegląd podejść i teorii dotyczących projektowania pracy (por. Hackman, Oldham, 2010) wskazuje, iż dotychczasowe podejścia nie są do końca adekwatne do współczesnych warunków i sposobów funkcjonowania ludzi w środowisku zawodowym.

Najbardziej znana (i najczęściej cytowana) z nurtu „*work-design*” – Koncepcja Właściwości Pracy *Job Characteristics Model – JCM*) Hackmana i Oldhama (1980), powstała w latach 70. ubiegłego wieku, w czasach, kiedy podejście do pracy, sposób jej wykonywania i struktury organizacyjne były odmienne od specyfiki funkcjonowania dzisiejszych organizacji. Zaznaczyć także należy, iż wiele badań ukierunkowanych na weryfikację oryginalnej Koncepcji Właściwości Pracy, nie potwierdziło części zakładanych zależności (De Varo, Li, Brookshire, 2007; Fried, Ferris, 1987). Zasadne wydaje się więc zmodyfikowanie oryginalnej koncepcji i poszerzenie jej o dodatkowe cechy pracy, nieuwzględnione wcześniej przez Hackmana i Oldhama, tak aby bardziej adekwatnie analizować mechanizmy zachodzące w dzisiejszych organizacjach. Co więcej, na gruncie polskim koncepcja ta nie była poddawana do tej pory weryfikacji, zaś w literaturze anglojęzycznej odnaleźć można wiele publikacji dotyczących rewizji tego modelu lub rewizji podejścia do projektowania pracy (por. Morgeson, Humphrey, 2006). Wszystko to stanowiło istotny przyczynek do modyfikacji i weryfikacji modelu JCM w warunkach polskich.

Szczególnie w obecnych czasach, w których firmom i organizacjom coraz trudniej znaleźć i utrzymać dobrych pracowników, zadowolenie z pracy jawi się jako kluczowy aspekt zainteresowania tak teoretyków, jak i praktyków zajmujących się funkcjonowaniem organizacji. Widoczne jest zwiększenie działań pracodawców

ukierunkowanych na kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy (*employer branding*, App, Merk, Büttgen, 2012; Biswas, Suar, 2016), jednocześnie odpowiednie projektowanie pracy w kierunku zwiększenia satysfakcji pracowników jest jedną z ważnych aktywności mieszczących się w obszarze wspomnianego wyżej „*employer branding*”.

Badania nad zadowoleniem z pracy w ubiegłym wieku koncentrowały się głównie na jego poznawczym aspekcie, aktualnie widoczny jest trend (i coraz większa potrzeba) uwzględniania także jego aspektu emocjonalnego (Brief, 1998; Zalewska, 2003a), inne bowiem czynniki mogą wpływać na to, co ludzie sądzą o swojej pracy (poznawczy komponent zadowolenia), inne zaś na to, co czują w pracy lub wobec pracy (emocjonalny komponent zadowolenia, Rosenberg, Hovland, 1960). Aktualnie dominującym modelem w badaniach nad zadowoleniem z pracy jest ujęcie transakcyjne (Zalewska, 2003a). Ujęcie takie należy do grupy modeli trójczynnиковych (uwzględniających wzajemne interakcje pomiędzy czynnikami środowiskowymi, czynnikami osobowościowymi i ich dopasowaniem).

Podstawą badań była więc Koncepcja Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama (1980). W badaniach własnych postanowiłem skoncentrować się przede wszystkim na czynnikach środowiskowych (cechy pracy), dążąc do poszerzenia dominujących do tej pory podejść do projektowania pracy (zrezygnowałem tym samym z ujęcia transakcyjnego ujmującego większą pulę zmiennych w relacji do zadowolenia z pracy). Stworzony model można uznać za wycinek pełniejszego obrazu rzeczywistości psychologicznej funkcjonowania podmiotu w organizacji, co w dalszych badaniach może być uzupełniane i poszerzane o modele jeszcze bardziej zaawansowane.

Jednocześnie, mimo danych wskazujących na nieistotną (lub przynajmniej niejednoznaczną) rolę krytycznych stanów psychologicznych i potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego w relacji pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy (Champoux, 1989; Fried, Ferris, 1987), w pracy zmienne te zostały uwzględnione i poddane analizie w kontekście rozszerzonej puli cech pracy, między innymi o cechy społeczne (por. Hackman i Oldham, 2010).

W **rozdziale 1** pracy opisałem znaczenie zadowolenia z pracy dla organizacji, nawiązując do wyników badań na temat związku zadowolenia z takimi zjawiskami, jak: poziom wykonania zadań, poziom absencji, zachowania kontrproduktywne, zachowania prospołeczne w organizacji, przywiązanie do organizacji. Następnie dokonałem przeglądu podejść i koncepcji do projektowania pracy (który traktować można także jako opis uwarunkowań środowiskowych zadowolenia z pracy).

W dalszej kolejności opisane zostały realia dzisiejszej organizacji skłaniające do zmiany podejścia do projektowania pracy, wymieniając kluczowe zjawiska, w tym między innymi: pojawianie się i wzrost popularności alternatywnych sposobów wykonywania czynności zawodowych (Machol-Zajda, 2008), zmiany w zakresie struktur organizacyjnych (Jachnis, 2008), samzarządzanie (Blikle, 2016, Laloux, 2015; Lipńska-Grobelny, 2013), *job crafting* (Berg, Wrzesniewski, Dutton, 2010; Hackman, Oldham, 2010), *team working* (Grand, Braun, Kuljanin, Kozłowski, Chao, 2016; Hackman, Oldham, 2010) oraz *team coaching* (Hackman, Wageman, 2005).

W **rozdziale 2** zaprezentowałem bardziej szczegółowo zjawisko zadowolenia z pracy, nawiązując do szerszego pojęcia jakości życia (oraz poczucia jakości życia). Przedstawione zostały wybrane definicje i sposoby rozumienia (oraz szacowania) zarówno poznawczego, jak i emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy, wskazując także na ich wzajemne relacje. W dalszej kolejności omówiłem uwarunkowania zadowolenia z pracy, koncentrując się na dopasowaniu osoba – środowisko oraz cechach osobowościowych. W opisach tych nawiązałem do aktualnych badań z zakresu psychologii polskiej i zagranicznej, poświęciłem także krótki opis na przegląd badań dotyczący socjodemograficznych korelatów zadowolenia z pracy (bowiem w tym przypadku wyniki są niejednoznaczne, w większości wskazują na niewielkie związki ww. zmiennych z zadowoleniem z pracy).

W **rozdziale 3** zaprezentowałem koncepcję badań własnych, w tym: założenia, autorski model, problemy, hipotezy i pytania badawcze. **Rozdział 4** zawiera opis metody badań i plan analizy statystycznej. **Rozdział 5** zawiera statystyki deskryptywne ujętych w modelu zmiennych, wyniki testowania hipotez i odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

W **rozdziale 6** znajduje się dyskusja wyników wraz z odniesieniem do wcześniejszych badań i wiedzy teoretycznej. W tym rozdziale zaprezentowane zostały również implikacje praktyczne, odnoszące się głównie do projektowania pracy. Na zakończenie rozdziału wskazałem atuty i ograniczenia przeprowadzonych badań. W rozdziale tym znajdują się także rekomendacje dotyczące kierunków dalszych prac nad omawianym zagadnieniem.

Pozycje wykorzystane w pracy znajdują się w Bibliografii. W Aneksie zamieściłem wzory kwestionariuszy użytych w badaniach, a także szczegółowe rezultaty analiz statystycznych, których nie uwzględniłem w głównej części pracy.

ROZDZIAŁ 1. PROJEKTOWANIE PRACY (*WORK-DESIGN*) A ZADOWOLENIE Z PRACY

1.1. Przegląd podejść i koncepcji projektowania pracy

Tradycyjne podejście do projektowania pracy zawiera w sobie klasyczną teorię organizacji (*classical organization theory*) oraz teorię naukowego zarządzania (*industrial engineering*), którego prekursorem był – Tylor (Hackman, Oldham, 1980). Powyższe podejście akcentuje potrzebę wykorzystania nauki do odpowiedniego zaprojektowania pracy w taki sposób, aby była ona jak najbardziej efektywna, a jednocześnie jak najprostsza (eliminacja ryzyka popełniania błędów). Główną ideą opisywanego podejścia jest uproszczenie pracy, specjalizacja i standaryzacja wykonywanych czynności, a także dokładna analiza działań pracownika. Liczne badania (m.in. Parker, Wall, Cordery, 2001), jak również obserwacje praktyków zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi doprowadziły jednak do wniosku, iż podejście to prowadzi niejednokrotnie do negatywnych konsekwencji w postaci zwiększonej rutynizacji pracy, spadku motywacji i zadowolenia pracowników, zwiększonej absencji, trudności w zarządzaniu podległym personelem. W efekcie teoretycy i praktycy organizacji rozpoczęli poszukiwania innych czynników, które mogą wiązać się z zadowoleniem podmiotu i zwiększoną efektywnością działań, co stało się przyczynkiem do rozwinięcia koncepcji akcentujących wzbogacanie pracy (*job enrichment*), między innymi Dwuczynnikowa Teoria Herzberga i współpracowników (Herzberg i in., 1959; Hackman, Oldham, 1980; Zalewska, 2003a); Koncepcji Właściwości Pracy – *Job Characteristics Model* – Hackmana i Oldhama (1980).

Herzberg w swoich badaniach doszedł do wniosku, że inne czynniki powodują zadowolenie z pracy (tzw. motywatory), a inne wywołują niezadowolenie (tzw. czynniki higieny). Przy czym czynniki higieny związane są ze środowiskiem pracy (między innymi warunki pracy czy relacje ze współpracownikami), z kolei motywatory związane są z treścią pracy (wyróżnić można tu między innymi osiągnięcia, odpowiedzialność, uznanie przełożonych). Czynniki higieny determinują niezadowolenie podmiotu lub brak niezadowolenia. Dopiero jednak obecność motywatorów prowadzić może do satysfakcji.

Powyższa koncepcja została entuzjastycznie przyjęta zarówno przez teoretyków, jak i praktyków organizacji. Pociągnęła za sobą wiele badań, które ostatecznie nie potwierdziły jej słuszności. Jednak jej twierdzenia, w tym podział zadowolenia na dwa

odrębne bieguny, był ważnym krokiem determinującym dalsze prace badaczy zajmujących się problematyką zadowolenia pracowników i projektowania pracy.

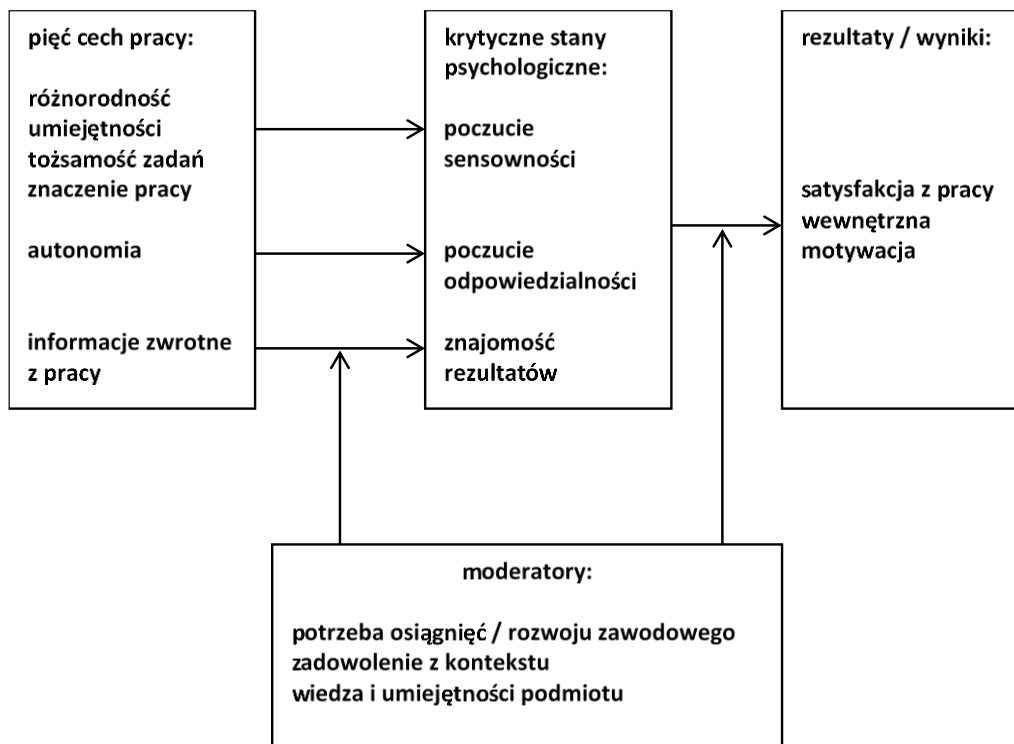
Model JCM Hackmana i Oldhama (1980) jest najbardziej znaną (i najczęściej cytowaną) koncepcją z nurtu „*work-design*”. Wielu praktyków z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi stara się tak organizować pracę swoich podwładnych, aby spełniała ona „wymagania” postulowane przez opisywaną koncepcję.

Hackman i Oldham (1980) wyróżnili trzy psychologiczne stany, krytyczne w procesie determinowania motywacji wewnętrznej pracownika i jego satysfakcji z obszaru zawodowego (autorzy wprowadzili pojęcie „krytyczne” aby podkreślić fakt, iż ww. stany psychologiczne są niezbędne, aby mówić o zadowoleniu podmiotu): 1) poczucie sensowności (*meaningfulness*) – pracownik musi postrzegać swoją pracę jako ważną i mającą znaczenie (w kontekście wyznawanego systemu wartości); 2) poczucie odpowiedzialności (*responsibility*) – pracownik musi mieć przekonanie, że jest osobiście (poprzez realizowane działania i podejmowane decyzje) odpowiedzialny za wyniki pracy; 3) znajomość rezultatów (*knowledge of results*) – pracownik musi wiedzieć, jakie są wyniki jego działań.

Opisane wyżej stany psychologiczne pojawiają się w sytuacji, gdy praca charakteryzuje się pięcioma cechami:

- 1) różnorodnością umiejętności (*skill variety*) – cecha ta oznacza stopień, w jakim praca wymaga zaangażowania zróżnicowanych umiejętności i zdolności w celu realizacji zadań;
- 2) tożsamością zadań (*task identity*) – cecha ta oznacza stopień, w jakim praca wymaga wykonywania usług lub produktów jako całości, od początku do końca;
- 3) znaczeniem pracy (*task significance*) – cecha ta oznacza stopień, w jakim praca wpływa na życie i funkcjonowanie innych osób i szerszego społeczeństwa;
- 4) autonomią (*autonomy*) – cecha ta oznacza stopień, w jakim praca daje swobodę i niezależność w zakresie podejmowania decyzji;
- 5) informacjami zwrotnymi (*feedback from job*) - cecha ta oznacza stopień, w jakim praca dostarcza bezpośrednich i jasnych informacji na temat efektywności działań.

Trzy pierwsze cechy prowadzą do poczucia sensowności, autonomia determinuje poczucie odpowiedzialności, podczas gdy informacje zwrotne zwiększają świadomość odnośnie rezultatów działań. Opisane zależności ilustruje rys. 1.



Rysunek 1. Koncepcja Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama.

Źródło: Hackman, R. J., Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, s. 161, 60, 2, 159 - 170.

Na podstawie wyróżnionych wyżej cech można obliczyć tzw. Ogólny Potencjał Motywacyjny (MPS) danej pracy: $MPS = (różnorodność\ umiejętności + tożsamość\ zadań + znaczenie\ pracy) / 3 \times autonomia \times informacje\ zwrotne$. Praca, która posiada wysoki Ogólny Potencjał Motywacyjny, powinna mieć wysokie natężenie co najmniej jednej z trzech cech prowadzących do poczucia sensowności, jednocześnie musi mieć wysoki poziom autonomii oraz dawać bezpośrednie i jasne informacje zwrotne.

Podkreślić należy, iż praca spełniająca opisane wyżej wymagania tworzy jedynie „grunt” pod motywację i satysfakcję podmiotu. To, czy pracownik będzie zadowolony ze swojej pracy i będzie wykonywał ją z dużym zaangażowaniem, zależy również od innych zmiennych, zarówno podmiotowych (potrzeba osiągnięć/rozwój zawodowy/wzrost, wiedza i umiejętności), jak i środowiskowych (zadowolenie z kontekstu: warunki pracy, relacje ze współpracownikami i przełożonymi itp.). Wyróżnione wyżej czynniki w myśl modelu JCM modyfikują wpływ cech pracy na pojawienie się krytycznych stanów psychologicznych i w konsekwencji zadowolenia z pracy.

Poniżej przytoczone zostaną wybrane badania weryfikujące twierdzenia Koncepcji JCM, które obrazują aktualny stan wiedzy na temat tego modelu.

Na wstępie warto odwołać się do badań samych autorów (Oldham, Hackman, Pearce, 1976), w których testowano moderującą rolę potrzeby wzrostu i zadowolenia z kontekstu w odniesieniu do związku cech pracy z motywacją pracowników. Badaniom poddano 201 pracowników bankowości, reprezentujących 25 różnych zawodów. Uzyskane wyniki potwierdziły słuszność teorii (im wyższy Ogólny Potencjał Motywacyjny wykonywanej pracy, tym większa wewnętrzna motywacja podmiotu – korelacja na poziomie 0,36, $p < 0,05$), wskazując na moderującą rolę opisanych wyżej czynników. Jednocześnie najwyższe wyniki w zakresie motywacji wewnętrznej uzyskano w sytuacji, kiedy uwzględniono kombinację tych dwóch moderatorów.

Kolejne badania, przeprowadzone przez Oldhama i Hackmana (1981), również potwierdziły zasadność teorii. Badaniom poddano grupę 2960 pracowników z 36 organizacji, reprezentujących 428 różnych zawodów. W badaniach tych porównano dwa alternatywne modele, popularne w praktyce Zarządzania Zasobami Ludzkimi (opisywany *Job Characteristics Model* oraz *Attraction-Selection Model*, akcentujący rolę zmiennych osobowościowych). Okazało się, że cechy pracy były pozytywnie związane z wewnętrzną motywacją (korelacja od 0,18 w przypadku tożsamości zadań do 0,37 w przypadku znaczenia pracy, $p < 0,05$) oraz z ogólną satysfakcją podmiotu (korelacja od 0,24 w przypadku tożsamości zadań do 0,46 w przypadku autonomii, $p < 0,05$). Co więcej, wyniki potwierdziły przypuszczenia autorów, że związek cech pracy z reakcjami pracowników (wewnętrzna motywacja, ogólna satysfakcja) był większy aniżeli związek cech pracownika ze wspomnianymi reakcjami, także koncepcja JCM okazała się być bardziej użyteczna aniżeli alternatywny model ASM.

Bardzo podobne w swym wydźwięku wyniki uzyskano w badaniach Thomasa, Buboltza i Winkelspecht (2004). Grupę badaną stanowiło 163 absolwentów szkoły artystycznej, aktywnych zawodowo. Diagnostyce poddano 4 „motywacyjne” cechy pracy (różnorodność umiejętności, tożsamość zadań, autonomia, informacje zwrotne), jak również dwie dodatkowe cechy mierzone za pomocą narzędzia *Job Diagnostic Survey* (JDS), stworzonego przez Hackmana i Oldhama (1975) – informacje zwrotne od współpracowników i przełożonych oraz współpraca z innymi, a także zmienne osobowościowe, mierzone za pomocą kwestionariusze MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*), jak również zadowolenie z pracy. Korelacje pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem podmiotu były umiarkowane, aczkolwiek istotne statystycznie (od 0,26

w przypadku tożsamości zadań, do 0,37 w przypadku różnorodności umiejętności). Zastosowanie analizy regresji hierarchicznej pokazało, iż to cechy pracy (wskazane przez Hackmana i Oldhama) w znacznej mierze odpowiadały za zadowolenie podmiotu (uśrednione $R^2 = 0,30$), zaś zmienne osobowościowe (przynajmniej te mierzone za pomocą MBTI) nie miały ani bezpośredniego, ani pośredniego wpływu na stopień zadowolenia z pracy.

W tym miejscu warto odwołać się także do metaanalizy, dokonanej przez Lohera, Noe, Moellera i Fitzgeralda (1985), której poddano 28 badań. Uzyskane wyniki były zgodne z przesłankami wynikającymi z teorii – średnia korelacja pomiędzy cechami pracy a satysfakcją podmiotu wyniosła 0,39. Dodatkowo potrzeba wzrostu pełniła rolę zmiennej moderującej związek cech pracy z zadowoleniem pracowników (w przypadku pracowników o wysokich wynikach w zakresie GNS korelacja pomiędzy cechami pracy a satysfakcją wyniosła 0,68, w przypadku pracowników o niskich wynikach w zakresie GNS – jedynie 0,38). Przypuszczać więc należy, iż wzbogacenie pracy prowadziło do wzrostu satysfakcji pracowników, ale w przypadku osób o niskich wynikach w zakresie GNS również inne zmienne, nieuwzględnione przez twórców modelu JCM, mogły moderować związek cech pracy z reakcjami podmiotu.

Podobne wyniki otrzymał Champoux (1989). Badaniem objęto grupę 247 pracowników agencji rządowej w USA. Zastosowana regresja hierarchiczna wykazała, zgodnie z tezami JCM, że cechy pracy i potrzeba wzrostu były powiązane z wewnętrzną motywacją i satysfakcją podmiotu, cechy pracy były związane z trzema krytycznymi stanami psychologicznymi, pracownicy o wyższych wynikach w zakresie potrzeby wzrostu (GNS) reagowali bardziej pozytywnie na wzbogacenie pracy aniżeli pracownicy o niskich wynikach w zakresie potrzeby wzrostu (choć zaznaczyć należy, iż w przypadku GNS uzyskane wyniki były niejednoznaczne i niekiedy trudne do interpretacji).

Kolejna metaanaliza (Fried, Ferris, 1987) dostarczyła wyników, które w umiarkowanym stopniu potwierdziły koncepcję JCM. Analizie poddano łącznie niemal 200 badań, w których zbadano 6930 pracowników reprezentujących 876 stanowisk i 56 organizacji. Jeśli chodzi o najważniejsze wnioski, to przedstawiają się one następująco:

1. potwierdzona została teza o różnych wymiarach cech pracy, przy czym nie było zgody co do liczby wymiarów, zaś rozwiązanie 5-czynnikowe (5 cech pracy) nie uzyskało potwierdzenia w wynikach;

2. wykazano, że prosta miara, będąca sumą wyników dla poszczególnych cech pracy, była lepszym predyktorem reakcji pracownika aniżeli Ogólny Potencjał Motywacyjny (MPS);

3. krytyczne stany psychologiczne pełniły rolę mediatorów pomiędzy cechami pracy a reakcjami (w tym zadowoleniem) podmiotu; zaznaczyć należy, iż związek trzech krytycznych stanów psychologicznych z zadowoleniem pracowników był dużo większy, aniżeli bezpośredni związek cech pracy z tym ostatnim;

4. uzyskane wyniki pozwoliły przypuszczać, iż zasadna jest redukcja krytycznych stanów psychologicznych z 3 do 2;

5. cecha pracy – informacje zwrotne była związana nie tylko ze znajomością rezultatów, ale w sposób istotny wpływała na wszystkie 3 stany psychologiczne;

6. moderująca rola potrzeby wzrostu okazała się być w znacznej mierze artefaktem, choć wyniki nadal uznano za niejednoznaczne, zalecając ich dalszą eksplorację.

Również Johns, Xie i Fang (1992) zwrócili uwagę na niejednoznaczność wyników (głównie w zakresie moderującej funkcji zmiennej potrzeby wzrostu i zadowolenia z kontekstu), a także niedostateczną weryfikację pewnych składowych modelu: brak badań na temat roli wiedzy i umiejętności pracowników, nieuwzględnianie stażu pracy jako istotnej zmiennej modyfikującej związek cech pracy z reakcjami pracowników. W ich badaniach uczestniczyło 300 menedżerów pierwszego i drugiego szczebla zarządzania, reprezentujących zróżnicowane obszary zawodowe. Uzyskane wyniki tylko częściowo korespondowały z przesłankami teoretycznymi. Jeśli chodzi o krytyczne stany psychologiczne, to zarówno znajomość rezultatów, jak i poczucie odpowiedzialności były związane z odpowiednimi cechami pracy, natomiast poczucie sensowności okazało się w pewnym stopniu związane ze wszystkimi pięcioma cechami pracy, a nie, jak twierdzili Hackman i Oldham – z różnorodnością umiejętności, tożsamością zadań, znaczeniem pracy. Warto odnotować fakt, iż wyniki jednoznacznie potwierdziły mediującą rolę krytycznych stanów psychologicznych pomiędzy cechami pracy a reakcjami pracowników (w tym satysfakcją podmiotu), natomiast w przypadku moderującej roli potrzeby wzrostu i zadowolenia z kontekstu nie były już jednoznaczne i często niezgodne z przesłankami teoretycznymi.

Kolejną pracą wartą uwagi są badania De Varo, Li i Brookshire (2007) – jedno z bardziej aktualnych, bowiem przeprowadzone, gdy warunki pracy były bardziej zbliżone do tych, które znaleźć można we współczesnych organizacjach. Badaniem

objęto 2191 pracowników (badania te były częścią szerszego projektu – *British Workplace Employee Survey* – WERS). Spośród cech pracy mierzono jedynie różnorodność umiejętności oraz autonomię. Okazało się, iż tylko autonomia jest pozytywnie skorelowana z satysfakcją podmiotu (różnorodność umiejętności była istotnie powiązana z produktywnością), z kolei zadowolenie z kontekstu nie miało wpływu na otrzymane wyniki w zakresie satysfakcji pracowników – nie potwierdzono więc tezy o moderującej roli tej zmiennej.

W ramach podsumowania należy stwierdzić, iż mimo ogromnego wpływu, jaki model JCM miał na teorię i praktykę psychologii pracy oraz niewątpliwych jego zalet i wynikających zeń przesłanek, nie jest on wolny od luk i niedociągnięć. Również badania weryfikacyjne w wielu kwestiach nie dostarczyły jednoznacznych odpowiedzi. Ponad to, stosunkowo mało miejsca poświęcono zmiennym modyfikującym, przez co ich rola i wpływ na zadowolenie podmiotu i jego motywację są nadal niejasne (Hackman, Oldham, 1980; Johns i in., 1992; De Varo i in., 2007). Nadal nie do końca jasna wydaje się też rola i liczba zmiennych mediujących relację cech pracy z zadowoleniem podmiotu – krytycznych stanów psychologicznych (poczucia sensowności, poczucia odpowiedzialności oraz znajomości rezultatów). Podkreślić należy również fakt, iż poszczególne cechy pracy (wyróżnione przez autorów koncepcji) nie są od siebie niezależne, (mimo iż model zakłada ich ortogonalność) – jeśli praca posiada wysokie natężenie w zakresie jednej cechy, z reguły jest też wysoko oceniana w przypadku pozostałych charakterystyk (Hackman, Oldham, 1980).

W kontekście projektowania pracy koncepcją wartą uwagi jest bez wątpienia tzw. Witaminowy Model autorstwa Warra (Meyerding, 2015). U podstaw tego modelu leży analogia pomiędzy psychologicznym oddziaływaniem właściwości pracy na zdrowie psychiczne i dobrostan podmiotu a wpływem witamin na funkcjonowanie człowieka. Według Warra pewne cechy pracy (możliwość sprawowania kontroli, możliwość wykorzystania umiejętności, jasność celu, wymagania pracy i obciążenie pracą, wsparcie społeczne itp.) działają na człowieka tak samo jak witaminy A i D – ich wzrost do pewnego momentu sprzyja pracownikowi, natomiast po przekroczeniu optymalnej dawki ich działanie może prowadzić do negatywnych skutków (w tym przypadku mówimy o zależności nieliniowej, przyjmującej kształt odwróconej litery U). Z kolei takie czynniki pracy, jak warunki pracy czy dostępność środków finansowych działają podobnie jak witaminy C i E – początkowo ich wzrost prowadzi do pozytywnych skutków, jednak dalsze ich przyjmowanie nie ma żadnego wpływu na funkcjonowanie człowieka.

Model ten doczekał się licznych badań weryfikacyjnych (np. de Jonge, Schaufeli; 1998; Jeurissen, Nyklicek, 2001), które nie dały jednoznacznych wyników. O ile udało się potwierdzić występowanie kilku spośród postulowanych krzywoliniowych związków (np. wymagania pracy, możliwość sprawowania kontroli), o tyle w przypadku pozostałych (np. wsparcie społeczne) wyniki były odmienne od zakładanych.

Warto w tym miejscu zaprezentować również koncepcję Wymagań – Kontroli (*job demand – control*, JDC), autorstwa Karaska (Hoang, Corbière, Negrini, Pham, Reinharz, 2013; Phipps, Malley, Ashcroft, 2012). Model ten akcentuje wagę dwóch właściwości pracy – wymagania pracy oraz swoboda podejmowania decyzji – w procesie powstawania reakcji afektywnych i fizjologicznych pracownika (w tym stresu zawodowego). Zgodnie z modelem najsilniejsze reakcje stresowe występują u osób, które wykonują pracę związaną z wysokim poziomem wymagań i niewielką swobodą podejmowania decyzji. W takim wypadku dochodzić może do wysokiego napięcia u pracownika. Odwrotna sytuacja – niskie napięcie ma miejsce wówczas, gdy pracownik dysponuje dużą swobodą podejmowania decyzji, a stawiane wymagania są niewielkie. Warto zaznaczyć, że wysoka motywacja, zadowolenie podmiotu, uczenie się i rozwój osobisty występują wtedy, kiedy zarówno wymagania pracy, jak i swoboda podejmowania decyzji pozostają na wysokim poziomie.

Johnson i Hall (1988) uzupełnili model o kolejną właściwość pracy – wsparcie społeczne (*support*). Biorąc pod uwagę wszystkie 3 cechy pracy, najbardziej niepożądane skutki mogą wystąpić w sytuacji wysokich wymagań, małej swobody podejmowania decyzji i niewielkiego wsparcia społecznego, z kolei praca będzie najbardziej motywująca, rozwijająca i satysfakcjonująca w sytuacji wysokich wymagań, dużej swobody w zakresie podejmowania decyzji, jak również dużego wsparcia ze strony innych.

Model JDC (*job demand – control*), a także jego bardziej rozbudowana wersja (*job demand – control – support – JDCS*), był wielokrotnie poddawany weryfikacji (Van der Doef, Maes, 1999). Metaanalizy (Hausser, Mojzisch, Niesel, Schulz-Hardt, 2010) pokazały, iż wyróżnione 3 cechy są istotnie powiązane z ogólnym dobrostanem psychicznym podmiotu (*psychological well-being*). Na gruncie polskim koncepcję JDCS weryfikowali między innymi Derbis i Baka (2011), potwierdzając, że stresory w pracy pozytywnie korelują z wypaleniem zawodowym, z kolei wsparcie społeczne jest negatywnie związane z wypaleniem.

W tym kontekście bardzo ciekawie jawi się również tzw. interdyscyplinarne podejście do projektowania pracy, rozwinięte przez Campiona i Thayera (1985; 1987). Autorzy przeprowadzili szczegółową analizę literatury z zakresu psychologii pracy i zarządzania zasobami ludzkimi, wyodrębniając 700 zasad projektowania pracy, które następnie zostały pogrupowane w 70 kategorii. Kategorie te zostały ostatecznie zorganizowane w 4 podejścia do organizacji i projektowania pracy:

1. Podejście mechanistyczne (*mechanistic approach*) nawiązujące do klasycznej teorii organizacji i idei specjalizacji/uproszczenia pracy;
2. Podejście motywacyjne (*motivational approach*) nawiązujące do idei wzbogacania pracy i Koncepcji Hackmana i Oldhama (JCM);
3. Podejście biologiczne (*biological approach*) nawiązujące do koncepcji biomechaniki i ergonomii, akcentuje tym samym potrzebę zmniejszenia fizycznych niedogodności i wyeliminowania ryzyka wypadków;
4. Podejście poznawczo-motoryczne (*perceptual/motor approach*) – nawiązuje do psychologii eksperymentalnej, koncentrujące się na poznawczych i motorycznych możliwościach pracownika.

Według autorów, wyróżnione wyżej podejścia, choć mają pewne cechy wspólne, znacząco różnią się w zakresie działań podejmowanych w celu organizacji pracy i w konsekwencji w zakresie osiąganych korzyści. Podejście mechanistyczne prowadzi do zwiększenia efektywności działań pracowników, podejście motywacyjne powoduje wzrost satysfakcji podmiotu i zwiększa jego motywację wewnętrzną, podejście biologiczne koncentruje się na komforcie pracownika (poprzez redukcję wysiłku i niedogodności związanych z warunkami pracy), tym samym zmniejsza się natężenie chorób zawodowych i skarg pracowników na stan zdrowia, podejście poznawczo-motoryczne powoduje zmniejszenie liczby wypadków i błędów popełnianych przez pracowników.

Podejście interdyscyplinarne w myśl autorów jest więc konieczne, aby lepiej zrozumieć funkcjonowanie człowieka w miejscu pracy i zaprojektować takie rozwiązania, które będą optymalne z punktu widzenia celów organizacji i potrzeb zatrudnionych w niej pracowników.

Badania przeprowadzone przez Campiona i Thayera (1985), jak również ich replikacja (Campion, 1988) potwierdziły zasadność teorii – każde wyróżnione podejście było pozytywnie związane z przewidywaną/odpowiadającą mu grupą korzyści.

Warto odnotować fakt, iż kolejna replikacja, przeprowadzona przez Edwardsa, Brteka i Scully (2000) z wykorzystaniem metody modelowania równań strukturalnych,

doprowadziła do nieco innych wyników. Okazało się, iż model 10-czynnikowy był znacząco lepiej dopasowany do danych aniżeli rozwiązanie 4-czynnikowe, postulowane przez twórców. Co więcej, związek poszczególnych podejść z osiąganymi korzyściami nie był tak jednoznaczny, jak wskazywali Champion i Thayer. Można więc pokusić się o stwierdzenie, iż poszczególne podejścia mogą prowadzić do zróżnicowanych konsekwencji, nie tylko tych postulowanych przez Campiona i Thayera (dla przykładu projektowanie pracy w myśl podejścia biologicznego lub poznawczo-motorycznego prowadzić może również, poza „przypisanymi” konsekwencjami, do zwiększenia satysfakcji podmiotu).

Zaprezentowane wyżej podejścia do projektowania pracy zdają się być nieaktualne w stosunku do charakterystyki dzisiejszych organizacji i schematu pracy. Podejścia te powstawały bowiem w czasach, kiedy praca była znacznie prostsza, zaś organizacje charakteryzowały się większym stopniem scentralizowania. Dlatego też, istnieje silna potrzeba modyfikacji czy też rozszerzenia podejścia do projektowania pracy w taki sposób, aby uwzględnić aktualne zmiany i trendy na rynku pracy.

1.2. Realia dzisiejszej organizacji skłaniające do zmiany podejścia do projektowania pracy

W ostatnim czasie zaobserwować można znaczne zmiany i transformacje otaczającej nas rzeczywistości, które zmuszają do przewartościowania sposobu spostrzegania i interpretacji pojęcia pracy i zatrudnienia (Salas, Chen, Kozłowski, 2017). Żyjemy w czasach tzw. ekonomii poindustrialnej (de Bell, 2006). Coraz bardziej marginalną rolę odgrywa rolnictwo i przemysł ciężki, zaś w coraz większym stopniu rozwija się sfera usługowa, związana z przekazywaniem i wymianą informacji (Ratajczak, 2006, 2007). Na uwagę zasługuje ogromny postęp naukowo-technologiczny, który w dużej mierze determinuje sposób wykonywania pewnych zawodów i czynności. Praca zawodowa staje się coraz mniej uciążliwa i jednocześnie coraz bardziej bezpieczna. Systematycznie wzrasta wynagrodzenie pracowników, poprawiają się również stosunki pracy (Ratajczak, 2006, Rudnicka, 2007).

Nieuchronną konsekwencją zachodzących przemian i postępującego rozwoju technologicznego jest pojawianie się i wzrost popularności alternatywnych sposobów wykonywania czynności zawodowych, które z powodzeniem wypierają standardowe, sprawdzone w „starych warunkach” sposoby, dając pracownikom możliwość

elastycznego podchodzenia do czasu pracy (Machol-Zajda, 2008; Spieler, Stamov-Roßnagel, Kappa, Scheibe, 2017).

Warto zaznaczyć również, iż praca staje się coraz mniej scentralizowana, w przeciwieństwie do ery przemysłowej, zaś ścisła kontrola ustępuje miejsca pracy zadaniowej czy zarządzaniu przez cele. Organizacje przyjmują struktury zbliżone do sieci, coraz większą popularnością cieszą się struktury organiczne, projektowe czy tzw. przekrojowo-funkcjonalne (por. Jachnis, 2008), w których to pewne grupy robocze przenikają różne funkcjonalne jednostki organizacji. Na uwagę zasługują także tzw. struktury federacyjne, związane z dużą odpowiedzialnością i autonomią zatrudnionych w nich pracowników (de facto każdego pracownika zatrudnionego w ramach struktury federacyjnej określić można mianem biznesmana, odpowiedzialnego nie tylko za swoje działania, ale także za całokształt organizacji, który aby przetrwać, musi szybko i elastycznie reagować na potrzeby klientów, budować relacje z innymi – wewnątrz i na zewnątrz organizacji Peters, 1994, za: Kożusznik, 2007). Na uwagę zasługują nowe, ewolucyjne podejścia do zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstw, tzw. „organizacje turkusowe”, w których propaguje się współodpowiedzialność, znaczną autonomię, samozarządzanie (Blikle, 2016, Laloux, 2015; Lipńska-Grobelny, 2013), czy nieco szersze zjawisko, związane z podejmowaniem działań przez samych pracowników w celu nadania większego sensu i odpowiedzialności w pracy (tzw. *job crafting*, Berg, Wrzesniewski, Dutton, 2010; Hackman, Oldham, 2010).

Powyższe zmiany wskazują, iż w kontekście projektowania pracy i zwiększania zadowolenia pracowników coraz większe znaczenie będą mieć przede wszystkim cechy społeczne (związane z socjalnym aspektem funkcjonowania podmiotu, por. Hackman, Oldham, 2010), w opozycji do postulowanych między innymi w Modelu JCM (Hackman, Oldham, 1980) cech motywacyjnych. W obecnych czasach cechy związane z warunkami pracy (tzw. cechy kontekstowe) także zyskują coraz większe znaczenie i są coraz wyżej wartościowane przez młodych ludzi (Hauk, 2007). Rozwój technologiczny i nowe formy wykonywania czynności służbowych pozwalają przypuszczać, iż cechy związane z przetwarzaniem informacji, oraz ergonomią pracy powinny również zyskiwać na znaczeniu (Parker i in., 2001).

Najsilniej potrzeba rozpatrywania większej puli cech pracy w kontekście projektowania pracy została zaakcentowana przez Morgesona i Humphreya (2006; Humphrey, Nahrgang, Morgeson, 2007). Badacze ci podjęli próbę uzupełnienia luki w zakresie koncepcji projektowania pracy. Po przeanalizowaniu literatury z zakresu

projektowania pracy, Morgeson i Humphrey (2006) wyodrębnili 18 cech pracy najczęściej pojawiających się w koncepcjach „work-design”. Następnie cechy te pogrupowali w 3 oddzielne kategorie: 1. motywacyjne, 2. społeczne, 3. kontekstowe. Oprócz „podstawowych” pięciu cech motywacyjnych wyróżnionych w modelu JCM, dodatkowe cechy motywacyjne (takie jak: różnorodność zadań, przetwarzanie informacji, złożoność pracy, specjalizacja, rozwiązywanie problemów), cechy związane ze społecznym funkcjonowaniem podmiotu (współzależność, informacje zwrotne od współpracowników, współpraca z innymi, kontakty na zewnątrz organizacji) oraz cechy kontekstowe (wymagania fizyczne, warunki pracy, ergonomia) w myśl autorów w dużej mierze wpływają na zadowolenie pracowników. Poniżej przedstawiłem wyniki uzyskane przez ww. badaczy (Humphrey i in., 2007):

1. Cechy motywacyjne (uwzględniające zarówno pierwotne cechy, wyodrębnione przez Hackmana i Oldhama, jak również dodatkowe cechy zaproponowane przez badaczy) wyjaśniają 34% wariancji zadowolenia z pracy;
2. Cechy społeczne wyjaśniają 17% wariancji zadowolenia z pracy;
3. Cechy kontekstowe wyjaśniają 4% wariancji zadowolenia z pracy.

Zmiany na rynku pracy oraz zmiany w zakresie funkcjonowania organizacji wskazują także na potrzebę uwzględniania i rozpatrywania (w kontekście projektowania pracy) nie tylko samych cech aktywności zawodowej, ale także cech osobowościowych pracowników. Wiele badań wskazuje bowiem na znaczenie cech należących do tzw. „Wielkiej Piątki” (Judge, Heller, Mount, 2002) czy cech związanych z tzw. „samopozostawaniem” (Judge, Bono, 2001) w kontekście zadowolenia z pracy. Szerzej o innych (aniżeli uwarunkowania środowiskowe) determinantach zadowolenia z pracy napisałem w następnym rozdziale niniejszej rozprawy.

Aktualnie dominującym modelem w badaniach nad zadowolenie z pracy jest tzw. ujęcie trójczynnikiowe/transakcyjne (Spector, 1997; Zalewska, 2003a), uwzględniające cechy pracy, cechy osobowościowe oraz ich wzajemne relacje. Przykładem takiego modelu jest jedno z nowszych ujęć, traktujące co prawda nie o zadowoleniu z pracy, ale o zachowaniach kontrproduktywnych, które często wiążane są z brakiem zadowolenia lub niskim zadowoleniem z aktywności zawodowej. Jest to model stresory – emocje (*stressor – emotion model*), (Fox, Spector, Miles, 2001; Spector, Fox, Domagalski, 2006). W tym ujęciu jako podstawowe źródło zachowań nieproduktywnych wskazywane są przewlekłe stresory występujące w środowisku pracy. Efekt stresorów mediowany jest przez negatywne emocje (np.: gniew i lęk)

i moderowany przez czynniki organizacyjne (np.: poczucie kontroli) oraz osobowościowe (np.: sumienność i samokontrola). Model ten wskazuje więc na potrzebę uwzględnienia (w kontekście projektowania pracy) czynników organizacyjnych, być może też związanych z przeciążeniem rolami i konfliktem ról (Baka, 2012b; Zalewska, 2003a).

Zmiany w zakresie struktury organizacyjnej wpływają także na wzrost zainteresowania grupowymi formami wykonywania pracy (*team working*, Grand, Braun, Kuljanin, Kozłowski, Chao, 2016; Hackman, Oldham, 2010). I choć idea pracy zespołowej nie jest czymś nowym i niezwykłym, to tak duża popularność tej formy realizacji zadań jest czymś odmiennym od tego, co zaobserwować można było w tradycyjnych organizacjach. Następuje zmiana akcentów z pracownika na zespół roboczy, rośnie rola analizowania tzw. „podmiotowości” grup roboczych (Kozusznik, 2007). Podmiotowość zespołu to tzw. „zbiorowa osobowość”, złożona z trzech podmiotów: kierownika, grupy jako całości oraz każdego członka zespołu. Owa podmiotowość realizowana jest poprzez regulację własnego wpływu, tzw. deinfluencyzację, która polega na świadomym osłabianiu, redukowaniu, a nawet całkowitym pozbywaniu się wpływu, w odpowiedzi na wymagania sytuacji tak zewnętrznej, jak i wewnętrznej. W dzisiejszych burzliwych czasach, pełnych częstych i dynamicznych zmian, tylko poprzez przemyślane i umiejętne regulowanie wpływu i władzy przez menedżerów różnego stopnia można w pełni wykorzystać kompetencje i potencjał wszystkich członków zespołu.

Rośnie także rola i znaczenie alternatywnych sposobów rozwoju pracowników i wzbogacania ich pracy (między innymi coaching zespołowy – *team/peer coaching* – realizowany przez lidera lub przez współpracowników (Hackman, Wageman, 2005; Thorn, McLeod, Goldsmith, 2007)).

Biorąc powyższe pod uwagę, istnieje silna potrzeba projektowania pracy nie tylko pod kątem pracownika jako indywidualnego podmiotu, lecz bardziej w ujęciu zespołu jako całości.

ROZDZIAŁ 2. ZADOWOLENIE Z PRACY

2.1. Poczucie jakości życia

Problematyka jakości życia cieszy się ogromnym zainteresowaniem badaczy różnych specjalności. Pojęcie to jest szeroko stosowane zarówno w świecie nauki, jak również w życiu codziennym, dotyczy bowiem bardzo ważnego aspektu funkcjonowania człowieka. Poziom zamożności osiągnięty przez społeczeństwa zachodnie pozwala im wyjść w poszukiwaniach dobrego życia poza podstawową egzystencję i troskę o zwykłe przetrwanie (Diener, Lucas, Oishi, 2002). Większość teorii jakości życia stara się odpowiedzieć na pytanie, od czego zależy zadowolenie człowieka i co można zrobić, aby być bardziej szczęśliwym. Koncepcje te wpisują się zazwyczaj w dwa główne ujęcia: 1. „dół – góra” („*bottom – up*”) oraz 2. „góra – dół” („*top – down*”, Czapiński, 2004). Teorie „dół – góra” zakładają, że ogólny dobrostan psychiczny jest wynikiem algebraicznego rachunku na zbiorze satysfakcji częściowych ze wszystkich istotnych aspektów życia lub na zbiorze wszystkich liczących się doświadczeń emocjonalnych w pewnym przedziale czasu. Przy czym teorie te pomijają różnice indywidualne, koncentrując się na czynnikach środowiska jako przyczynach różnic w jakości życia. Z kolei teorie „góra – dół” odwracają kierunek zależności i głoszą, że to ogólne zadowolenie z życia warunkuje satysfakcje częściowe, intensywność i kierunek reakcji emocjonalnych. Przy czym koncepcje te pomijają wpływ sytuacji i czynników środowiskowych, kładąc akcent na biologicznie zdeterminowane cechy osobowości.

Szczęście zależy od bardzo różnych czynników (zarówno zewnętrznych, jak i tych o charakterze wewnętrznym, oraz ich interakcji). Jeśli chodzi o czynniki wewnętrzne, to najczęściej wymienia się takie cechy, jak ekstrawersja (która związana jest pozytywnie z ogólnym zadowoleniem z życia) i neurotyzm (w tym przypadku zależność przyjmuje postać negatywną, por. Diener, Suh i Oishi, 1998). Ciekawych wyników w tym obszarze dostarcza metaanaliza DeNeve i Coopera (1998), którzy przeanalizowali związek 137 cech osobowości z dobrostanem psychicznym (cechy te zostały pogrupowane w bardziej ogólne kategorie wyróżnione w modelu Wielkiej Piątki). Przeciętny ważony współczynnik korelacji wszystkich badanych cech wynosił 0,19, natomiast najsilniej z zadowoleniem z życia korelowały neurotyzm ($r = -0,22$) i sumienność ($r = 0,21$). Związek dobrostanu z ekstrawersją był w tym wypadku nieco niższy ($r = 0,17$).

Bardzo często (jako korelaty ogólnego dobrostanu) wskazuje się czynniki makroekonomiczne (związane ze sferą materialną egzystencji, Czapiński, 2004), ale również aspekty demograficzne, takie jak wiek, płeć, posiadanie dzieci itp. (por. Argyle, 1999; Czapiński, 2004). Badania potwierdzają dodatni związek wyżej wymienionych zmiennych z ogólnym zadowoleniem z życia, jednak siła związku jest na ogół niewielka (Chodkiewicz, 2009).

Przy czym w polskiej literaturze, zwłaszcza z obszaru psychologii pozytywnej, zaleca się różnicowanie pojęć związanych z jakością życia. Czymś innym jest bowiem subiektywny dobrostan podmiotu, jakość życia (którą często można operacjonalizować z wykorzystaniem ekonomicznych wskaźników) a czymś innym poczucie jakości życia. To ostatnie pojęcie obejmuje przede wszystkim stany przeżyciowe i sposoby radzenia sobie ze stresem (Derbis, 2000; Derbis, 2005; Derbis, Jędreń, 2010; Kowalik, 2000). Poczucie jakości życia związane jest ze światem subiektywnych ocen podmiotu i z doświadczaniem w czterech sferach: psychofizycznej, psychospołecznej, podmiotowej i metafizycznej. Poczucie jakości życia rozumiane jest jako doświadczane zadowolenie wynikające z oceny poziomu przystosowania osobistego, satysfakcji z własnych kompetencji, dobrych relacji międzyludzkich oraz realizacji wartości, wynika z uwarunkowań osobowościowo-aksjologicznych (Mróz, 2016).

W tym kontekście bardzo ciekawie jawi się również Transakcyjny Model Jakości Życia (TMJŻ, Zalewska, 2003a), w którym to autorka zakłada, że "... każdy obszar jakości życia stanowi podsystem systemu jakości życia, a jakość życia jest elementem szerszego systemu „osoba”, który z kolei stanowi element najszerszego systemu „osoba – środowisko” (Zalewska, 2003a, s. 49). Poczucie jakości życia jest definiowane tu jako ogólna postawa (zadowolenie) człowieka wobec życia i wobec jego różnych sfer. Postawy te są wynikiem wartościowania (zarówno poznawczego, jak i emocjonalnego). Zalewska (2003a) w swym modelu zakłada, że oceny poszczególnych obszarów życia są ze sobą powiązane, tzn. zadowolenie w jednym obszarze wpływa na zadowolenie, w innym obszarze i odwrotnie, a jednocześnie zależności te są uwarunkowane funkcjonowaniem szerszych systemów i ich interakcji – systemu „osoba”, oraz systemu „osoba – środowisko”.

2.2. Sposoby rozumienia i szacowania konstruktów zadowolenia z pracy

Pojęcie jakości życia pracowników swym zakresem obejmuje bardzo szerokie spektrum doświadczeń jednostki i jej całościowego funkcjonowania w miejscu pracy, dlatego wyróżnić można co najmniej trzy aspekty leżące w centrum zainteresowania

różnych dziedzin nauki zajmujących się funkcjonowaniem organizacji: psychologiczny dobrostan (*psychological well – being*), określany jako zadowolenie z pracy; fizyczny dobrostan (*physical well – being*), utożsamiany ze zdrowiem; oraz społeczny dobrostan (*social well – being*), akcentujący ilość i jakość kontaktów ze współpracownikami, przełożonymi i podwładnymi (Grant, Christianson, Price, 2007). Na uwagę zasługuje także mnogość pojęć związanych z postawami wobec pracy (*job attitudes*), od zadowolenia z pracy poprzez zaangażowanie w pracę, przywiązanie do pracy, emocje w pracy, nastrój w pracy itp. Choć badacze i naukowcy starają się rozpatrywać opisywane zjawisko w sposób globalny, to większość prac z zakresu psychologii i zarządzania poświęcona jest jednak problematyce zadowolenia z pracy (Judge, Weiss, Kammeyer-Muelle, Hulin, 2017).

Zjawisko zadowolenia z pracy stanowi ważny aspekt zainteresowań praktyków i teoretyków. Obok szeroko rozumianej efektywności/produktywności, stanowi centralny obszar, na którym skupiają się zarówno wysiłki osób zarządzających przedsiębiorstwami, jak i działania przedstawicieli nauk społecznych (w tym przede wszystkim psychologii, zarządzania, socjologii, medycyny itp.). Początki usystematyzowanych badań nad satysfakcją jednostki w miejscu pracy datują się na lata 30-ste ubiegłego wieku (Brief, Weiss, 2002), i choć w literaturze przedmiotu odnaleźć można ogromną liczbę badań poświęconych temu zagadnieniu, problematyka ta nadal jawi się jako warta dalszej, pogłębionej eksploracji.

Do głównych czynników wpływających na taki stan rzeczy zaliczyć należy potencjalne konsekwencje, które przypisuje się zadowoleniu z pracy (między innymi zwiększona produktywność, wzrost zachowań prospołecznych itp., jak również fakt, iż w toku badań nad zadowoleniem z pracy stosowano bardzo zróżnicowane sposoby definiowania, konceptualizacji i szacowania tego konstruktu. Brak jasno określonych i szeroko akceptowanych ram teoretycznych doprowadził do sytuacji, w której szacowaniu poddawano niemal wszystkie cechy człowieka, jego miejsca pracy i zachodzące wydarzenia (bez względu na fakt, czy miało to uzasadnienie teoretyczne, czy też nie), co zaowocowało ponad 10000 badań z tego zakresu (Brief, Weiss, 2002).

Bańka (2005, s. 329) definiuje zadowolenie z pracy jako: „uczuciową reakcją przyjemności lub przykrości, doznawaną w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról”. Z kolei zdaniem Locke’a (1969, za: Makin, Cooper, Cox, 2000, s. 82) zadowolenie z pracy rozumieć można jako „przyjemny lub pozytywny stan emocjonalny, wynikający z oceny własnej pracy lub doświadczeń związanych z pracą”.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż w literaturze przedmiotu do niedawna dominowała tendencja do definiowania zadowolenia w terminach afektywnych (por. powyższe definicje), natomiast badaniu poddawano z reguły aspekt poznawczy. Zadowolenie z pracy, składa się więc z dwóch komponentów: poznawczego (co ludzie sądzą o swojej pracy, w jakim stopniu człowiek postrzega swoją pracę jako korzystną lub niekorzystną) i emocjonalnego (co ludzie czują wobec swojej pracy lub jakich emocji doświadczają będąc w pracy, samopoczucie w pracy lub doświadczane uczucia wobec pracy, por. Jaros, 2005). O ile w latach 30-tych badacze w sposób otwarty i innowacyjny podchodzili do konstruktów zadowolenia z pracy (różnorodność podejść i metod badawczych), o tyle w późniejszych okresach nastąpiło swoiste „zawężenie” podejścia, koncentrowano się głównie na aspektach poznawczych zadowolenia, akcentowano rolę środowiska zawodowego w kształtowaniu satysfakcji podmiotu (marginalizując wpływ dyspozycji człowieka), stosowano głównie metody ilościowe badań itp. W latach 1980-1990 nastąpił ponowny wzrost zainteresowania tym zjawiskiem, w tym głównie aspektem emocjonalnym składającym się na zadowolenie z pracy (Brief, Weiss, 2002; Zalewska, 2003a).

Na potrzebę rozróżnienia i oddzielnego badania dwóch aspektów zadowolenia z pracy wskazują Organ i Near (1985), Brief (1998) oraz Zalewska (2003a), bowiem poznawczy i emocjonalny element postawy wobec obiektu nie muszą być spójne i pozostawać w harmonii (Zajonc, Markus, 1982; Wojciszke, 2000), inne czynniki mogą być przyczyną zadowolenia poznawczego z pracy, inne zaś determinują zadowolenie emocjonalne podmiotu (Rosenberg, Hovland, 1960). W tym miejscu warto odwołać się do badań Lubrańskiej (2013) na temat zależności pomiędzy doświadczeniami afektywnymi pracownika a zadowoleniem z pracy. Autorka wykazała, iż osoby doświadczające w pracy pozytywnego afektu są bardziej zadowolone ze swojej pracy i wyżej wartościują jej różne przejawy. Również Wróbel (2010) wskazuje, iż emocjonalne przeżycia pracowników oddziałują na ich satysfakcję i efektywność zawodową, jakość pracy, procesy poznawcze czy motywacyjne.

Zadowolenie poznawcze z pracy dotyczy sądów na temat pracy i tego, na ile jest ona korzystna dla podmiotu. Na ogół rozpatruje się je na dwóch wymiarach – od niezadowolenia do zadowolenia. Przy czym wyodrębnić można tzw. ogólne zadowolenie poznawcze z pracy (praca jako całość), oraz zadowolenie poznawcze z poszczególnych składników pracy (por. Zalewska, 2003a).

Najczęściej ogólne zadowolenie z pracy szacuje się w badaniach, których celem jest wykrycie przyczyn, konsekwencji zadowolenia z pracy lub związków tej zmiennej

z innymi czynnikami. Badania takie pozwalają na zobrazowanie mechanizmów i relacji pomiędzy zmiennymi, jednocześnie nie dają pełnego obrazu zadowolenia człowieka z pracy.

W przypadku zadowolenia poznawczego z poszczególnych składników pracy w literaturze przedmiotu widoczny jest brak spójności co do liczby i treści wymiarów środowiska zawodowego, jednocześnie brak teorii pozwalającej na spójny podział składników pracy ważnych pod kątem zadowolenia z pracy (Brief, 1998). Dla przykładu Locke (1976), dokonując przeglądu literatury na temat zadowolenia z pracy, sugeruje, że różne wymiary/składniki pracy można sprowadzić do 4 kategorii: nagrody, inni ludzie, treść pracy, kontekst organizacyjny.

W tym miejscu należy zaznaczyć, iż związki ogólnego zadowolenia z pracy z zadowoleniem z poszczególnych jej składników są na ogół słabe, postawa i waga każdego ze składników zależy w dużej mierze od różnic indywidualnych (Brief, 1998; Iroson, Smith, Brannick, Gibson, Paul, 1989; Scarpello, Campbell, 1983). Możliwe jest bowiem osiągnięcie przeciętnego uśrednionego zadowolenia z pracy przy jednoczesnej wysokiej ogólnej satysfakcji z pracy, np. wtedy, gdy jednostka wykazuje przeciętne zadowolenie z większości wymiarów pracy, zaś jeden element pracy (szczególnie ważny dla pracownika) jest oceniany przez niego bardzo wysoko (w takim wypadku element ten determinuje globalną ocenę pracy).

Jeśli chodzi o emocjonalne zadowolenie z pracy, warto podkreślić istnienie rozbieżności w zakresie jego definiowania i pomiaru. Z jednej strony możliwe jest rozpatrywanie emocji przeżywanych wobec pracy, z drugiej zaś – emocji doświadczanych w pracy (Brief, 1998). Zaznaczyć należy, iż w literaturze poświęconej zadowoleniu z pracy znacznie łatwiej odnaleźć badania dotyczące samopoczucia w pracy, aniżeli stanów afektywnych doświadczanych wobec pracy (Crites, Fabrigar, Petty, 1994).

Przegląd literatury przedmiotu wskazuje aktualnie na cztery sposoby rozumienia i badania zadowolenia emocjonalnego z pracy:

- Szacowanie samopoczucia w miejscu pracy na skali przyjemności, poprzez opisanie zadowolenia na jednowymiarowym kontinuum od pozytywnego do negatywnego nastroju (Abele, 1992) lub szacowanie częstości emocji pozytywnych (Diener, Sandvik, Pavot, 1991).
- Szacowanie samopoczucia na dwóch wymiarach: afektu pozytywnego i afektu negatywnego, przykładowo: podejście zaproponowane przez Watsona i Tellegena

(Watson, Clark, 1999), jak również koncepcja Thayera (2001; 2008), który sformułował Dwuwymiarową Teorię Nastroju (odpowiednio: pobudzenie energetyczne, pobudzenie napięciowe).

- Szacowanie średniego poziomu nastroju i jego zmienności (średni poziom nastroju zależy głównie od częstości emocji pozytywnych, podczas gdy zmienność nastroju zależy głównie od intensywności doświadczanych stanów emocjonalnych). Jako przykład można tu podać podejście Russella i Carroll (1999).
- Szacowanie samo poczucia na trzech wymiarach: energii (ożywienie – zmęczenie), napięcia (lęk – spokój), przyjemności (radość – smutek), (Zalewska, 2003a).

W przypadku zadowolenia emocjonalnego z pracy badania na ogół koncentrują się na ocenie pracy jako całości (ogólne zadowolenie). Jest to spowodowane faktem, iż pomiar emocji dotyczy zjawisk raczej krótkotrwałych, a pomiar globalnego stanu afektywnego pracownika nie pozwala jednoznacznie określić, które składniki pracy są związane ze stanem afektywnym odczuwanym w trakcie wykonywania aktywności zawodowej (Jaros, 2009). Pewnym uzupełnieniem tej luki na gruncie polskim są badania przeprowadzone przez Jarosa (2009) z wykorzystaniem autorskiej metody do szacowania nastroju (odpowiednio skala energii i skala napięcia) wywoływanego przez pracę (jako całość, jak również przez poszczególne jej składniki). W badaniach tych autor skoncentrował się na analizie zadowolenia emocjonalnego z pracy jako całości, jak również z wybranych składników pracy: kontakty ze współpracownikami, kontakty z przełożonym, treść pracy, warunki fizyczne w miejscu pracy.

W rozdziale dotyczącym opisu koncepcji badań własnych opisane zostały bardziej szczegółowo wykorzystane na potrzeby badań podejścia do definicji i operacjonalizacji zadowolenia z pracy (zarówno w ujęciu poznawczym, jak i emocjonalnym).

2.3. Uwarunkowania zadowolenia z pracy

Analiza literatury przedmiotu wskazuje na 4 grupy modeli wyjaśniających zjawisko zadowolenia z pracy (Brief, 1998; Spector, 1997; Zalewska, 2003a), są to, odpowiednio:

1. Modele środowiskowe związane głównie z cechami pracy (szerzej opisałem je w poprzednim rozdziale związanym z projektowaniem pracy);
2. Modele dopasowania osoby i środowiska pracy;
3. Modele osobowościowe, akcentujące cechy osobowościowe (i temperamentalne pracowników);

4. Modele trójczynnikiowe, uwzględniające interakcje pomiędzy wymienionymi wyżej czynnikami.

Poniżej zaprezentowane zostały te koncepcje i badania związane z uwarunkowaniami osobowościowymi i z modelami dopasowania osoby i środowiska pracy, które, (w moim rozumieniu), wywarły największy wpływ na obecny stan wiedzy dotyczący zadowolenia z pracy i są kluczowe w kontekście tematu niniejszej rozprawy.

2.3.1. Modele dopasowania osoby do środowiska zawodowego. Koncepcje dotyczące dopasowania do zawodu wywodzą się z założenia mówiącego, że o zachowaniu człowieka decyduje nie tyle jego osobowość czy cechy środowiska, ile ich wzajemna interakcja. Najogólniej rzecz biorąc, dopasowanie do zawodu może być określone jako pewien stopień odpowiedniości pomiędzy cechami pracownika a cechami środowiska zawodowego (Dawis, Lofquist, Weiss, 1968). Przy czym nadmienić należy, iż istnieją co najmniej dwa podejścia do rozumienia zjawiska przystosowania zawodowego (Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, 2005). Pierwsze podejście akcentuje komplementarność cech podmiotu i cech pracy. Podstawą dopasowania jest tu wzajemnie równoważący się związek cech jednostki i środowiska. Drugie podejście akcentuje podobieństwo pracownika do zawodu. W takim rozumieniu przystosowanie zawodowe jest tym większe, im większe podobieństwo między jednostką a jej środowiskiem. Przystosowanie zawodowe jest terminem najogólniejszym, jeśli chodzi o opis zależności pomiędzy jednostką a jej środowiskiem pracy. W istocie dopasowanie do zawodu jest zjawiskiem wielowymiarowym (Kristof-Brown, Zimmerman i Johnson, 2005). W jego ramach wyróżnić można następujące podgrupy/wymiary przystosowań:

1. Odpowiedniość pomiędzy charakterystyką pracownika a charakterystyką wykonywanej pracy (*Person – Job fit*). Oznacza ona związek pomiędzy cechami osoby (możliwości pracownika – wiedza, umiejętności itp.; potrzeby pracownika) a charakterystyką realizowanych zadań na piastowanym stanowisku (wymagania na stanowisku pracy, możliwość zaspokojenia potrzeb pracownika).
2. Odpowiedniość pomiędzy charakterystyką pracownika a charakterystyką organizacji, w której pracuje (*Person – Organization fit*). Większość koncepcji z tego zakresu skupia się na szukaniu powiązań pomiędzy wartościami wyznawanymi przez jednostkę a wartościami obecnymi w miejscu pracy (często utożsamianymi z kulturą organizacyjną).

3. Odpowiedniość pomiędzy jednostką a grupą współpracowników (*Person – Group fit*).

4. Odpowiedniość pomiędzy jednostką a jej przełożonym (*Person – Supervisor fit*).
Badany jest tu związek cech osobowości, wartości i celów pracownika z odpowiadającymi charakterystykami osób zarządzających.

Różne wymiary przystosowania zawodowego dotyczą nieco innych aspektów pracy, dlatego też z różnym skutkiem wiążą się z obszarami funkcjonowania zawodowego jednostki. Zaznaczyć należy również, iż są to raczej oddzielne konstrukty, które korelują ze sobą w umiarkowanym stopniu. Dla przykładu Saks i Ashford (1997) stwierdziły, że korelacja pomiędzy przystosowaniem do wykonywanej pracy a przystosowaniem organizacyjnym wynosi 0,56, z kolei Cable i Judge (1996) określiły korelację między wspomnianymi wymiarami na poziomie 0,35.

Jedną z bardziej znanych i częściej cytowanych koncepcji dopasowania osoba – środowisko zawodowe jest koncepcja przystosowania zawodowego Dawisa, Lofquista i Weissa (1968). Dawis i współpracownicy twierdzą, że „stosunek odpowiedniości pomiędzy jednostką a jej środowiskiem pracy zachodzi wtedy, kiedy jednostka, wykorzystując swoje uzdolnienia, spełnia wymagania środowiska pracy, a środowisko pracy dysponuje odpowiednimi wzmocnieniami, które pozwalają zaspokoić szereg potrzeb jednostki” (Dawis, Lofquist, Weiss, 1968, s. 14-15). Twierdzą ponadto, iż fakt spełniania wymagań środowiska pracy czyni z podmiotu pracownika zadowolającego, z kolei zaspokojenie potrzeb jednostki powoduje, iż mamy do czynienia z pracownikiem zadowolonym. Tak więc „przydatność w pracy jest pewnego rodzaju funkcją odpowiedniości pomiędzy uzdolnieniami jednostki a wymaganiami środowiska pracy, natomiast zadowolenie z pracy – funkcją odpowiedniości pomiędzy systemem wzmocnień środowiska pracy a potrzebami jednostki” (Dawis, Lofquist, Weiss, 1968, s. 15).

W literaturze przedmiotu odnaleźć można wiele badań, które potwierdzają powyższe założenia. Kristof-Brown, Zimmerman i Johnson (2005) dokonali metanalizy 172 badań poświęconych różnym formom przystosowania zawodowego i ich skutkom dla funkcjonowania zawodowego jednostki. Przy czym 62 badania dotyczyły przystosowania jednostki do wykonywanej pracy (*Person – Job fit*), 110 koncentrowało się na opisie odpowiedniości pomiędzy charakterystyką podmiotu a charakterystyką organizacji (*Person – Organization fit*), 20 dotyczyło dopasowania do grupy współpracowników (*Person – Group fit*), a 17 – związku pomiędzy jednostką i jej przełożonym (*Person – Supervisor fit*). Uzyskane dane potwierdziły, iż im bardziej

jednostka była dopasowana do wykonywanej pracy, tym większe odczuwała zadowolenie ($r = 0,56$), im większe dopasowanie pracownika do organizacji, w której pracował, tym odczuwał on większą satysfakcję z jej wykonywania ($r = 0,44$). Przystosowanie do grupy współpracowników także korelowało dodatnio z satysfakcją z wykonywanej pracy ($r = 0,31$), dopasowanie do zwierzchnika korelowało znacząco z satysfakcją z wykonywanej pracy ($r = 0,44$).

Inną koncepcją należącą do nurtu dopasowanie osoba – środowisko jest koncepcja Hollanda (1985, 1997). Koncepcja ta wywarła olbrzymi wpływ na teorię i praktykę psychologii pracy, w tym poradnictwa zawodowego (Paszkowska-Rogacz, 2003; 2010). Według Hollanda istnieje sześć typów osobowości (realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy, konwencjonalny) oraz sześć odpowiadających im środowisk pracy (o takich samych nazwach). Wybór zawodu jest pochodną połączenia osobistych zainteresowań z możliwościami, jakie stwarza świat pracy, zaś satysfakcja z wykonywanej pracy zależy od stopnia zbieżności typu osobowości i wybranego zawodu. Brief (1998) oraz Furnham i Schaeffer (1984) zauważają, że badania na ogół potwierdzają, iż wysoki poziom dopasowania osobowości do środowiska zawodowego zwiększa poziom zadowolenia i wiąże się z mniejszym poziomem stresu.

Warto w tym miejscu odwołać się do badań Lipińskiej-Grobelny i Głowackiej (2009). Autorki wykazały, że osoby wysoko, przeciętnie i słabo dopasowane do zawodu różnią się poziomem afektu pozytywnego: $F(2;177) = 15,948$; $p < 0,0001$), przy czym osoby dopasowane do zawodu w stopniu wysokim charakteryzują się istotnie wyższym afektem pozytywnym (emocjonalny aspekt zadowolenia) w porównaniu z osobami dopasowanymi w stopniu przeciętnym i niskim, jak również wyższym poziomem satysfakcji z pracy (poznawczy aspekt zadowolenia): $F(2;177) = 22,98$; $p < 0,0001$).

Również Roczniowska i Retowski (2014) wskazują, że dopasowanie do organizacji w zakresie sposobu realizowania celów wpływa na satysfakcję z pracy jak również wiąże się ze zdrowiem psychicznym.

Niejako potwierdzeniem roli dopasowania pracownika do zawodu (przynajmniej w kontekście wiedzy, kwalifikacji i zainteresowań) i wpływu tego dopasowania na zadowolenie z pracy są badania przeprowadzone przez Mróz (2011), w których autorka wykazała, że aż 86,3% osób, które konsekwentnie podążały za swoimi wcześniejszymi edukacyjnymi wyborami osiągnęło 8 pkt. lub więcej (w skali 10-

stopniowej) w zakresie pomiaru permanentnej satysfakcji z pracy. Jednocześnie nikt z tej grupy nie osiągnął wyników świadczących o niskiej satysfakcji.

2.3.2. Modele osobowościowe. Od lat 80. ubiegłego wieku datuje się wzrost zainteresowania osobowością i innymi czynnikami osobowymi jako przyczynami (lub korelatami) zadowolenia z pracy. Co prawda niektóre cechy osobowe, takie jak potrzeby, były akcentowane we wcześniejszych modelach teoretycznych (Hackman, Oldham, 1980; Herzberg, 1959), wpływ cech osobowych i temperamentalnych jest też wyraźnie zaznaczony w przedstawionych wyżej koncepcjach dopasowania osoba – środowisko zawodowe, jednak bezpośrednie związki dyspozycji osobowych z zadowoleniem z pracy stały się przedmiotem szczegółowych badań stosunkowo niedawno.

Zadowolenie z pracy charakteryzuje się względną stałością czasową. Dormann i Zapf (2001) w przeprowadzonej metaanalizie wskazali na średnią wartość współczynnika *test – retest* na poziomie 0,42, niezależnie od tego, gdzie jednostka pracuje, co wskazuje na znaczną wagę czynników osobowych w procesie kształtowania się zadowolenia z pracy.

Warto podkreślić, iż właściwości osoby mogą bezpośrednio wpływać na ocenę pracy, powodując tendencję do pozytywnego lub negatywnego oceniania pracy jako całości lub jej wybranych składników, a także oddziałują na spostrzeganie i doświadczanie czynników zewnętrznych (np. cech pracy), przez co modyfikują ich wpływ na ocenę jakości życia i pracy (Zalewska, 2003a).

Koncentracja na czynnikach osobowych została poprzedzona badaniami na temat związku afektu (lub tendencji do odczuwania afektów pozytywnych i negatywnych) z satysfakcją z pracy (PANAS; Watson, Clark, Tellegen, 1988). Connolly i Viswesvaran (2000) w metaanalizie wskazali, iż średnia korelacja pomiędzy pozytywnymi afektami a satysfakcją z pracy wynosi 0,49, podczas gdy średnia korelacja pomiędzy negatywnymi afektami a satysfakcją z pracy wynosi -0,33. Badania wskazują, iż pozytywny afekt jest jedną ze składowych lub charakterystyk ekstrawersji, zaś afekt negatywny jest charakterystyczny dla neurotyzmu.

W literaturze przedmiotu (głównie anglojęzycznej) odnaleźć można liczne badania ukierunkowane na poszukiwanie związków pomiędzy cechami osobowymi należącymi do tzw. Wielkiej Piątki (McCrae, Costa, 1987) a zadowoleniem z pracy. Dla przykładu, Judge, Heller i Mount (2002) dokonali metaanalizy 334 korelacji z ponad 163 prób badanych i wykazali, że neurotyzm koreluje z zadowoleniem z pracy

na poziomie -0,29, ekstrawersja na poziomie 0,25, otwartość na doświadczenia na poziomie 0,02, ugodowość na poziomie 0,17, a sumienność na poziomie 0,26.

W tym miejscu warto odwołać się do badań Mróz i Kalety (2016), w których autorki wykazały, iż neurotyzm i ugodowość są istotnymi predyktorami zadowolenia (te dwie zmienne wyjaśniają łącznie 19% wariancji zadowolenia z pracy; $\beta = 0,15$, $p < 0,049$, 95% CI: 0-0,30 dla neurotyzmu; $\beta = 0,37$, $p < 0,001$, 95% CI: 0,14-0,60 dla ugodowości). Jednocześnie sumienność i ekstrawersja wykazują związki z zadowoleniem z pracy na granicy trendu (95% CI: 0-0,41). Również badania Poraj (2009) wskazują na ważną rolę cech należących do tzw. „Wielkiej Piątki” w kontekście poczucia jakości życia. Autorka, poddając badaniu grupę 390 nauczycieli, wykazała, iż neurotyzm wzmacnia poczucie przeciążenia, wywołuje irytację i uczucie zmęczenia, powoduje utratę zainteresowania wykonywaną pracą i negatywny stosunek do otoczenia, z kolei ekstrawersja zmniejsza poziom emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji i podnosi poczucie skuteczności zawodowej.

Kolejna grupa cech osobowych związanych z zadowoleniem z pracy to tzw. cechy związane z samopostrzeganiem (*core self evaluations*). Metaanaliza Judge i Bono (2001) wskazuje na statystycznie istotne związki następujących cech osobowych z zadowoleniem z pracy: samoocena ($r = 0,26$), uogólnione poczucie skuteczności (0,32), wewnętrzne poczucie kontroli ($r = 0,32$), stabilność emocjonalna ($r = 0,24$). Jest to spójne z wcześniejszymi wynikami Judge, Locke, Durham i Kluger (1998). Również Spector (1997) wskazuje na pozytywny związek wewnętrznego poczucia kontroli z zadowoleniem z pracy.

Ciekawie jawią się badania na temat związków cech temperamentalnych z zadowoleniem z pracy. Dla przykładu Zalewska (2003a, 2004) wykazała, iż reaktywność wpływa na poziom zadowolenia emocjonalnego (szczególnie w nowym miejscu pracy). Osoby niskoreaktywne przejawiają mniejszą zmienność nastroju (w porównaniu z osobami wysokoreaktywnymi) i słabsze nasilenie emocji negatywnych w nowym miejscu pracy. Jednocześnie wyniki wskazują, iż reaktywność nie wpływa w żaden sposób na ogólne zadowolenie poznawcze z pracy. Jaros i Zalewska (2003) potwierdzili tezę, iż reaktywność nie jest związana z ogólnym zadowoleniem poznawczym z pracy. W tych samych badaniach wykazano, iż reaktywność jest skorelowana pozytywnie z doświadczaniem afektu negatywnego. Jednocześnie badania Jarosa (2004) dostarczają danych, które pozwalają przypuszczać, iż po uwzględnieniu aktywności ten związek zanika. Prawdopodobnie więc reaktywność bardziej wpływa

na pojawianie się afektu negatywnego w pracy, podczas gdy aktywność – na doświadczanie afektu pozytywnego. Jest to spójne z wynikami Li, Crant, Liang (2010), w których wykazano, iż tzw. proaktywna osobowość (konstrukt w sposób podobnie operacjonalizowany do aktywności) wykazuje pozytywne korelacje z zadowoleniem z pracy.

Bardzo ciekawą propozycję wpływu uwarunkowań dyspozycyjnych na jakość życia w całości i jakość pracy zaprezentowała Mróz (2016) w swoim Osobowościowo - Aksjologicznym Modelu (MOA). Model ten oparty jest na tzw. „tradycji eudajmonistycznej” widocznej w podejściu takich psychologów, jak H.A. Murray, G. Allport, C. Rogers, A. Maslow, nawiązuje także do koncepcji potrzeb R.M. Ryana i E.L. Deciego, przystosowania J. Rottera, wartości M. Rokeacha. W swoich badaniach (Mróz, 2015) autorka wykazała, iż najlepszymi predyktorami ogólnego poczucia jakości życia było pięć zmiennych osobowościowych: przystosowanie ($\beta = -0,344$), kompetencje ($\beta = 0,244$), autonomia ($\beta = 0,169$), relacje ($\beta = 0,155$), powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy ($\beta = 0,127$), a także trzy zmienne aksjologiczne: dojrzała miłość ($\beta = -0,098$), zabezpieczenie bytu dla rodziny ($\beta = -0,091$) oraz zbawienie ($\beta = -0,090$).

Warto wspomnieć także o zmiennych socjodemograficznych (choć nie leżą one w centrum zainteresowania psychologów zajmujących się problematyką projektowania pracy i zadowolenia z pracy). W tym przypadku dane dostarczają zróżnicowanych i niespójnych wyników. Argyle (2003) oraz Brief (1998) twierdzą, iż z większości badań wynika, iż związek pomiędzy wiekiem a zadowoleniem jest dodatni, z kolei w badaniach polskich (Zalewska, 1997) nie wykazano związku pomiędzy tymi zmiennymi, a jeszcze inne badania (Wosińska, 2004) wskazują na krzywoliniowy związek pomiędzy wiekiem a zadowoleniem z pracy. Lipińska-Grobelny (2016) w swoich badaniach na temat zjawiska tzw. „wielopracy” wskazała, iż wiek różnicuje satysfakcję z wybranych wymiarów pracy, tj. organizacji i kierownictwa oraz z warunków pracy. Najbardziej zadowoleni są pracownicy w wieku 45-65 lat, a najmniej pracownicy w okresie przełomu połowy życia.

W przypadku związku płci z zadowoleniem z pracy wyniki również są niejednoznaczne. Część autorów wskazuje, iż kobiety są bardziej zadowolone z pracy w porównaniu do mężczyzn (Hersch, Xiao, 2016), inni (Jaros, Zalewska, 2008) wskazują, iż to mężczyźni charakteryzują się wyższą ogólną satysfakcją z pracy i ze składników pracy, silniejszym afektem pozytywnym i słabszym afektem negatywnym. Cytowana już Lipińska-Grobelny (2016), wskazała że kobiety

w porównaniu z mężczyznami są bardziej zadowolone z relacji interpersonalnych w miejscu pracy i z warunków pracy, ale mniej z wynagrodzenia.

Większość badań podkreśla jednak brak różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie zadowolenia z pracy (Kumari, Ibrahimi, 2015; Spector, 1997), lub wskazuje na dużo większe znaczenie innych (aniżeli zmienne socjodemograficzne) czynników wpływających na zadowolenie z różnych sfer życia (Trzebińska, 2012).

2.4. Znaczenie zadowolenia z pracy dla organizacji

Zadowolenie z pracy od dawna znajdowało się w centrum zainteresowania badaczy z obszaru psychologii, socjologii i zarządzania. W obecnych czasach nadal jest jednym z głównych zagadnień, na których koncentruje się uwaga wielu teoretyków, jak i praktyków organizacji (Hackman, Oldham, 2010).

Roznowski i Hulin (1992), wskazują, iż od momentu zatrudniania pracownika pomiar jego zadowolenia z pracy jest najlepszą podstawą do przewidywania zachowań istotnych dla funkcjonowania organizacji. Waga problematyki zadowolenia z pracy wynika więc przede wszystkim z licznych konsekwencji owego stanu dla funkcjonowania podmiotu i jego otoczenia społecznego (Zalewska, 2003a). Herzberg, Mausner i Snyderman (1959) wskazują na trzy szerokie grupy konsekwencji zadowolenia z pracy, odpowiednio: dla organizacji (tej grupie konsekwencji poświęcono dotychczas najwięcej uwagi, dlatego też poniżej dokonałem przeglądu badań z tej kategorii), dla pracownika (takich jak: lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne, mniejsza ilość i częstotliwość zachowań destrukcyjnych, takich jak nadużywanie alkoholu, Zalewska, 2003a), dla społeczeństwa (ten obszar wynika niejako z mieszaniny konsekwencji dla organizacji, jak i jednostki).

W literaturze przedmiotu odnaleźć można badania dotyczące związków zadowolenia z pracy z szeroką grupą zjawisk i zachowań, takich jak: poziom wykonania zadań, poziom absencji, zachowania kontrproduktywne, chęć odejścia z pracy itp., a ostatnimi czasy coraz większy nacisk kładzie się na związek zadowolenia z takimi zjawiskami, jak: zachowania prospołeczne w organizacji, przywiązanie do organizacji (Judge, Weiss, Kammeyer-Muelle, Hulin, 2017).

Spośród konsekwencji dla organizacji największym do tej pory zainteresowaniem cieszyła się analiza relacji zadowolenia z pracy z poziomem wykonania zadań. Istnieje bowiem przeświadczenie, że zadowolenie z pracy wpływa

pozytywnie na efektywność, wydajność czy jakość pracy. Przeświadczenie to jest podstawą wielu działań praktycznych we współczesnych organizacjach oraz wielu programów wewnętrznych ukierunkowanych na badanie satysfakcji pracowników i wdrażanie zmian ukierunkowanych na wzrost zadowolenia pracowników. W większości wypadków wyniki potwierdzają przypuszczenie o pozytywnym związku zadowolenia z pracy z poziomem wykonania zadań (Iaffaldano, Muchinsky, 1985; Petty, McGee, Cavender, 1984; Riketta, 2008). Powyższe badania i metaanalizy, wskazują jednak na znaczne zróżnicowanie wartości średniej korelacji, od 0,06 do 0,31. Jedną z nowszych metaanaliz (Judge, Bono, Thoresen, Patton, 2001), obejmująca próbę 254 badań, wskazuje na średnią wartość korelacji na poziomie $r = 0,30$. Jednocześnie podkreślić należy fakt, iż poszczególne badania (Judge i in., 2001) wskazują na duże zróżnicowanie wyników, co wskazuje na istnienie zmiennych pośredniczących w relacji pomiędzy zadowoleniem z pracy a poziomem wykonania zadań. Dla przykładu, korelacja pomiędzy zadowoleniem z pracy a efektywnością wykonywania zadań jest wyższa w zawodach o wysokim poziomie złożoności. Jednocześnie dotychczasowe badania, ze względu na swój korelacyjny charakter nie pozwalają określić zależności przyczynowo skutkowych między zadowoleniem z pracy a efektywnością działań, nie wiadomo więc, na ile zadowolenie z pracy jest przyczyną wyższego poziomu wykonania zadań, na ile zaś jego następstwem. Część badań (Spector, 1997) wskazuje na wzajemne oddziaływanie na siebie zadowolenia z pracy i poziomu wykonania zadań (poziom wykonania wpływa pozytywnie na zadowolenie z pracy, a ono zwrótnie wpływa na poziom wykonania).

Związki zadowolenia z pracy z absencją również wykazują zróżnicowanie (Spector, 1997), wahając się od -0,10 do -0,15, przy czym w dużej mierze zależą od polityki organizacji wobec absencji, a także od czynników niezwiązanych z pracą, np. tego czy absencja jest spowodowana chorobą czy innymi czynnikami, czy prawdopodobieństwo znalezienia pracy i wskaźnik bezrobocia w danym momencie są wysokie (Zalewska, 2003a).

Zadowolenie z pracy koreluje w sposób negatywny z licznymi zachowaniami kontrproduktywnymi, takimi jak, nieprzestrzeganie norm, kradzieże, sabotowanie pracy (Judge, Scott, Ilies, 2006; Kish-Gephart, Harrison, Treviño, 2010; Miles, Borman, Spector, Fox, 2002). Na uwagę w tym miejscu zasługują badania na temat pośredniego związku afektu negatywnego w pracy z zachowaniami nieproduktywnymi, takimi jak: kradzieże, niszczenie mienia, sabotaż. Baka (2012a) wykazał, iż związek pomiędzy

konfliktem interpersonalnym oraz ograniczeniami organizacyjnymi a zachowaniami kontrproduktywnymi jest mediowany poprzez negatywny afekt w pracy.

Z drugiej strony, zadowolenie z pracy koreluje pozytywnie z takimi zjawiskami, jak: staż pracy w firmie, przywiązanie do organizacji oraz zaangażowanie w pracę (Brief, 1998). Jednocześnie zadowolenie z pracy jest pozytywnie związane z nasileniem i częstotliwością tzw. zachowań prospołecznych w organizacji (inaczej kontekstowych), tj. zachowań które mają charakter dobrowolny, nie są ściśle wymagane przez piastowaną rolę, między innymi: współpraca, pomaganie innym, innowacyjność, samodoskonalenie, działanie na korzyść innych współpracowników i organizacji (Bateman, Organ, 1983; McNeely, Meglino, 1994; Smith, Organ, Near, 1983). Łaguna (2012) wskazuje także, iż satysfakcja z pracy w sposób istotny koreluje z oceną wartości szkoleń (a więc działań rozwojowych) i pozytywną oceną szans ich realizacji w firmie.

W tym miejscu warto odwołać się także do badań praktycznych, przeprowadzonych przez Instytut Gallupa (jedna z największych firm komercyjnych specjalizujących się w pomiarze satysfakcji na zlecenie przedsiębiorstw), w których przebadano 8000 działów z ponad 36 organizacji (Harter, Schmidt, Hayes, 2002). W badaniach tych stwierdzono, iż satysfakcja pracowników istotnie pozytywnie koreluje z zyskami osiąganymi przez dany dział, jak również z zadowoleniem klientów z obsługi realizowanej przez zespół.

Niezmiernie ważnym zadaniem psychologów i praktyków zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi jest kształtowanie takich warunków pracy, które zwiększają satysfakcję, zaangażowanie i motywację pracowników. W realiach dzisiejszej gospodarki rośnie waga świadomości pracodawców na temat potrzeby budowania silnej marki firmy, której reputacja pozwala organizacji przyciągnąć i utrzymać tzw. „talenty pracownicze”, a także uzyskiwać przewagę konkurencyjną (Gonera, Olszak-Dyk, 2016; Krasnowa, 2016; Szymańska, Kupczyk, Kubicka, 2016). Zadanie to jest teraz znacznie trudniejsze aniżeli kilkanaście czy kilkadziesiąt lat temu. Ostatnimi czasy rośnie rola tzw. „*employer branding*”, definiowanego jako: „wszystkie działania, jakie podejmuje organizacja, skierowane do obecnych i potencjalnych pracowników, mające na celu budowanie jej wizerunku jako atrakcyjnego pracodawcy, a także wspierające jej strategiczne cele biznesowe” (Kozłowski, 2013, s. 13). Kompleksowe podejście definiuje „*employer branding*” jako proces mający na celu świadome budowanie unikatowego utożsamiania się byłych,

obecnych i potencjalnych pracowników z organizacją jako miejscem pracy, a budowanie wizerunku jest tylko elementem tej koncepcji (Jonze, East, 2013; Wojtaszczyk, 2012). Przy czym jedną ze strategii na budowanie silnej marki jest komunikowanie otoczeniu zewnętrznemu i wewnętrznemu informacji na temat warunków pracy i wysokiego poziomu satysfakcji zatrudnionych w niej pracowników.

ROZDZIAŁ 3. KONCEPCJA BADAŃ WŁASNYCH

3.1. Cel i założenia badań

Jak już zostało powiedziane, w ostatniej dekadzie rośnie waga i znaczenie kształtowania pozytywnego wizerunku pracodawcy (*employer branding*, App, Merk, Büttgen, 2012; Biswas, Suar, 2016; Martin, Gollan, Grigg, 2011; Sehgal, Malati, 2013), zaś działania zmierzające do wykreowania pozytywnego wizerunku firmy bądź instytucji (często związane między innymi z projektowaniem pracy i kształtowaniem satysfakcjonujących warunków dla pracowników) stanowią istotny priorytet praktyków z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.

Przegląd podejść i teorii dotyczących projektowania pracy (por. Hackman i Oldham, 2010) w kontekście zmian w zakresie funkcjonowania organizacji wskazuje, iż dotychczasowe podejścia są nieaktualne i nieadekwatne do obecnych warunków pracy i sposobów funkcjonowania ludzi w środowisku zawodowym (por. poprzedni rozdział niniejszej pracy), istnieje bowiem silna potrzeba rozpatrywania tzw. społecznych cech pracy, warto rozpatrywać projektowanie pracy nie tylko pod kątem pracowników indywidualnych, ale także (a niekiedy przede wszystkim) pod kątem zespołów.

Z kolei przegląd badań na temat czynników warunkujących zjawisko zadowolenia z pracy pozwolił wyodrębnić trzy grupy zmiennych, mających największy wpływ na poziom satysfakcji jednostki: czynniki osobowe (np. Bono, Judge, 2003; Judge, Heller, Klinger, 2008; Judge, Heller, Mount, 2002); czynniki środowiskowe (np. Herzberg i in., 1959); dopasowanie osoba – środowisko (Davis i in., 1968; Holland, 1973). Aktualnie dominującym modelem w badaniach nad jakością życia (w tym zadowolenia z pracy) jest ujęcie transakcyjne (Zalewska, 2003a). Ujęcie takie należy do grupy modeli trójczynnиковych (wszystkie 3 ww. czynniki warunkujące zadowolenie z pracy są istotne). Bardziej szczegółowy opis czynników warunkujących zadowolenie z pracy znajduje się w rozdziale 2 niniejszej rozprawy.

Tak jak opisałem we wstępie do niniejszej rozprawy, w badaniach własnych postanowiłem skoncentrować się przede wszystkim na czynnikach środowiskowych (cechy pracy), dążąc do aktualizacji koncepcji dotyczących projektowania pracy. Stworzony model badań własnych traktuję jako wycinek pełniejszego obrazu rzeczywistości psychologicznej funkcjonowania podmiotu w organizacji, który

w dalszych badaniach wymagać będzie uzupełnienia i poszerzenia, będąc przyczynkiem do tworzenia bardziej zaawansowanych modeli teoretycznych.

Podstawą badań własnych stała się Koncepcja Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama (1975, 1980) – najbardziej znana i najczęściej cytowana koncepcja z nurtu „*job/work design*”. Koncepcja ta była wielokrotnie poddawana weryfikacji (głównie w latach 80. i 90. ubiegłego wieku), stała się też inspiracją lub punktem wyjścia dla późniejszych badaczy zajmujących się problematyką „*work – design*” (Campion, 1988; Campion, Thayer, 1985). Model JCM stał się jednym z bardziej popularnych modeli w zakresie psychologii organizacji i zarządzania. Teoria w sposób przejrzysty opisuje zjawiska kluczowe w procesie powstawania zadowolenia z pracy i motywacji wewnętrznej podmiotu, kładąc nacisk na czynniki środowiskowe. Jednocześnie, jak wskazują Hackman i Oldham (2010) jest nieprzystająca do dzisiejszych warunków pracy.

Wnioski z badań weryfikujących koncepcję JCM stały się przyczynkiem do modyfikacji i rozszerzenia jej oryginalnej wersji. Jednocześnie warto zaznaczyć, iż w literaturze polskiej brak badań weryfikujących trafność modelu Hackmana i Oldhama, co stanowiło dodatkowo czynnik skłaniający do realizacji badań ukierunkowanych na weryfikację i modyfikację Koncepcji JCM na gruncie polskim. Celem badań własnych była więc analiza jednej z głównych koncepcji projektowania pracy, wśród zróżnicowanej grupy pracowników: zróżnicowane branże, pracownicy wykonujący pracę w sposób typowy oraz nietypowy (co jest charakterystyczne dla rynku pracy w XXI w.).

Analiza funkcjonowania rynku pracy oraz mechanizmów funkcjonowania zawodowego wskazała na znaczne zmiany i transformacje rzeczywistości zawodowej, które skłaniają do przewartościowania sposobu spostrzegania i interpretacji pojęcia pracy i zatrudnienia. Stanowiło to także istotną przesłankę do rozszerzenia Modelu JCM Hackmana i Oldhama. Istnieje bowiem zasadność rozpatrywania dodatkowych cech pracy (Hauk, 2007), takich jak: cechy społeczne, cechy związane z warunkami pracy (tzw. cechy kontekstowe), cechy związane z przetwarzaniem informacji oraz ergonomią pracy (Parker, Wall, Cordery, 2001), jak również zasadność rozpatrywania większej puli cech tzw. motywacyjnych.

Punktem wyjścia do rozszerzenia modelu badań o dodatkowe cechy pracy stały się badania Morgesona i Humphreya (2006) i Humphreya i in. (2007) oraz stworzony przez tych badaczy „Kwestionariusz Cech Pracy” (*Work Design Questionnaire – WDQ*). Autorzy dokonali szczegółowej analizy literatury przedmiotu, wyodrębniając

18 cech pracy najczęściej pojawiających się w koncepcjach „work – design”. Są to następujące właściwości pracy:

- Cechy motywacyjne: różnorodność umiejętności; tożsamość zadania; znaczenie pracy; autonomia (przy czym autonomia została podzielona na 3 odrębne cechy: autonomia w zakresie organizowania pracy; autonomia w zakresie podejmowania decyzji; autonomia w zakresie wykonywania zadań); informacje zwrotne z pracy; różnorodność zadań; złożoność pracy; przetwarzanie informacji; rozwiązywanie problemów; specjalizacja;

- Cechy społeczne: wsparcie społeczne (ze strony współpracowników i przełożonych); wzajemna zależność pracowników (zależność ta może być dwustronna – zależność innych ode mnie i zależność mojej osoby od innych, dlatego właściwość ta została podzielona na 2 odrębne cechy: inicjowana współzależność; otrzymywana współzależność); kontakty poza organizacją; informacje zwrotne ze strony innych;

- Cechy kontekstowe: ergonomia pracy; wymagania fizyczne; warunki pracy; używany sprzęt.

Badania Morgesona i Humphreya (2006; Humphrey i in., 2007) stały się podstawą do opracowania polskiej wersji Kwestionariusza Cech Pracy (Hauk, 2014) i tym samym określenia czynników środowiskowych mających związek z zadowoleniem z pracy. Punktem wyjścia były właśnie cechy wyodrębnione przez Morgesona i Humphreya (2006). W trakcie konstrukcji narzędzia posłużyłem się metodą trawestacji oryginalnej wersji, jak również zastosowałem metodę parafrazy, celem poszerzenia wyjściowej puli stwierdzeń. Wyjściowa lista pozycji testowych zawierała 97 itemów. Ostatecznie w toku badań (Hauk, 2014) wyodrębniłem 11 cech pracy, odpowiednio: złożoność pracy; wymagania fizyczne i warunki pracy; informacje zwrotne z pracy; autonomia; ergonomia, informacje zwrotne od innych; używany sprzęt; wzajemna zależność pracowników; interakcje poza organizacją, wsparcie społeczne – przyjaźnie w organizacji, znaczenie pracy. Cechy te zostały ujęte w modelu badań własnych jako zmienne wyjaśniające – blok A (por. Rys. 2.).

Jednocześnie literatura przedmiotu wykazała, że zazwyczaj w badaniach dotyczących zadowolenia z pracy (szczególnie tych związanych z weryfikacją Koncepcji Właściwości Pracy) koncentrowano się na jego poznawczym aspekcie (Brief, Weiss, 2002), dlatego też, konieczny wydawał się również pomiar aspektu emocjonalnego (Zalewska, 2003a). Tak jak opisałem w rozdziale 2.3 niniejszej rozprawy, istnieją różne sposoby rozumienia i badania emocjonalnego aspektu

zadowolenia z pracy: szacowanie samopoczucia w miejscu pracy na skali przyjemności; szacowanie samopoczucia na dwóch wymiarach: afektu pozytywnego i afektu negatywnego; szacowanie średniego poziomu nastroju i jego zmienności; szacowanie samopoczucia na trzech wymiarach: energii (ożywienie – zmęczenie), napięcia (lęk – spokój), przyjemności (radość – smutek).

Konstruując model badań własnych, poddałem analizie wybrane koncepcje, techniki i sposoby operacjonalizacji zadowolenia emocjonalnego z pracy, które cieszyły się największą popularnością w warunkach polskich lub zyskały uznanie na gruncie międzynarodowym (wśród analizowanych technik znalazły się między innymi: *Job – related – Affective Well – being Scale* (van Katwyk, Fox, Spector, Kelloway 2000) w polskiej adaptacji Basińskiej, Gruszczyńskiej i Schaufelliego (2014); *Job Emotions Scale* (Fisher, 2000). Ostatecznie uwzględniona została Skala do pomiaru Energii i Napięcia w Pracy (Jaros, 2009), która stanowiła wzbogacającą i ciekawą alternatywę dla dostępnych narzędzi. Technika ta bazuje na koncepcji nastroju Thayera (2001, 2008), wyodrębniającej 2 podstawowe wymiary nastroju: pobudzenie energetyczne, pobudzenie napięciowe. Wymiary te tworzą 4 pola, w które można wpisać większość doświadczanych przez ludzi nastrojów: spokojna energia, napięta energia, spokojne zmęczenie, napięte zmęczenie.

W przypadku zadowolenia poznawczego z pracy istotny wydawał się pomiar ogólnej satysfakcji podmiotu. Podobnie jak w przypadku zadowolenia emocjonalnego z pracy, dokonałem analizy wybranych technik pomiaru i sposobów operacjonalizacji, między innymi: Skala Ogólnego Zadowolenia z Pracy (*Job in General Scale* – Ironson, Smith, Brannick, Gibson, Paul, 1989); Kwestionariusz Opisu Pracy (*Job Descriptive Index* – Smith, Kendall, Hulin, 1969); Minnesocki Kwestionariusz Satysfakcji (Minnesota Satisfaction Questionnaire – Weiss, Dawis, England, Lofquist, 1967); *Job Diagnostic Survey* (Hackman, Oldham, 1975); Arkusz Opisu Pracy (Neuberger, Allerbeck, 1978) w polskiej adaptacji Zalewskiej (2001b); Skala Satysfakcji z Pracy Zalewskiej (2003b). Ostatecznie zdecydowałem się na uwzględnienie Arkusza Opisu Pracy, który umożliwia pomiar satysfakcji ogólnej z wykorzystaniem 1 itemu (wiele danych wskazuje, iż jednoitemowy pomiar ogólnego zadowolenia jest rzetelny i dostarcza bardziej ogólnej i złożonej informacji niż suma zadowolenia ze składników, por. Wanous, Reichers, Hudy, 1997), ale także pozwala na określenie sumarycznego zadowolenia z pracy w aspekcie poznawczym.

Powyższe analizy pozwoliły uzupełnić Model Badań Własnych o zmienne wyjaśniane, odpowiednio: zadowolenie emocjonalne z pracy – wymiar energii w pracy

i napięcia w pracy oraz – zadowolenie poznawcze z pracy w aspekcie ogólnym – blok B (por. Rys. 2).

Literatura wskazuje na wiele czynników modyfikujących czy mediujących relacje cechy pracy – zadowolenie z pracy. W oryginalnej wersji modelu JCM podkreślano rolę potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego, wiedzy i doświadczenia podmiotu oraz zadowolenia z kontekstu (por. Rys. 1 w rozdziale 1.2.1). W badaniach własnych zrezygnowałem z badania zadowolenia z kontekstu (zadowolenie z kontekstu jest zjawiskiem pokrewnym do zadowolenia z pracy – zjawiska te posiadają więc dużą część wariancji wspólnej). Zrezygnowałem również z badania wiedzy osób badanych (jako że w badaniach własnych osoby badane reprezentowały różne zawody i specjalności, zabieg taki byłby niemożliwy do zrealizowania). W projekcie skoncentrowałem się na następujących zmiennych:

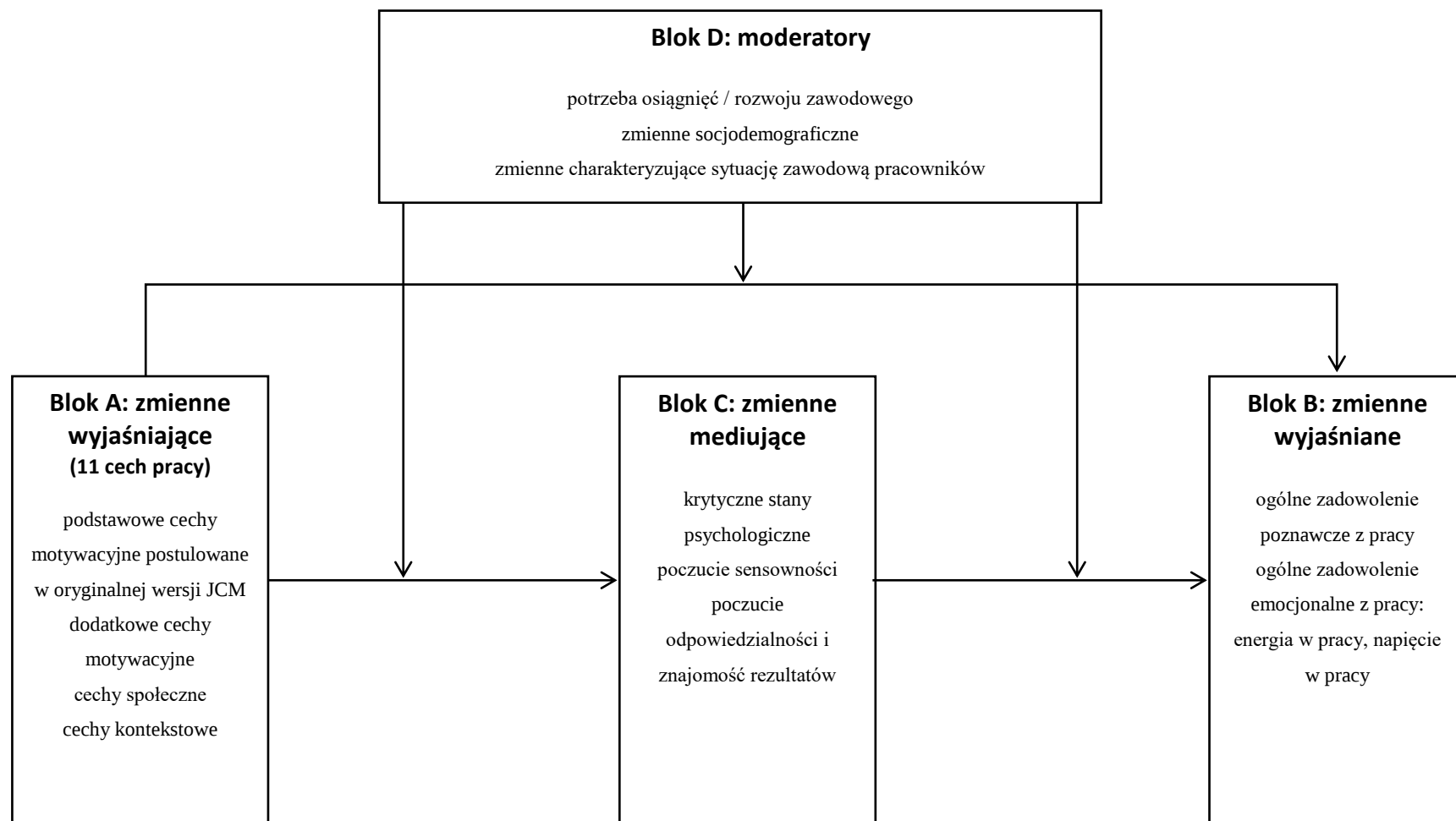
- krytyczne stany psychologiczne: na potrzeby badań własnych opracowałem autorskie narzędzie (na podstawie sekcji 3-ej i 5-ej narzędzia JDS autorstwa Hackmana i Oldhama (1975; 1980). W toku analiz (między innymi eksploracyjna analiza czynnikowa) dokonana została redukcja stanów psychologicznych z trzech do dwóch, odpowiednio: poczucie sensowności jako 1 czynnik, poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów jako czynnik 2). Zabieg taki jest spójny z wnioskami z metaanalizy dokonanej przez Frieda i Ferrisa (1987). Krytyczne stany psychologiczne w modelu własnym pełniły rolę zmiennych mediujących (blok C – Rys. 2).
- potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego: zmienna ta znalazła się także w oryginalnym modelu JCM. Co prawda moderacyjna rola ww. zmiennej na ogół nie znajdowała potwierdzenia w większości badań weryfikacyjnych, zasadne wydaje się jednak zweryfikowanie, na ile potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego moderuje związek społecznych i kontekstowych cech pracy z zadowoleniem z pracy (por. Hackman, Oldham, 2010). W badaniach własnych potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego uzyskała status zmiennej moderującej – blok D (Rys. 2).
- zmienne socjodemograficzne oraz zmienne charakteryzujące sytuację zawodową pracowników: badania przytoczone w poprzednim rozdziale wskazują, iż takie zmienne jak płeć i wiek mogą stanowić korelaty zadowolenia z pracy, choć wyniki dostarczają w tym aspekcie zróżnicowanych wniosków. Warto odnotować fakt, iż wiele organizacji różnicuje działania ukierunkowane na podniesienie dobrostanu pracowników w zależności od zmiennych socjodemograficznych osób

zatrudnionych. Dodatkowo część badań (np. Hauk, 2008) wskazuje na związek takich zmiennych, jak: forma pracy, elastyczność, godziny poświęcane na pracę (w centrali lub poza biurem) z zadowoleniem z pracy. W kontekście zmian, które zaszły na rynku pracy, uwzględnienie ww. cech traktowałem jako potencjalnie istotne. Dlatego w moim modelu zdecydowałem się uwzględnić także zmienne związane z sytuacją zawodową pracowników (blok D) w charakterze moderatorów. Zmienne te nie zostały ujęte w oryginalnej wersji modelu JCM.

W modelu badań własnych założyłem występowanie następujących relacji:

- Bezpośredni związek cech pracy z zadowoleniem podmiotu (zarówno w aspekcie poznawczym, jak i emocjonalnym). Teza o bezpośredniej relacji pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy jest spójna z wynikami uzyskanymi przez Morgesona i Humphreya (2006). Relacja taka nie była uwzględniana w oryginalnej wersji modelu JCM. Założyłem ponadto, iż relacja ta może być modyfikowana przez potrzebę wzrostu/rozwoju zawodowego, zmienne socjodemograficzne oraz zmienne charakteryzujące sytuację zawodową podmiotu.
- Pośredni związek cech pracy z zadowoleniem z pracy (w aspekcie poznawczym, jak i emocjonalnym) przy uwzględnieniu mediującej roli krytycznych stanów psychologicznych. Założyłem ponadto, iż zarówno relacja cechy pracy – krytyczne stany psychologiczne, jak i relacja krytyczne stany psychologiczne – zadowolenie z pracy mogą być modyfikowane przez potrzebę wzrostu/rozwoju zawodowego, zmienne socjodemograficzne oraz zmienne charakteryzujące sytuację zawodową podmiotu.

Tak skonstruowany model badań własnych stał się podstawą do postawienia pytań i hipotez badawczych, opisanych bardziej szczegółowo w następnym podrozdziale.



Rysunek 1. Model badań własnych.

Źródło: opracowanie własne.

3.2. Problemy, hipotezy i pytania badawcze

W celu weryfikacji autorskiego modelu badawczego, sformułowanych zostało sześć problemów badawczych, istotnych z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia. Przy czym problemy badawcze nr 1-2 nie były związane z głównymi celami niniejszej rozprawy, były jednak ważne w kontekście częściowej weryfikacji statusu zmiennych (weryfikacja, czy i w jakim stopniu ujęte w modelu autorskim zmienne mogły pełnić funkcje zmiennych kontrolnych czy moderujących zakładane relacje). Zabieg taki, miał pozwolić na przeprowadzenie bardziej trafnych, czy też bardziej ukierunkowanych analiz statystycznych lub być przyczynkiem do redefinicji niektórych z postawionych hipotez dotyczących głównych problemów badawczych niniejszej rozprawy. Jednocześnie eksploracja problemów badawczych nr 1-2 była istotna z praktycznego punktu widzenia, dostarczała bowiem wiedzy przydatnej w kontekście działań praktyków z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.

Przy każdym pytaniu badawczym w pierwszej kolejności zamieściłem stosowne hipotezy, będące wynikiem analizy literatury przedmiotu. Jako że niniejsza praca miała charakter eksploracyjny, w wybranych przypadkach, oprócz hipotez badawczych, postawione zostały również pytania badawcze (odpowiednio po hipotezach), które pełniły rolę uzupełniającą.

3.2.1. Problem badawczy nr 1 – uwarunkowania poziomu poszczególnych cech pracy. Problem ten nie był związany z głównym celem niniejszej rozprawy, jednocześnie był interesujący z praktycznego punktu widzenia. Wiedza odnośnie tego, jak kształtuje się postrzeganie cech pracy (od czego zależy bądź, jakie są jego korelaty) może pozwolić firmom prowadzić bardziej świadomą politykę rekrutacyjną. Alternatywnie, eksploracja niniejszego problemu badawczego może pomóc organizacjom w bardziej świadomych działaniach związanych z projektowaniem pracy dla poszczególnych grup pracowniczych (różniących się ze względu na cechy socjodemograficzne lub sytuację zawodową pracownika).

W obrębie powyższego problemu badawczego postanowiłem przyjrzeć się także wzajemnym związkom cech pracy (w obrębie jednej grupy – a więc na ile cechy motywacyjne są ze sobą w sposób istotny powiązane, jak również w obrębie podgrup – na ile cechy motywacyjne są powiązane z cechami społecznymi i kontekstowymi). Problem ten wydaje się interesujące od strony praktycznej. Jest bowiem ważne, aby zweryfikować, jak wiąże się postrzeganie cech pracy w opinii pracowników. Zebrane dane mogą być pomocne w kontekście zwiększenia świadomości organizacji

(i działów odpowiedzialnych za kształtowanie procesów personalnych) jak zmiana w zakresie wybranych cech pracy (np. *job enrichment*) może współwystępować ze zmianami w percepcji innych charakterystyk pracy, jakie są powiązania pomiędzy cechami pracy itp.

W oparciu o analizę dostępnej literatury przedmiotu postawione zostały następujące hipotezy badawcze.

H 1. Natężenie cech pracy powiązane jest ze zmiennymi socjodemograficznymi i zmiennymi charakteryzującymi sytuację zawodową pracowników.

H 1.1. Natężenie wyodrębnionych 11 cech pracy powiązane jest z sytuacją zawodową pracowników.

Brak bezpośrednich badań na ten temat. W mojej ocenie poziom spostrzegania wyodrębnionych cech pracy zależy w większej mierze od tych zmiennych, które powiązane są stricte z aktywnością zawodową podmiotu i determinują rodzaj pracy lub sposób jej wykonywania (forma pracy). To, jaki jest rodzaj umowy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą oraz ile godzin (w skali tygodnia) poświęca pracownik na aktywność zawodową, może mieć istotne znaczenie w dostępie do zasobów, przydziale zadań i w konsekwencji – ocenie natężenia cech pracy i środowiska zawodowego. Wiele danych (por. Dobrowolska, 2007; Hauk, 2008; Ratajczak, 2007, Strykowska, 2002) wskazuje, że alternatywne formy pracy (i związana z nimi elastyczność) wpływają na postrzeganie pracy, mogą powodować poczucie eksternalizacji lub wykluczenia społecznego, z drugiej zaś strony mogą zwiększać poczucie autonomii w miejscu pracy, prowadząc niekiedy do wzrostu satysfakcji pracowników. Spostrzeganie natężenia wyodrębnionych 11 cech pracy jest różne w zależności od wieku, płci i wykształcenia pracowników.

Wiek może wpływać na ocenę ważnych sfer życia (por. Brief, 1998; Lipińska-Grobelny, 2016), jednocześnie jest związany na ogół z poziomem doświadczenia pracowników i ich poziomem kompetencji, co ma znaczenie przy ocenie środowiska zawodowego. Również płeć biologiczna wskazywana jest niekiedy jako czynnik związany z zadowoleniem z pracy. Wykształcenie z kolei bardzo często warunkuje zakres zadań i rodzaj odpowiedzialności na stanowisku pracy (szczególnie w warunkach polskich), a więc powinno wiązać się z poziomem postrzegania natężenia cech środowiska zawodowego.

H 2. Zachodzą istotne statystycznie związki pomiędzy wyodrębnionymi 11 cechami pracy.

H 2.1. Zachodzą istotne statystycznie, dodatnie związki w obrębie cech motywacyjnych (złożoność pracy, autonomia, informacje zwrotne z pracy, znaczenie pracy).

H 2.2. Zachodzą istotne statystycznie, dodatnie związki w obrębie cech społecznych (wsparcie społeczne, interakcje poza organizacją, informacje zwrotne od innych, wzajemna zależność pracowników).

H 2.3. Zachodzą istotne statystycznie, dodatnie związki w obrębie cech kontekstowych (wymagania fizyczne, ergonomia, używany sprzęt).

H 2.4. Zachodzą istotne statystycznie, dodatnie związki w obrębie wszystkich wyodrębnionych cech pracy (niezależnie od podgrupy).

Badania Hackmana i Oldhama (1980) wskazały, że cechy motywacyjne ujęte w modelu były ze sobą istotnie skorelowane (choć pierwotnie autorzy zakładali ich ortogonalność). Okazało się, że jeśli praca posiadała wysokie natężenie w zakresie jednej cechy, z reguły była też wysoko oceniana w przypadku pozostałych. Podobnych wniosków dostarczyły badania Morgesona i Humphreya (2006), w których wykazano istotne statystycznie związki cech pracy w obrębie wyodrębnionych podgrup, jak również w obrębie wszystkich (w tym wypadku 25) cech pracy.

3.2.2. Problem badawczy nr 2 – zadowolenie poznawcze a zadowolenie emocjonalne. Podobnie jak w przypadku problemu badawczego nr 1, niniejszy problem nie był związany z głównym celem niniejszej rozprawy jednak jego eksploracja była ważna

z teoretycznego punktu widzenia. Jak już wspomniałem wcześniej, inne czynniki mogą być przyczyną zadowolenia poznawczego z pracy, inne zaś determinują zadowolenie emocjonalne (Rosenberg, Hovland, 1960), a poznawczy i emocjonalny element postawy wobec obiektu nie muszą być spójne (Wojciszke, 2000; Zajonc, Markus, 1982). Dlatego też ciekawe wydaje się przeanalizowanie, na ile w badanej próbie wybrane dwa aspekty zadowolenia pozostają ze sobą w relacji. W literaturze przedmiotu wciąż jest stosunkowo mało badań, w których jednocześnie poddawano by szacowaniu zadowolenie poznawcze i emocjonalne z pracy, nie zawsze też autorzy koncentrują się na ich wzajemnych związkach, stąd uzyskane dane dostarczyć mogą ciekawych i użytecznych wniosków, pozwalających na lepsze rozumienie problematyki zadowolenia z pracy.

Analiza literatury przedmiotu (por. Lipińska-Grobelny, 2016; Lubrańska, 2013; Wróbel, 2013) skłania do postawienia następującej hipotezy:

H 3: Poznawcze i emocjonalne zadowolenie z pracy są ze sobą powiązane.

H 3.1. Zadowolenie poznawcze z pracy dodatnio koreluje z wymiarem energii.

H 3.2. Zadowolenie poznawcze z pracy ujemnie koreluje z wymiarem napięcia.

W autorskim modelu badań założyłem, że zmienne socjodemograficzne, jak również zmienne charakteryzujące sytuację zawodową pracowników, a także potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego mogą pełnić rolę zmiennych moderujących w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy.

W takim ujęciu, zasadne było postawienie pytania badawczego o rolę wyżej wymienionych zmiennych w relacji pomiędzy poznawczym a emocjonalnym aspektem zadowolenia. Szczególnie takie zmienne, jak posiadanie partnera, forma pracy, liczb godzin poświęcanych na pracę mogą wpływać moderująco na związki pomiędzy tym, co jednostka myśli o pracy, a tym, co wobec niej czuje. Powyższe rozważania stały się przyczynkiem do postawienia następującego pytania badawczego.

Pyt. 1. Czy któraś z wymienionych wcześniej zmiennych socjodemograficznych i zmiennych charakteryzujących sytuację zawodową pracowników stanowi moderator relacji między poszczególnymi wymiarami zadowolenia z pracy?

3.2.3. Problem badawczy nr 3 – ocena mediacyjnej roli krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między cechami pracy i zadowoleniem z pracy.

W opracowanym modelu badawczym krytyczne stany psychologiczne pełnić mają rolę mediatorów pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy, z kolei potrzeba rozwoju zawodowego powinna pełnić rolę zmiennej moderującej. Założenia te są spójne z modelem opracowanym przez Hackmana i Oldhama (1980). Wynika stąd, iż ww. zmienne powinny w sposób istotny być powiązane z cechami pracy. Dlatego też eksploracja niniejszego problemu badawczego (hipotezy nr 4-5) jest związana z głównym celem niniejszej pracy (weryfikacja zmodyfikowanej koncepcji JCM Hackmana, Oldhama).

Pozwoliło to na sformułowanie następujących hipotez badawczych.

H 4. Istnieje dodatni związek pomiędzy cechami pracy a potrzebą wzrostu/rozwoju zawodowego oraz pomiędzy cechami pracy a krytycznymi stanami psychologicznymi.

H 4.1. Wyodrębnione cechy pracy są powiązane w sposób dodatni z krytycznymi stanami psychologicznymi.

H 4.2. Wyodrębnione cechy pracy są powiązane w sposób dodatni z potrzebą wzrostu/rozwoju zawodowego.

Teoria Właściwości Pracy (Hackman, Oldham, 1980) wskazuje na cechy motywacyjne, jednocześnie model autorski (będący wynikiem eksploracji badań na temat uwarunkowań środowiskowych zadowolenia z pracy), a także zauważalne

zmiany na rynku pracy wskazują, iż pozostałe cechy pracy mogą mieć istotne znaczenie w procesie powstawania czy też kształtowania się krytycznych stanów psychologicznych. Zresztą część danych (por. metaanaliza dokonana przez Frieda, Ferrisa, 1987) wskazuje, iż krytyczne stany psychologiczne mogą być wynikiem innych (aniżeli propagowane w oryginalnej wersji modelu JCM) puli cech pracy. Jako że brak wystarczających przesłanek empirycznych, postawiłem następujące pytania badawcze.

Pyt. 2. Która grupa cech pracy lub które cechy pracy (motywacyjne, społeczne, kontekstowe) w sposób najbardziej istotny jest związana z poczuciem sensowności?

Pyt. 3. Która grupa cech pracy lub które cechy pracy (motywacyjne, społeczne, kontekstowe) w sposób najbardziej istotny jest związana z poczuciem odpowiedzialności i znajomości rezultatów?

Zmienne socjodemograficzne (a przynajmniej część z nich) pełnić powinny rolę zmiennych moderujących w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy. Jest więc bardzo prawdopodobne, że moderują one także relację pomiędzy cechami pracy a krytycznymi stanami psychologicznymi (w myśl założeń JCM, zadowolenie z pracy jest wynikiem pojawienia się krytycznych stanów psychologicznych, które z kolei wynikają z cech pracy). Problem ten wymaga więc eksploracji, co zaowocowało poniższym pytaniem badawczym.

Pyt. 4. Czy zmienne socjodemograficzne moderują relację między cechami pracy a krytycznymi stanami psychologicznymi?

Ważnym moderatorem relacji pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem podmiotu (w myśl Hackmana, Oldhama, 1980) jest potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego. Co prawda założenie to nie znalazło potwierdzenia w większości badań weryfikujących model JCM (szerzej pisałem o tym w poprzednich częściach niniejszej rozprawy). Jednocześnie założenie to pozwala przypuszczać, iż potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego może moderować relację pomiędzy cechami pracy (być może społecznymi lub kontekstowymi) a krytycznymi stanami psychologicznymi. Im większa potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego, tym związek pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy powinien być silniejszy. Dlatego też postawiłem następującą hipotezę badawczą.

H 5. Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego jest moderatorem relacji cechy pracy – stany psychologiczne.

H 5.1. Związek cech pracy z krytycznymi stanami psychologicznymi będzie tym silniejszy, im większe będzie u podmiotu nasilenie potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

Jednocześnie eksploracji wymaga problem, jakie konkretnie cechy pracy są powiązane z krytycznymi stanami psychologicznymi przy różnym nasileniu potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego. W eksploracjach tych warto także uwzględnić zmienne socjodemograficzne i zmienne charakteryzujące sytuację zawodową pracowników. Znalazło to odzwierciedlenie w poniższym pytaniu badawczym.

Pyt. 5. Jakie cechy pracy i zmienne socjodemograficzne oraz charakteryzujące sytuację zawodową pracowników powiązane są z poczuciem sensowności, a jakie z odpowiedzialnością i znajomością rezultatów przy różnym poziomie potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego?

3.2.4. Problem badawczy nr 4 – związek między krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem z pracy. W oryginalnym modelu Hackmana i Oldhama zadowolenie poznawcze z pracy powstaje na skutek pojawienia się krytycznych stanów psychologicznych (pełnić one bowiem powinny rolę mediatorów w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy). Dlatego też zmienne te powinny pozostawać w dodatnim związku. Co prawda Hackman i Oldham (1980) koncentrowali się na pomiarze poznawczego aspektu zadowolenia z pracy, niemniej przyjąć można, iż relacja ta jest podobna w przypadku zadowolenia emocjonalnego (przy czym wymiar energii wykazywać powinien pozytywny związek z krytycznymi stanami psychologicznymi, zaś wymiar napięcia – negatywny). Pozwoliło to na sformułowanie następujących hipotez badawczych.

H 6. Istnieje statystycznie istotny związek między krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym z pracy.

H 6.1. Krytyczne stany psychologiczne są powiązane dodatnio z zadowoleniem poznawczym z pracy.

H 6.2. Krytyczne stany psychologiczne są powiązane dodatnio z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze energii.

H 6.3. Krytyczne stany psychologiczne są powiązane ujemnie z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze napięcia.

Jednocześnie w oryginalnym modelu JCM brak informacji, który z krytycznych stanów psychologicznych ma większy wpływ na kształtowanie się zadowolenia z pracy. Autorzy wskazują raczej na ich wzajemną interakcję. Problem ten wydaje się ważny z punktu widzenia teoretycznego, wymaga pogłębionej eksploracji, co stało się podstawą do postawienia następującego pytania badawczego.

Pyt. 6. Czy zadowolenie poznawcze i emocjonalne jest związane z obydwoma analizowanymi krytycznymi stanami psychologicznymi (czy na tle jednego z nich związek drugiego jest istotny, oraz czy występuje interakcja obu stanów)?

Kontynuacją eksploracji założeń modelu (zarówno oryginalnego modelu JCM, jak i modelu autorskiego) jest weryfikacja roli zmiennych kontrolnych w relacji krytyczne stany psychologiczne a zadowolenie z pracy. W myśl założeń Hackmana i Oldhama (1980) potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego, zadowolenie z kontekstu oraz wiedza podmiotu moderują wspomnianą relację. W modelu badań własnych uwzględniłem także pulę zmiennych socjodemograficznych i charakteryzujących sytuację zawodową pracowników, które pełnić mogą rolę zmiennych moderujących opisywaną relację. Założenia oryginalnego modelu, jak również modelu badań własnych, pozwoliły na sformułowanie poniższej hipotezy i pytania badawczego.

H 7. Istnieje statystycznie istotny związek między potrzebą wzrostu/rozwoju zawodowego a zadowoleniem z pracy.

H 7.1. Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego jest związana dodatnio z zadowoleniem poznawczym z pracy.

H 7.2. Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego jest związana dodatnio z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze energii.

H 7.3. Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego jest związana ujemnie z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze napięcia.

Pyt. 7. Czy zmienne socjodemograficzne moderują relację między krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem z pracy?

3.2.5. Problem badawczy nr 5 – związek cech pracy z zadowoleniem z pracy (efekty bezpośrednie, efekt moderujący). W modelu badań własnych założyłem, że cechy pracy uzyskują wartość bezpośrednich predyktorów, mają swój samodzielny wpływ na stopień zadowolenia poznawczego i emocjonalnego z pracy wśród osób badanych. Jest to spójne z wynikami wielu badań (między innymi: Humphrey i in., 2007; Morgeson i Humphrey, 2006, weryfikujących model JCM, jak również z innymi badaniami w tzw. nurcie środowiskowym zadowolenia z pracy (szerszy opis znajduje się we wcześniejszych częściach pracy).

Stało się to podstawą do sformułowania następujących hipotez badawczych.

H 8. Istnieje statystycznie istotny związek pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym z pracy.

H 8.1. Wyodrębnionych 11 cech pracy jest pozytywnie związanych z zadowoleniem poznawczym z pracy.

H 8.2. Wyodrębnionych 11 cech pracy jest pozytywnie związanych z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze energii.

H 8.3. Wyodrębnionych 11 cech pracy jest negatywnie związanych z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze napięcia.

Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego, jak również zmienne charakteryzujące pracowników (socjodemograficzne oraz opisujące sytuację zawodową osób badanych), pełnić powinny, w myśl modelu badań własnych, rolę moderatorów w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy. Zaznaczyć jednak należy, iż Hackman i Oldham (1980) wskazywali na moderującą rolę potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego w relacji pomiędzy cechami pracy a krytycznymi stanami psychologicznymi (choć w tym aspekcie brak badań), jak również na moderującą rolę potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego w relacji krytyczne stany psychologiczne – zadowolenie z pracy (część badań weryfikujących model JCM nie potwierdziło tego założenia), natomiast brak badań na temat moderującej roli potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego w bezpośredniej relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy. Liczne badania weryfikacyjne, które wskazały na bezpośredni związek cech pracy z zadowoleniem z pracy pozwoliły przyjąć założenie, iż zmienna ta może odgrywać moderującą rolę w tej relacji, uzasadniając poniższe hipotezy badawcze.

H 9. Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego jest moderatorem relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy.

H 9.1. Związek cech pracy z zadowoleniem poznawczym z pracy będzie tym silniejszy, im większe będzie u podmiotu nasilenie potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

H 9.2. Związek cech pracy z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze energii będzie tym silniejszy, im większe będzie u podmiotu nasilenie potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

H 9.3. Związek cech pracy z zadowoleniem emocjonalnym z pracy w wymiarze napięcia będzie tym silniejszy, im mniejsze będzie u podmiotu nasilenie potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

W tym przypadku postawiłem następujące ogólne hipotezy w odniesieniu do moderującej roli zmiennych socjodemograficznych i zmiennych charakteryzujących sytuacjach zawodową pracowników. Brak szczegółowych hipotez i nadania kierunku zależnościom spowodowany był niejednoznacznymi danymi i zróżnicowanymi wynikami badań na temat związku cech socjodemograficznych z zadowoleniem z pracy.

H 10. Zmienne socjodemograficzne i zmienne charakteryzujące sytuację zawodową pracowników pełnią rolę moderatorów w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy.

H 10.1. Zmienne socjodemograficzne (wiek, płeć, wykształcenie) i zmienne charakteryzujące sytuację zawodową pracowników (rodzaj umowy, liczba godzin poświęconych na pracę) moderują relację pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem poznawczym z pracy.

H 10.2. Zmienne mające wpływ na równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (liczba godzin pracy, posiadanie partnera, posiadanie dzieci), jak również wybrane zmienne socjodemograficzne (wiek, płeć) moderują relację cechy pracy – zadowolenie emocjonalne z pracy (zarówno w wymiarze energii, jak i napięcia).

Jednocześnie, jeśli chodzi o bezpośredni związek cech pracy z zadowoleniem z pracy, najwięcej badań dotyczyło tzw. „cech motywacyjnych”. Nieliczne badania (por. Humphrey i in., 2007) wskazywały na związek pozostałych grup cech pracy (tj. społecznych i kontekstowych) z zadowoleniem z pracy (przy czym potwierdzały też większą rolę cech motywacyjnych w kontekście zadowolenia z pracy).

Podział cech pracy na trzy oddzielne grupy zdawał się być zabiegiem wartościowym, pozwalał bowiem zobrazować mechanizmy zachodzące pomiędzy większą liczbą zmiennych, pozwalał też określić, które konkretnie cechy pracy (na tle pozostałych z danej grupy) wykazywały istotne relacje z zadowoleniem z pracy, jak na wyodrębnione grupy działały zmienne kontrolne itp.

Założyłem więc, bazując na badaniach (Humphrey i in., 2007), że największy procent wariancji zadowolenia (zarówno w ujęciu poznawczym, jak i emocjonalnym) wyjaśniać będą cechy motywacyjne, następnie – cechy społeczne, a w ostatniej kolejności – cechy kontekstowe, co znalazło odzwierciedlenie w poniższej hipotezie badawczej.

H 11. Cechy pracy są bezpośrednimi predyktorami zadowolenia poznawczego i emocjonalnego z pracy.

H 11.1. Motywacyjne cechy pracy mają największy wpływ (na tle pozostałych grup cech) na zadowolenie poznawcze i emocjonalne z pracy (w obu wymiarach).

H 11.2. Społeczne cechy pracy mają drugi co do wielkości wpływ (na tle pozostałych grup cech) na zadowolenie poznawcze i emocjonalne z pracy (w obu wymiarach).

H 11.3. Kontekstowe cechy pracy mają trzeci co do wielkości wpływ (na tle pozostałych grup cech) na zadowolenie poznawcze i emocjonalne z pracy (w obu wymiarach).

Jednocześnie ważne wydawało się określenie, które cechy pracy (na tle wszystkich wyodrębnionych w modelu) w największym stopniu kształtowały zadowolenie z pracy (zarówno w aspekcie poznawczym, jak i emocjonalnym) i jakie znaczenie w tej relacji miały zmienne kontrolne. Stało się to podstawą do określenia następującego pytania badawczego.

Pyt. 8. Które z cech pracy na tle innych w największym stopniu kształtują zadowolenie poznawcze i emocjonalne z pracy?

3.2.6. Problem badawczy nr 6 – cechy pracy a zadowolenie z pracy – mediacyjna rola stanów psychologicznych, rola moderatorów. Weryfikacja poprzednich problemów badawczych ukierunkowana była na eksplorację poszczególnych fragmentów modelu badawczego, jednocześnie miała dać częściowe odpowiedzi co do relacji wyodrębnionych w modelu zmiennych.

W tym miejscu eksploracji poddana zostanie rola krytycznych stanów psychologicznych w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy (zarówno w ujęciu poznawczym, jak i emocjonalnym), przy uwzględnieniu potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego i wskazanych w modelu pozostałych zmiennych moderujących.

W opisach wcześniejszych problemów badawczych odwoływałem się do literatury opisującej rolę cech pracy, krytycznych stanów psychologicznych, potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego czy też cech socjodemograficznych i charakteryzujących sytuację zawodową pracowników w kontekście zadowolenia z pracy, uzasadniając stawiane hipotezy badawcze bądź wskazując na potrzebę eksploracji tematu (ze względu na brak badań w wybranych obszarach).

Otrzymane wyniki pozwolą zweryfikować pełny, autorski model prezentujący relacje pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy przy uwzględnieniu dodatkowych zmiennych. Analiza literatury przedmiotu (por. rozdział opisujący koncepcję badań własnych i opisane wyżej problemy badawcze) pozwoliła na sformułowanie poniższej hipotezy i pytań badawczych.

H 12. Cechy pracy wiążą się z zadowoleniem z pracy (zarówno w aspekcie poznawczym, jak i emocjonalnym) pod warunkiem wystąpienia u pracowników krytycznych stanów psychologicznych. Krytyczne stany psychologiczne pełnią rolę mediatorów ww. relacji.

Pyt. 9. Czy po równoczesnym uwzględnieniu cech pracy i stanów psychologicznych (oraz dodatkowo zmiennych kontrolnych) potwierdza się mediacyjny efekt krytycznych

stanów psychologicznych dla relacji między cechami pracy a zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym z pracy?

Pyt. 10. Czy relację między cechami pracy a zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym z pracy (z uwzględnieniem mediatorów i zmiennych kontrolnych) moderuje potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego i zmienne socjodemograficzne oraz zmienne charakteryzujące sytuację zawodową pracowników?

ROZDZIAŁ 4. METODA BADAŃ

4.1. Osoby badane

W badaniach wzięło udział 400 osób zamieszkujących województwo łódzkie. Warunkiem udziału w badaniu było wykonywanie aktywności zawodowej (praca przynajmniej od 1 miesiąca, przynosząca dochód, w charakterze osoby zatrudnionej na stanowiskach tzw. „umysłowych”), ukończone 18 lat oraz wyrażenie zgody na udział w badaniu.

Po wstępnym przeglądzie zestawów kwestionariuszy zwróconych przez osoby badane z dalszych analiz usunięte zostały dane pochodzące od 25 osób – respondenci ci wypełnili tylko metryczkę lub część kwestionariuszy. Ostatecznie analizie poddano więc dane pochodzące od 375 osób badanych.

Wiek badanych wahał się od 19 do 64 lat ($M = 32,9$, $SD = 9,80$). Staż pracy był bardzo zróżnicowany, przyjmował wartości od 1 miesiąca do 39 lat, ($M = 10,5$, $SD = 9,20$), z kolei staż pracy na obecnym stanowisku wahał się od 1 miesiąca do 34 lat, ($M = 2,9$, $SD = 4,10$). Osoby badane poświęcały na pracę od 10 do 89 godzin tygodniowo, ($M = 39,1$, $SD = 10,91$) (w tym średnio 4 godziny poświęcały na pracę poza siedzibą firmy/biurem, najczęściej pracując u siebie w domu). W badaniu znalazły się pojedyncze osoby z wykształceniem podstawowym i ze stopniem doktora, w toku dalszych analiz obserwacje te włączono do sąsiadujących kategorii (a więc osoba z wykształceniem podstawowym była rozpatrywana w grupie osób posiadających wykształcenie zawodowe, zaś osoba ze stopniem doktora była rozpatrywana w grupie osób z wykształceniem wyższym II stopnia).

Większość badanych stanowiły kobiety (61,6%), z wykształceniem wyższym na poziomie studiów I-ego stopnia, pozostające w związku formalnym lub nieformalnym. Ponad 60% respondentów wykonywała swą pracę w oparciu o umowę o pracę na pełen etat.

Tabela 1
Charakterystyka socjodemograficzna osób badanych

Zmienna	n	%	% ważnych	% skumulowany
<i>Płeć</i>				
Kobieta	231	61,6	61,6	100,0
Mężczyzna	144	38,4	38,4	38,4
<i>Wykształcenie</i>				
Podstawowe	1	0,3	0,3	0,3
Zawodowe	86	22,9	22,9	23,2
Średnie	64	17,1	17,1	40,3
Licencjat	163	43,5	43,5	83,7
Magister	56	14,9	14,9	98,7
Inżynier	4	1,1	1,1	99,7
Doktor	1	0,3	0,3	100,0
<i>Posiadanie partnera lub małżonka</i>				
Tak	271	72,3	72,3	72,3
Nie	104	27,7	27,7	100,0
<i>Liczba posiadanych dzieci</i>				
0	186	49,6	49,6	49,6
1	106	28,3	28,3	77,9
2	66	17,6	17,6	95,5
3	15	4,0	4,0	99,5
4	2	0,5	0,5	100,0
<i>Rodzaj umowy</i>				
Umowa o pracę na pełen etat	227	60,5	60,5	60,5
Umowa o pracę na część etatu	58	15,5	15,5	76,0
Umowa zlecenie	54	14,4	14,4	90,4
Umowa o dzieło	9	2,4	2,4	92,8
Samozatrudnienie	27	7,2	7,2	100,0

Źródło: opracowanie własne.

4.2. Sposób zbierania danych

Badania przeprowadzone zostały w formie tradycyjnej, tj. metodą „papier-
ołówek” (200 przebadanych osób), jak również z wykorzystaniem elektronicznych
wersji kwestionariuszy (kontakt z osobami badanymi odbywał się za pośrednictwem
poczty elektronicznej, uczestnicy otrzymywali opis celu badań i jego przebiegu,
po wyrażeniu zgody otrzymywali link do ankiety *on-line*, zaś wyniki były eksportowane
do arkusza Excel). Zastosowanie elektronicznej wersji narzędzi badawczych
podyktowane było chęcią zwiększenia próby (standardowe wersje kwestionariuszy
zawierały niekiedy niepełne odpowiedzi, co więcej, część osób badanych nie zwróciła
kwestionariuszy). Wersje elektroniczne kwestionariuszy nie zawierały danych
identyfikacyjnych osoby badane (takich jak: imię, nazwisko itp.), jednocześnie
zaznaczyć należy, iż wyniki były zabezpieczone z wykorzystaniem możliwości
funkcjonalnych narzędzia. Osoby badane były zobligowane do udzielenia odpowiedzi

na wszystkie pytania zawarte w baterii testowej, w przeciwnym razie niemożliwe było przejście do dalszych części baterii testowej.

Przed uruchomieniem elektronicznej procedury zbierania danych na większą skalę, przeprowadzone zostały 2 oddzielne badania pilotażowe (30 osób badanych, zebrane w ten sposób wyniki nie zostały ujęte w analizach właściwych), ukierunkowane na zebranie informacji na temat formy zbierania danych i informacji zawartych w baterii testowej, z drugiej strony w celu porównania jakości danych. Nie występowały statystycznie istotne różnice w zakresie średnich wartości zmiennych ujętych w modelu badawczym.

Po przeprowadzeniu całości badań porównane zostały średnie dotyczące zmiennych ujętych w modelu badawczym (zmienną grupującą był sposób badania: „papier-ołówek” versus „elektroniczna forma”). Szczegółowe analizy znajdują się w aneksie (tabele 1-4). Nie odnotowałem istotnych różnic w zakresie wartości takich zmiennych, jak: wiek, staż pracy w obecnym miejscu pracy, staż pracy na obecnym stanowisku, liczba godzin pracy w tygodniu ogółem i poza biurem. Nie stwierdziłem także istotnych różnic w większości analizowanych w modelu zmiennych wyjaśniających (wyjątek stanowią cechy: informacje zwrotne z pracy oraz używany sprzęt), krytycznych stanów psychologicznych, potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego, zmiennych wyjaśnianych.

4.3. Narzędzia badawcze

Zestaw narzędzi składał się z następujących elementów:

1. Instrukcji do badania, w której określono jego cel, przebieg oraz poinformowano o anonimowości i dobrowolności udziału w badaniu.
2. Metryczki, zawierającej pytania o zmienne socjodemograficzne oraz zmienne związane z sytuacją zawodową pracowników (w tym: forma pracy, liczba godzin pracy). Zawarte pytania dotyczyły zmiennych kontrolnych (blok D w modelu badań własnych).
3. Kwestionariusza Cech Pracy (opracowanie własne na podstawie badań i kwestionariusza WDQ autorstwa Morgesona i Humphreya, 2006) – *Kwestionariusz A w aneksie*. Metoda ta pozwoliła na oszacowanie zmiennych wyjaśniających (blok A w modelu badań własnych).
4. Skali do Badania Krytycznych Stanów Psychologicznych (opracowanie własne, na podstawie sekcji 3-ej i 5-ej narzędzia JDS autorstwa Hackmana i Oldhama, 1975;

1980) – *Kwestionariusz A w aneksie*. Metoda ta pozwoliła na oszacowanie zmiennych mediujących (blok C w modelu badań własnych).

5. Skali do Pomiaru Potrzeby Wzrostu/Rozwoju Zawodowego autorstwa Tomczak (2011) – *Kwestionariusz B w aneksie*. Metoda ta pozwoliła na oszacowanie zmiennej moderującej (blok D w modelu badań własnych).
6. Skali Energii i Napięcia w Pracy autorstwa Jarosa (2009) – *Kwestionariusz C w aneksie*. Metoda ta pozwoliła na oszacowanie zadowolenia emocjonalnego z pracy – zmiennej wyjaśnianej (blok B w modelu badań własnych).
7. Arkusza Opisu Pracy (AOP – Neuberger i Allerbeck, 1978) w adaptacji Zalewskiej (2001) – *Kwestionariusz D w aneksie*. Metoda ta pozwoliła na oszacowanie zadowolenia poznawczego z pracy – zmiennej wyjaśnianej (blok B w modelu badań własnych).

Instrukcja do badania, metryczka oraz wszystkie narzędzia znajdują się w aneksie. Poniżej znajduje się bardziej szczegółowy opis zastosowanych narzędzi pomiaru.

- Kwestionariusz Cech Pracy: narzędzie składa się z 46 itemów, należących do 11 czynników, odpowiednio: złożoność pracy; wymagania fizyczne i warunki pracy; informacje zwrotne z pracy; autonomia; ergonomia, informacje zwrotne od innych; używany sprzęt; wzajemna zależność pracowników; interakcje poza organizacją, wsparcie społeczne – przyjaźnie w organizacji, znaczenie pracy. Metoda charakteryzuje się zadowalającą rzetelnością (alfa Cronbacha waha się od 0,60 dla skali „znaczenie pracy” do 0,92 dla skali „złożoność pracy”, dla całej skali wynosi 0,87). Bardziej szczegółowy opis procedury tworzenia narzędzia i otrzymanych wyników znajduje się w odrębnej publikacji (Hauk, 2014).
- Skala do Pomiaru Krytycznych Stanów Psychologicznych. W tym przypadku opracowane zostało autorskie narzędzie (na potrzeby niniejszych badań), na podstawie sekcji 3-ej i 5-ej narzędzia JDS autorstwa Hackmana i Oldhama (1975; 1980). W toku przeprowadzonych analiz uzyskałem narzędzie składające się z 10 pozycji testowych. Jednocześnie zdecydowałem się dokonać redukcji stanów psychologicznych (z 3 do 2, odpowiednio: poczucie sensowności jako 1 czynnik oraz poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów jako czynnik nr 2). Otrzymane narzędzie charakteryzuje się zadowalającymi wskaźnikami rzetelności (alfa Cronbacha dla skali „poczucie sensowności” wynosi 0,945, dla skali „poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów”: 0,648). Bardziej szczegółowy opis konstrukcji skali i otrzymanych rezultatów znajduje się w aneksie.

- Skala do Pomiaru Potrzeby Wzrostu/Rozwoju Zawodowego opracowana przez Tomczak (2011). Narzędzie służy do diagnozy potrzeb w oparciu o założenia teorii ERG Alderfera. Składa się z 14 itemów. Na potrzeby niniejszych badań wykorzystane zostały itemy odnoszące się do pomiaru potrzeby wzrostu (6 pozycji testowych). Wartość współczynnika alfa Cronbacha dla tej skali wynosi 0,86.
- Skala Energii i Napięcia w Pracy Jarosa (2009). Narzędzie bazuje na koncepcji nastroju Thayera (2001, 2008), wyodrębniającej 2 podstawowe wymiary nastroju: Pobudzenie Energetyczne, Pobudzenie Napięciowe. Wymiary te tworzą 4 pola, w które można wpisać większość doświadczanych przez ludzi nastrojów: spokojna energia, napięta energia, spokojne zmęczenie, napięte zmęczenie. Narzędzie pozwala na szacowanie uśrednionego w dłuższej perspektywie czasowej nastroju wywoływanego przez pracę w całości, jak również przez wybrane składniki pracy. Składa się z 5 części: cztery pozwalają ocenić energię i napięcie wywoływane przez 4 składniki pracy: kontakty ze współpracownikami, przełożonym, treść pracy oraz warunki fizyczne w miejscu pracy. Piąta część pozwala ocenić energię i napięcie wywoływane przez pracę jako całość. Każda część składa się z 8 itemów, po 4 na wymiar energii i napięcia. W badaniach własnych zdecydowałem się na szacowanie energii i napięcia wywoływanych przez pracę jako całość. Alfa Cronbacha dla skali napięcia wynosi w tym przypadku 0,82, zaś dla skali energii: 0,90.
- Arkusz Opisu Pracy (AOP – Neuberger, Allerbeck, 1978) w adaptacji Zalewskiej (2001). AOP pozwala oszacować poznawczy aspekt zadowolenia z siedmiu składników pracy: koledzy, przełożony, treść pracy, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, rozwój oraz wynagrodzenie. Zadowolenie z ww. składników pracy może być mierzone za pomocą skal opisowych lub skal twarzy (7-stopniowa skala schematycznych symboli wzorowana na „Faces Scale” Kunina, 1955). Alfa Cronbacha dla skal waha się od 0,69 do 0,91. Zadowolenie ogólne mierzone jest za pomocą 1 itemu: „*Jeśli pomyśli Pan/Pani o tym wszystkim co odgrywa rolę w Pana/Pani pracy, to w jakim stopniu jest Pan/Pani ogólnie zadowolony/a ze swojej pracy*”. W tym przypadku osoba badana udziela odpowiedzi z wykorzystaniem 7-stopniowej skali twarzy. W badaniach własnych zdecydowałem się na pomiar zadowolenia z pracy jako całości z wykorzystaniem 1-itemu wyposażonego w skalę twarzy Kunina oraz poprzez oszacowanie zadowolenia z poszczególnych składników pracy, tj.: koledzy, przełożeni, treść

pracy, warunki pracy, organizacja i kierownictwo, rozwój, wynagrodzenie. Suma poszczególnych skal stanowiła sumaryczny wskaźnik zadowolenia z pracy. Bardziej szczegółowy opis znajduje się w części poświęconej statystykom deskryptywnym analizowanych zmiennych.

4.4. Plan analizy statystycznej

Przed przystąpieniem do właściwych analiz konieczna jest zwykle imputacja braków danych. Ten etap nie był jednak wymagany w niniejszym badaniu (macierz obserwacji nie zawierała braków danych). Uzyskane wyniki poddane zostały pogłębionej analizie statystycznej, która składała się z 2 etapów:

Etap 1. Wstępne obliczenia:

Obliczenia te obejmowały analizy rozkładu poszczególnych zmiennych, zwłaszcza pod kątem określenia możliwości stosowania metod parametrycznych, a tym samym zgodności rozkładu z rozkładem normalnym. W tym celu zastosowany został test Shapiro-Wilka, uznawany za optymalny z punktu widzenia jego mocy (test ten jest mocniejszy od testu Kołmogorowa-Smirnowa – Domański, Wagner, 1992; Thode, 2002), który (po modyfikacji Roystona) może być stosowany również przy dużych próbach, liczących kilka tysięcy elementów (Yap, Sim, 2011). Większość metod parametrycznych wykazuje przy tym dość dużą odporność na odstępstwa od normalności rozkładu, zwłaszcza przy dużych próbach i relatywnie niskiej skośności. Jako że w niniejszych badaniach próba wynosiła 375 osób badanych, dokonane zostały również analizy statystyk deskryptywnych oraz oceny wizualnej rozkładów zmiennych z wykorzystaniem wykresów skrzynkowych, wykresów K-K (kwartyl-kwartyl), histogramów, jak również porównałem średnią arytmetyczną z wartościami innych estymatorów wartości oczekiwanej – średnią obciążoną i M-estymatorami.

W przypadku istotnych odstępstw od normalności rozkładu zaleca się też często transformacje zmiennych, polecając zwłaszcza przekształcenie Boxa-Coxa (Manly, 1971), logarytmiczne, czy pierwiastkowe (Malarska, 2005). Dlatego też dokonane zostały stosowne transformacje, jednak nie doprowadziły one do większej zbieżności rozkładów zmiennych do rozkładu normalnego (wręcz przeciwnie, własności rozkładów uległy pogorszeniu, por. aneks, tabela 5).

Przeprowadzone analizy pozwoliły na rozpoznanie kształtowania się analizowanych zjawisk w badanej populacji pracowników, stanowiąc jednocześnie punkt wyjścia dla właściwych analiz.

Etap 2. Weryfikacja problemów badawczych (pytań i hipotez):

Weryfikacji poszczególnych problemów badawczych dokonana została w kilku obszarach/etapach:

- Etap 2.1. Ocena relacji między analizowanymi zjawiskami (cechami pracy, zadowoleniem z pracy w aspekcie poznawczym i emocjonalnym i – dodatkowo – cechami pośredniczącymi) a zmiennymi charakteryzującymi pracownika od strony zawodowej (forma pracy, liczba godzin poświęconych na pracę) oraz socjodemograficznej (płeć, wiek, wykształcenie). W tym celu skonstruowałem modele uwzględniające pojedyncze czynniki, a dla zmiennych wyjaśnianych również ich kombinację (po to, aby wyeliminować wpływ zmiennych pośredniczących i zbadać efektu interakcji czynników).
- Etap 2.2. Ocena korelacji prostej (korelacji parami) między poszczególnymi zmiennymi: cechami pracy, aspektami zadowolenia z pracy, między poszczególnymi cechami pracy a poszczególnymi aspektami zadowolenia z pracy, a także pomiędzy poszczególnymi zmiennymi pośredniczącymi (stanami psychologicznymi i potrzebą rozwoju zawodowego) a poszczególnymi cechami pracy i aspektami zadowolenia z pracy.
- Etap 2.3. Sprawdzenie, czy wybrane we wcześniejszym etapie zmienne charakteryzujące pracowników od strony zawodowej i socjodemograficznej stanowią moderatory relacji między zadowoleniem a cechami pracy, jak również dla relacji pomiędzy poszczególnymi aspektami zadowolenia z pracy.
- Etap 2.4. Wielowymiarowa ocena związku cech pracy (zmiennych wyjaśniających w autorskim modelu badań) ze zmiennymi, które zgodnie z modelem pełnią rolę mediacyjną dla relacji cech pracy z zadowoleniem z pracy (tj. krytycznymi stanami psychologicznymi) poprzez zastosowanie podejścia hierarchicznego obejmującego estymację modeli uwzględniających w roli zmiennych objaśniających (a) wyłącznie cechy pracy oraz (b) cechy pracy i zmienne kontrolne. Prezentując wyniki analiz regresji, utrzymałem w tabelach automatycznie przyjmowaną kolejność zmiennych objaśniających.
- Etap 2.5. Wielowymiarowa ocena związku krytycznych stanów psychologicznych z zadowoleniem z pracy poprzez zastosowanie podejścia hierarchicznego obejmującego estymację modeli uwzględniających w roli zmiennych objaśniających (a) wyłącznie stany psychologiczne oraz (b) stany psychologiczne i zmienne kontrolne.

- Etap 2.6. Wielowymiarowa ocena związku cech pracy i krytycznych stanów psychologicznych ze zmiennymi wyjaśnianymi (aspektami zadowolenia z pracy) poprzez zastosowanie podejścia hierarchicznego (dotyczy wszystkich etapów 2.6.1-2.6.5):
 - Etap 2.6.1. Określenie relacji między cechami pracy a zmiennymi wyjaśnianymi i pośredniczącymi z wykorzystaniem współczynnika korelacji (głównym celem było wskazanie tych cech pracy, które były powiązane z krytycznymi stanami psychologicznymi i zadowoleniem z pracy) – następnie osobno dokonałem analizy dla cech motywacyjnych, kontekstowych i społecznych, a następnie dla całego zestawu cech pracy; następnie sprawdziłem, które z cech pracy (na tle innych) istotnie determinowały krytyczne stany psychologiczne i zadowolenie z pracy oraz określiłem, w jakim kierunku i w jakim stopniu związek ten miał miejsce,
 - Etap 2.6.2. Analiza z wykorzystaniem zmiennych z etapu 2.6.1 z uwzględnieniem efektu moderującego, tj. przy podziale na subpopulacje wyróżnione w oparciu o poziomy moderatorów (potrzeby rozwoju zawodowego oraz wybranych na podstawie analiz wykonanych w poprzednich etapach cech charakteryzujących sytuację w miejscu pracy i zmienne socjodemograficzne);
 - Etap 2.6.3. Zbadanie mediacyjnego efektu krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między cechami pracy i zadowoleniem z pracy poprzez rozszerzenie estymowanych w etapie 2.6.1 modeli o krytyczne stany, następnie zbadanie efekty pośrednie cech pracy;
 - Etap 2.6.4. Analizy z wykorzystaniem zmiennych z etapu 2.6.3 z uwzględnieniem efektu moderującego, tj. przy podziale na subpopulacje wyróżnione w oparciu o poziomy moderatorów (potrzeby rozwoju zawodowego oraz wybranych na podstawie analiz wykonanych w poprzednich etapach cech charakteryzujących sytuację w miejscu pracy i zmienne socjodemograficzne);
 - Etap 2.6.5. Kompleksowa weryfikacja modelu z uwzględnieniem cech socjodemograficznych i charakteryzujących sytuację w miejscu pracy – dla całej populacji i w subpopulacjach wyróżnionych w oparciu o poziomy moderatorów (potrzeby rozwoju zawodowego oraz wybranych na podstawie analiz wykonanych w poprzednich etapach cech charakteryzujących sytuację w miejscu pracy) .

Obliczania zostały przeprowadzone z użyciem programu SPSS 24.0 (Predictive Solutions 24.0).

ROZDZIAŁ 5. WYNIKI

5.1. Statystyki deskryptywne analizowanych zmiennych

Cechy pracy

W toku badań własnych wyodrębnione zostało 11 cech pracy, należących odpowiednio do 3 grup: 1. cechy motywacyjne (złożoność pracy, autonomia, informacje zwrotne z pracy, znaczenie pracy), 2. cechy społeczne (wsparcie społeczne, interakcje poza organizacją, informacje zwrotne od innych, wzajemna zależność pracowników), 3. cechy kontekstowe (wymagania fizyczne, ergonomia, używany sprzęt).

Poniżej znajdują się wyniki dla grupy cech motywacyjnych.

Złożoność pracy kształtowała się w badanej zbiorowości na poziomie średnio 46,06 ($SD = 5,74$) – tab. 2. 25% osób osiągnęło wynik nie wyższy niż 42, połowa – nie wyższy niż 47, a 25% - nie niższy niż 50 (rys. 3). Wynik poniżej 40 odnotowano zaledwie u 12% osób. Wskazuje to na dość wysoką ocenę tej cechy pracy w badanej zbiorowości. Kolejne z motywacyjnych cech pracy (4-itemowe) – autonomia i informacje zwrotne z pracy oceniane były również wysoko ($M = 15,73$, $SD = 2,89$ dla autonomii; $M = 16,19$, $2,54$ dla informacji zwrotnych z pracy). Dla obu z nich 25% osób osiągnęło wynik nie wyższy niż 14, połowa – nie wyższy niż 16-17, 25% - nie niższy niż 18 (tab. 2). Nieco niżej oceniane było znaczenie pracy – $M = 7,44$, $SD 1,89$.

Tabela 2

Statystyki deskryptywne cech pracy

Nazwa zmiennej	Symbol	Zakres	Min	Max	Q1	Me	Q3	Huber	M_{ob}	M	Sd	As	K
Złożoność pracy	Zlozp	12÷60	21	60	42	47	50	46,29	46,7778,17	46,09	5,74	-0,346	0,623
Informacje zwrotne z pracy	Izp	4÷20	8	20	14	17	18	16,38	16,28	16,19	2,54	-0,445	-0,484
Autonomia	Aut	4÷20	8	20	14	16	18	16,00	15,86	15,73	2,89	-0,567	-0,254
Znaczenie pracy	Znacza	2÷10	2	10	6	8	9	7,70	7,55	7,44	1,89	-0,731	0,166
Wymagania fizyczne	Wf	5÷25	5	25	18	20	23	20,22	20,16	19,87	3,71	-1,086	2,022
Ergonomia	Erg	4÷20	8	20	14	16	19	16,42	16,20	16,02	3,16	-0,630	-0,355
Używany sprzęt	Us	3÷15	3	15	9	11	13	10,85	10,79	10,69	2,79	-0,390	-0,406
Informacje zwrotne od innych	Izi	3÷15	5	15	10	12	13	11,44	11,35	11,26	2,44	-0,487	-0,379
Wzajemna zależność pracowników	Wwp	5÷25	6	24	13	16	19	15,67	15,52	15,48	4,04	-0,172	-0,623
Interakcje poza organizacją	Inter	2÷10	2	10	6	8	9	7,25	7,18	7,07	2,16	-0,560	-0,452
Wsparcie społeczne	Wsspol	2÷10	2	10	6	8	9	7,66	7,66	7,54	1,93	-0,629	-0,026

Q1 – kwartył 1, Q3 – kwartył 3, Me – mediana, Huber - estymator wartości oczekiwanej, M – średnia arytmetyczna, M_{ob} – średnia obciążona, SD – odchylenie standardowe, As – współczynnik skośności, K – kurtosis.

Źródło: obliczenia własne.

Jeśli chodzi o cechy kontekstowe, ich ocena była również dość wysoka (tab. 2). Najwyżej ocenione zostały odpowiednio: wymagania fizyczne ($M = 19,87$; $SD = 3,71$), oraz ergonomia: $M = 16,02$, $SD = 3,16$; Jeśli chodzi o tzw. społeczne cechy pracy - relatywnie najwyżej oceniane zostały: wsparcie społeczne ($M = 7,5$, $SD = 1,93$) oraz interakcje poza organizacją ($M = 7,07$, $SD = 2,16$).

Krytyczne stany psychologiczne i potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego

Krytyczne stany psychologiczne – poczucie sensowności i odpowiedzialność i znajomość rezultatów, również kształtowały się na relatywnie wysokim poziomie (tab. 3) –poczucie sensowności mogło przyjmować wartości z przedziału $[6, 30]$, $M = 23,46$, $SD = 3,59$), dla połowy osób była nie niższa niż 24, dla 75% - przynajmniej 21, dla -25% - mniej niż 26.

Tabela 3

Statystyki deskryptywne krytycznych stanów psychologicznych i potrzeby rozwoju zawodowego

Nazwa zmiennej	Symbol	Zakres	Min	Max	Q1	Me	Q3	Huber	M _{ob}	M	Sd	As	K
Poczucie sensowności	Sens	6÷30	10	30	21	24	26	23,82	23,60	23,46	3,59	-0,554	-0,011
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	Odp	4÷20	6	20	15	17	18	16,73	16,48	16,48	2,28	-0,883	1,630
Potrzeba rozwoju zawodowego	Ppr	6÷30	13	30	23	26	28	25,80	25,26	25,26	3,50	-1,071	1,101

Oznaczenia jak w tab. 2.

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku odpowiedzialności i znajomości rezultatów średnia wyniosła ok. 16,48, $SD = 2,28$. Pojedyncze osoby wykazały nietypowo niskie wartości tych zmiennych, niemniej jednak siła skośności nie była duża. Na podobnym poziomie jak poczucie sensowności (przy tym samym zakresie zmienności wyników) kształtowała się potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego.

Zadowolenie z pracy

Pomiar zadowolenia poznawczego z pracy dokonany został na dwa sposoby – przy pomocy ogólnego pytania o zadowolenie z pracy (1-itemowo, ZADP1) oraz sumarycznie, na podstawie oceny zadowolenia z różnych aspektów pracy (skala, ZADPS). Zadowolenie poznawcze mierzone 1-itemowo kształtowało się na dość wysokim poziomie – przy zakresie skali od 1 do 7 połowa osób określiła je na 6 (25% -

na nie więcej niż 5, Q3 podobnie jak *Me* osiągnął wartość 6). Średni poziom tej zmiennej wyniósł 5,59, $SD = 1,09$)¹.

Tabela 4

Statystyki deskryptywne zadowolenia z pracy w aspekcie poznawczym i emocjonalnym

Nazwa zmiennej	Symbol	Zakres	Min	Max	Q1	Me	Q3	Huber	M _{ob}	M	Sd	As	K
Zadowolenie poznawcze (1-item.)	Zadp1	1÷7	1	7	5	6	6	5,70	5,66	5,59	1,09	-0,848	0,796
Zadowolenie poznawcze (skala)	Zadps	7÷49	7	49	33	37	41	36,98	36,68	36,46	6,07	-0,562	0,234
Zadowolenie emocjonalne – afekt negatywny (napiecie)	Zademn	4÷16	4	16	7	8	11	8,58	8,65	8,71	2,59	0,346	-0,249
Zadowolenie emocjonalne – afekt pozytywny (energia)	Zademe	4÷16	4	16	10	12	14	12,01	11,85	11,71	3,02	-0,538	-0,414

Oznaczenia jak w tab. 1.

Źródło: obliczenia własne.

Sumaryczny pomiar zjawiska daje zwykle niższą ocenę aniżeli pomiar przy pomocy jednego ogólnego pytania. Tak też było w przypadku zadowolenia poznawczego – zmienna ZADPS, przy rozpiętości skali od 7 do 49 kształtowała się

¹ W literaturze przedmiotu toczy się dyskusja na temat tego, czy dla tak mierzonych zmiennych można stosować średnią arytmetyczną i metody, które wymagają jej zastosowania (czy można zmienną mierzoną na skali Likerta traktować jako interwałową, a zatem metryczną). Matematycznie podchodząc do tego problemu, w analizach wymagających wyznaczenia macierzy kowariancji czy odchylenia standardowego, zmienna porządkowa nie powinna być stosowana, gdyż uzyskane estymatory są obciążone. W opozycji do tego podejścia znajdują się wyniki badań Baker, Hardyck i Petrinovich (1966) oraz Borgatta i Bohrnstedt (1980) - w oparciu o centralne twierdzenie graniczne i symulacje Monte Carlo autorzy wykazali, że dla typowych danych, rozróżnienie na skalę porządkową i interwałową praktycznie nie ma znaczenia, niemniej jednak, ogólnie zgadzając się z ww. autorami, Velleman i Wilkinson (1993) zalecają pewną ostrożność przy zawieraniu testom parametrycznym dla zmiennych porządkowych. Liczne symulacje Monte Carlo wykazały przy tym, że w określonych warunkach zmienna mierzona na skali Likerta może być traktowana jako zmienna przedziałowa, a tym samym uprawnia do zastosowania metod statystycznych tradycyjnie wymagających spełnienia założenia o normalności rozkładu. Dopuszcza się takie podejście wówczas, gdy asymetria rozkładów poszczególnych stwierdzeń nie jest wysoka, a skala jest wystarczająco długa (minimum 5-stopniowa), choć im skala jest dłuższa tym lepiej (Labovitz, 1967; Lubke, Muthén, 2004; Olsson, 1979). Traktowanie skali porządkowej jako przedziałowej wiąże się z przyjęciem założenia o istnieniu ukrytej zmiennej ciągłej. Poszczególne kategorie skali porządkowej są wówczas traktowane jako środki przedziałów. Wykorzystując do obliczeń liczby odpowiadające poszczególnym stopniom skali zakłada się, że wyższa pozycja skali odpowiada większemu natężeniu badanej cechy oraz że odległości między kolejnymi kategoriami skali są równe (Wiktorowicz, 2016, s. 293-294). W niniejszym badaniu dokonałem pomiaru zadowolenia poznawczego na 7-stopniowej skali Likerta, a jego rozkład wykazał w świetle wyników testu Shapiro-Wilka (jak i Kołmogorowa-Smirnowa) istotną statystycznie niezgodność z rozkładem normalnym. Niemniej jednak próba była na tyle duża ($n = 375$), że było to raczej typowe (z uwagi na to, że testy te są konserwatywne). Rozkład tej zmiennej wykazał niezbyt silną asymetrię ujemną, niemniej jednak zaobserwować można było również występowanie przypadków odstających (poniżej średniej). Biorąc pod uwagę wysokie własności psychometryczne sumarycznej oceny zadowolenia poznawczego, w bardziej zaawansowanych analizach statystycznych zdecydowałem się uwzględnić jedynie sumaryczny sposób pomiaru (ZADPS).

na poziomie średnim 36,46, $SD = 6,07$), a połowa osób osiągnęła wynik nie wyższy niż 37 (tab. 4). Zauważyć należy, że rozkład tej zmiennej wykazał słabszą asymetrię niż ocena jednowymiarowa (ZADP1) i poza kilkoma przypadkami o wyraźnie niższych od pozostałych wartościach, rozkład tej zmiennej był „ustabilizowany”. Z kolei zadowolenie emocjonalne przy rozpiętości skali od 4 do 16 kształtowało się średnio na poziomie 8,71, $SD = 2,59$) – wymiar napięcia oraz 11,71, $SD = 3,02$) – wymiar energii (tab. 4).

W ramach podsumowania należy stwierdzić, iż osoby badane nieco wyżej oceniały motywacyjne i kontekstowe cechy pracy aniżeli cechy społeczne, aczkolwiek i w ostatnim przypadku ocena była raczej wysoka. Porównując wartość średniej arytmetycznej względem maksymalnego możliwego poziomu poszczególnych zmiennych (co pozwala na pewne „unormowanie” ich wartości), wskazać należy, że najwyżej oceniano informacje zwrotne z pracy i ergonomię oraz autonomię i wysiłek fizyczny, najniżej zaś – wzajemną zależność pracowników.

Rozpatrywane w modelu zmienne (poza afektem negatywnym zadowolenia emocjonalnego – wymiar napięcia), miały rozkład o niewielkiej lewostronnej skośności (współczynniki skośności były ujemne, dla wszystkich zmiennych poza „wymaganiami fizycznymi” niższe od -1) i słabym spłaszczeniu rozkładu². Stopień rozproszenia wartości zmiennych wokół średniej również był słaby. Dlatego też w dalszych analizach możliwe było zastosowanie metod parametrycznych.

5.2. Problem badawczy nr 1 – uwarunkowania poziomu poszczególnych cech pracy

Weryfikacji tego problemu badawczego dokonałem z wykorzystaniem analizy korelacji (po sprawdzeniu założeń, zastosowałem ostatecznie współczynnik korelacji liniowej Pearsona), jak również jednoczynnikowej analizy wariancji ANOVA. W tym ostatnim przypadku porównane zostały rozkłady cech pracy w subpopulacjach wyróżnionych w oparciu o cechy socjodemograficzne i cechy charakteryzujące sytuację zawodową pracowników, wykorzystując do tego celu modele analizy wariancji – jedno

² W świetle wyników testu Shapiro-Wilka, odstępstwa od normalności rozkładu są statystycznie istotne dla każdej z cech pracy ($p < 0,001^*$). Szczegółowa analiza statystyk deskryptywnych, wykresów skrzynkowych, wykresów K-K i histogramów potwierdziła jednak, że odchylenia od rozkładu normalnego nie były znaczne, a oszacowania wszystkich estymatorów wartości oczekiwanej były podobne. Dodatkowo, transformacja Boxa-Coxa, pierwiastkowa i logarytmiczna prowadziły do pogorszenia własności rozkładu cech pracy (test Shapiro-Wilka, jak i Kołmogorowa-Smirnowa nadal wskazywał na istotne rozbieżności, współczynnik skośności i kurtoza wzrosły w przypadku każdej ze zmiennych – por. tab. 1 w Aneksie).

i dwuczynnikowy. Jednoczynnikowy model analizy wariancji wykorzystany został na etapie porównania poziomu ilościowej zmiennej w kilku subpopulacjach (np. do porównania złożoności pracy kobiet i mężczyzn, a więc tym samym do oceny związku między złożonością pracy a płcią)³. Gdy efekt czynnika był statystycznie istotny, w kolejnym kroku porównane zostały subpopulacje parami wykorzystując testy post-hoc (test Bonferroniego w sytuacji spełnienia założenia o jednorodności wariancji, test Gamesa-Howella przy niejednorodnych wariancjach). W ten sposób dokonane zostały oceny łącznego wpływu dwóch czynników (np. formy zatrudnienia i płci) na nasilenie danej cechy pracy (równolegle uzyskałem dzięki temu informację, czy np. wpływ formy zatrudnienia na nasilenia danej cechy pracy był taki sam dla kobiet i mężczyzn, a jeśli się różnił – to w jaki sposób).

Poszczególne cechy pracy były w różnym stopniu powiązane ze zmiennymi socjodemograficznymi i zmiennymi charakteryzującymi sytuację zawodową pracowników. Relatywnie największe znaczenie dla cech pracy miały: płeć, poziom wykształcenia, forma zatrudnienia, wiek, dlatego też poniżej zamieszczone zostały szczegółowe analizy dotyczące ww. zmiennych (tab. 5).

Jeśli chodzi o płeć, kobiety nieco wyżej oceniły nasilenie takich cech, jak: wsparcie społeczne, interakcje poza organizacją (cechy społeczne), niżej zaś cechę używany sprzęt. Mężczyźni z kolei wyżej ocenili cechę wzajemna zależność pracowników.

Poziom wykształcenia różnicował zwłaszcza cechy motywacyjne i społeczne (poza dwiema – interakcjami z otoczeniem i znaczeniem pracy). Osoby z wykształceniem średnim osiągnęły istotnie niższe wyniki w zakresie cech motywacyjnych niż osoby mające wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe lub wyższe I stopnia (osoby z wykształceniem wyższym II stopnia nie różniły się istotnie od pozostałych). Podobne wnioski dotyczyły cech wzajemna zależność pracowników (S) i używany sprzęt (K). Z kolei najwyższą autonomią i wsparciem społecznym wykazały się osoby z wykształceniem wyższym (największe różnice były widoczne względem osób o najniższym poziomie wykształcenia).

³ Jednoczynnikowy model analizy wariancji wymaga normalności rozkładu zmiennej zależnej w porównywanych subpopulacjach, a także jednorodności wariancji tej zmiennej w subpopulacjach. Normalność rozkładu zmiennej zależnej zbadałem zgodnie z procedurami opisanymi wcześniej. Z kolei jednorodność wariancji oceniłem testem Levene'a (Wieczorkowska, Kochański, Eljaszuk, 2004, s. 191).

Jeśli chodzi o formę zatrudnienia, in minus wyróżniały się osoby pracujące w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu – dotyczyło to cech motywacyjnych – złożoności pracy, autonomii, znaczenia pracy” pojedynczych cech kontekstowych (używany sprzęt) i pojedynczych cech społecznych (wzajemna zależność pracowników). Relatywnie najwyższe wyniki osiągnęły osoby samozatrudnione (z wyjątkiem cech wzajemna zależność pracowników i znaczenie pracy).

Z kolei wiek był istotnie skorelowany ze wszystkimi cechami motywacyjnymi oraz dwiema z cech kontekstowych (korelacja dodatnia z cechą używany sprzęt i ujemna z wysiłkiem fizycznym). Spośród cech społecznych, tylko wzajemna zależność pracowników korelowała istotnie z wiekiem (korelacja dodatnia). Bardziej szczegółowe dane na temat związku cech pracy ze zmiennymi socjodemograficznymi oraz zmiennymi charakteryzującymi sytuację zawodową pracowników znajdują się w aneksie w tabelach 4-8. Potwierdzono istotne związki między częścią cech pracy a takimi zmiennymi, jak: płeć, poziom wykształcenia, forma zatrudnienia, wiek (H1.1 i H1.2).

Tabela 5

Porównanie średniego poziomu poszczególnych cech pracy wg płci, poziomu wykształcenia, formy zatrudnienia i grup wieku

	Płeć			Poziom wykształcenia				p	Forma zatrudnienia				p	Wiek				p
	K	M	p	Co najwyżej zasadnicze zawodowe	Średnie	Wyższe I stopnia	Wyższe II stopnia		Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu	Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	Umowa cywilno-prawna	Samoza-Trudnienie		Do 30 lat	31-49 lat	50 i więcej lat		
Złożoność pracy (M)	45,85	46,47	0,310	46,62	43,67	46,69	46,25	0,003**	46,70	42,86	46,33	47,37	<0,001**	44,81	47,30	47,06	<0,001**	
Wymagania fizyczne (K)	19,94	19,76	0,649	19,34	19,89	19,83	20,79	0,154	19,82	20,22	19,48	20,48	0,573	20,35	19,59	18,69	0,071*	
Informacje zwrotne z pracy (M)	16,19	16,19	0,991	16,51	15,44	16,41	15,91	0,030**	16,15	15,91	16,35	16,70	0,555	15,81	16,59	16,25	0,017**	
Autonomia (M)	15,71	15,76	0,850	15,78	14,06	16,14	16,32	<0,001**	15,99	14,31	15,89	16,22	0,001**	15,28	16,10	16,31	0,015**	
Ergonomia (K)	16,02	16,02	0,998	16,01	16,16	16,22	15,32	0,363	16,16	15,81	15,68	16,11	0,700	16,08	15,82	16,75	0,295	
Informacje zwrotne od innych (S)	11,16	11,42	0,315	11,59	11,11	11,40	10,51	0,052*	11,11	11,47	11,44	11,56	0,579	11,15	11,27	11,78	0,308	
Używany sprzęt (K)	10,45	11,08	0,034**	11,43	9,69	10,81	10,35	0,001**	10,83	9,55	10,94	11,37	0,006**	10,13	11,27	10,84	0,001**	
Wzajemna zależność pracowników (S)	15,10	16,08	0,022**	16,48	13,22	16,06	14,79	<0,001**	15,84	12,64	16,76	15,59	<0,001**	14,79	16,02	16,53	0,003**	
Interakcje poza organizacją (S)	7,22	6,82	0,080*	7,23	6,89	7,13	6,82	0,619	7,11	6,88	7,22	6,78	0,742	7,07	7,02	7,28	0,828	
Wsparcie społeczne (S)	7,75	7,21	0,008**	7,75	7,58	7,66	6,84	0,042**	7,35	7,98	7,71	7,81	0,094*	7,56	7,51	7,59	0,950	
Znaczenie pracy (M)	7,38	7,54	0,411	7,67	7,00	7,43	7,61	0,157	7,50	6,62	7,92	7,56	0,001**	7,08	7,68	8,22	0,001**	

Zródło: obliczenia własne.

Oceny zależności między poszczególnymi cechami pracy dokonane zostały na podstawie wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona i testu jego istotności (testu t - Studenta)⁴ – analiza przeprowadzona została dla poszczególnych par zmiennych (tab. 6). Poniżej znajdują się najważniejsze wnioski.

Po pierwsze, cechy pracy przeważnie wzajemnie korelują ze sobą, aczkolwiek również w ramach jednej grupy nie zawsze są to korelacje istotne statystycznie i nie zawsze dodatnie.

Wszystkie cechy motywacyjne są ze sobą istotnie dodatnio skorelowane – im wyższy poziom złożoności pracy, tym średnio wyższy poziom autonomii, informacji zwrotnej z pracy oraz znaczenia pracy i na odwrót, itd. Najwyższy współczynnik korelacji widoczny był między autonomią i złożonością pracy ($r = 0,526$) oraz informacjami zwrotnymi z pracy ($r = 0,435$).

W przypadku cech kontekstowych relacje przedstawiały się już mniej jednoznacznie – ujemny kierunek korelacji był widoczny między cechami używany sprzęt i wymagania fizyczne – im niższe wymagania fizyczne tym średnio wyższa ocena używanego sprzętu (i na odwrót). Natomiast ergonomia dodatnio korelowała z wymaganiami fizycznymi, brak istotnego związku pomiędzy tą cechą pracy a używanym sprzętem.

Podobnie niejednoznaczne relacje przedstawiały się dla społecznych cech pracy – współczynniki korelacji były dla niektórych zmiennych ujemne (wzajemna zależność pracowników a informacje zwrotne od innych), dla innych dodatnie (wsparcie społeczne informacje zwrotne od innych i interakcje poza organizacją), a dla pozostałych cech – nieistotne statystycznie (tab. 6).

⁴ Współczynnik korelacji liniowej Pearsona (r) wymaga ilościowego poziomu pomiaru zmiennych, liniowości związku między nimi oraz spełnienia założenia o normalności rozkładu (a przynajmniej niskiej asymetrii rozkładu). Z uwagi na wielkość próby ($n = 375$) i fakt, że sprawdzianem testu t – Studenta, wysunąłem wniosek, że w tym przypadku można odwołać się do centralnego twierdzenia granicznego (można zatem postępować tak, jak gdyby założenie o normalności rozkładu było spełnione). Jak podkreśliłem na początku rozdziału, rozkłady poszczególnych zmiennych nie odbiegały znacząco od rozkładu normalnego, siła skośności była słaba. Liniowość związku była trudna do określenia na podstawie wykresów rozrzutu, niemniej jednak porównanie wartości tych współczynników z ich nieparametrycznym odpowiednikiem ρ Spearmana pozwoliło uznać współczynnik korelacji liniowej Pearsona za właściwą metodę pomiaru siły i kierunku związku między poszczególnymi zmiennymi charakteryzującymi cechy pracy, stany psychologiczne, potrzeby i zadowolenie z pracy.

Tabela 6*Macierz współczynników korelacji (r) między poszczególnymi cechami pracy*

	Złożoność pracy (M)	Wymagania fizyczne (K)	Informacje zwrotne z pracy (M)	Autonomia (M)	Ergonomia (K)	Informacje zwrotne od innych (S)	Używany sprzęt (K)	Wzajemna zależność pracowników (S)	Interakcje poza organizacją (S)	Wsparcie społeczne (S)	Znaczenie pracy (M)
Złożoność pracy (M)	1	-0,043	0,366**	0,526**	0,117*	0,107*	0,421**	0,340**	-0,043	-0,029	0,266**
Wymagania fizyczne (K)		1	0,056	0,006	0,137**	-0,139**	-0,155**	-0,094 ^t	-0,022	-0,161**	-0,100 ^t
Informacje zwrotne z pracy (M)			1	0,435**	0,113*	0,395**	0,390**	0,185**	-0,017	0,120*	0,183**
Autonomia (M)				1	0,002	0,064	0,388**	0,337**	0,137**	-0,009	0,203**
Ergonomia (K)					1	0,275**	0,057	-0,081	-0,061	-0,070	-0,020
Informacje zwrotne od innych (S)						1	0,334**	-0,102*	-0,031	0,248**	0,032
Używany sprzęt (K)							1	0,322**	-0,102*	0,170**	0,272**
Wzajemna zależność pracowników (S)								1	0,010	-0,065	0,238**
Interakcje poza organizacją (S)									1	0,124*	0,063
Wsparcie społeczne (S)										1	0,096 ^t
Znaczenie pracy (M)											1

Relacja istotna statystycznie: ^t - dla p< 0,10; * - dla p< 0,05; ** - dla p< 0,01**Źródło:** obliczenia własne.

Istotne relacje widoczne były między cechami należącymi do odrębnych grup. Złożoność pracy dodatnio korelowała z ergonomią i cechą używany sprzęt oraz z informacjami zwrotnymi od innych, a także z wzajemną zależnością pracowników. Inna cecha motywacyjna – autonomia, była dodatnio skorelowana z używanym sprzętem, a także poziomem interakcji poza organizacją. Widoczny był dodatni kierunek związku autonomii z wzajemną zależnością pracowników – im większa zależność pracowników, tym średnio wyższa autonomia (i na odwrót).

Kolejna cecha motywacyjna – znaczenie pracy, była dodatnio skorelowana tylko z dwiema cechami z pozostałych grup – z używanym sprzętem i wzajemną zależnością pracowników. Z kolei informacje zwrotne z pracy były istotne z punktu widzenia większości cech kontekstowych (dodatnio korelowały z ergonomią i używanym sprzętem), ale też z cechami społecznymi – informacjami zwrotnymi od innych (przy dość wysokim $r = 0,395$), wzajemną zależnością pracowników i wsparciem społecznym. Wymagania fizyczne były z kolei istotnie, ale ujemnie skorelowane z informacjami z pracy i wsparciem społecznym. Cecha używany sprzęt dodatnio korelowała z większością ze zmiennych motywacyjnych (o czym była mowa wcześniej), ale też społecznych – z wzajemną zależnością pracowników, informacjami zwrotnymi od innych, wsparciem społecznym, ujemnie zaś – z interakcją poza organizacją.

Odnosząc się do społecznych cech pracy, poza dotychczasowymi wnioskami warto podkreślić także dodatnią korelację między informacjami od innych a dwiema cechami kontekstowymi – ergonomią i używanym sprzętem. Generalnie rzecz biorąc, najsłabiej z innymi cechami pracy korelowały cechy społeczne, zwłaszcza interakcje poza organizacją jak również dwie cechy kontekstowe: wymagania fizyczne i ergonomia.

Przeprowadzone analizy wskazały więc na słuszność hipotezy H 2.1., która zakładała istnienie pozytywnego związku w obrębie cech motywacyjnych (złożoność pracy, autonomia, informacje zwrotne z pracy, znaczenie pracy). Jak wykazano, zachodzą istotne statystycznie, dodatnie związki w obrębie cech motywacyjnych. Uzyskane dane pozwoliły też na częściowe potwierdzenie hipotez H 2.2-H 2.4. (relacje w obrębie wyodrębnionych grup cech pracy oraz pomiędzy wszystkimi 11 cechami były niejednoznaczne – współczynniki korelacji były dla niektórych zmiennych dodatnie, dla innych – ujemne, w niektórych przypadkach nieistotne statystycznie).

Na zakończenie warto podkreślić, iż silna korelacja między poszczególnymi cechami pracy może powodować występowanie interakcji między nimi w ocenie relacji

z zadowoleniem pracy, z drugiej zaś strony powodować może, że wpływ danej cechy na tle innej/innych (a więc po uwzględnieniu owej innej/innych cech w modelu regresji wielorakiej) może okazać się nieistotny statystycznie (choć korelacja między daną cechą pracy a zadowoleniem z pracy może zostać zdiagnozowana). Wyniki pogłębionych analiz w tym zakresie zaprezentowałem w dalszej części rozprawy.

5.3. Problem badawczy nr 2 – zadowolenie poznawcze a zadowolenie emocjonalne

Jak pokazuje tabela 7, stopień skorelowania zadowolenia poznawczego z zadowoleniem emocjonalnym (w obu wymiarach) był niski (choć istotny statystycznie). Średnio rzecz biorąc, im wyższe zadowolenie poznawcze, tym niższy poziom afektu negatywnego zadowolenia emocjonalnego (wymiar napięcia) i tym wyższy poziom afektu pozytywnego (wymiar energii).

Oba wymiary zadowolenia emocjonalnego były ze sobą skorelowane istotnie i ujemnie, przy średniej sile związku ($r = -0,280$). Jednocześnie zaznaczyć należy dużą rozbieżność między wynikami oceny zadowolenia poznawczego mierzonego 1-itemowo (ZADP1) i sumarycznie (ZADPS). Współczynnik korelacji był statystycznie istotny przy bardzo niskim α , niemniej jednak zależność była „tylko” dość silna ($r = 0,603$). Otrzymane wyniki potwierdziły więc postawione hipotezy (H3, H3.1-2).

Tabela 7

Macierz współczynników korelacji (r) między poszczególnymi wymiarami zadowolenia z pracy

	Zadowolenie poznawcze (1-item.)	Zadowolenie poznawcze (skala)	Zadowolenie emocjonalne – afekt negatywny (napięcie)	Zadowolenie emocjonalne – afekt pozytywny (energia)
Zadowolenie poznawcze (1-item.)	1	0,603**	-0,121*	0,160**
Zadowolenie poznawcze (skala)		1	-0,147**	0,135**
Zadowolenie emocjonalne – afekt negatywny (napięcie)			1	-0,280**
Zadowolenie emocjonalne – afekt pozytywny (energia)				1

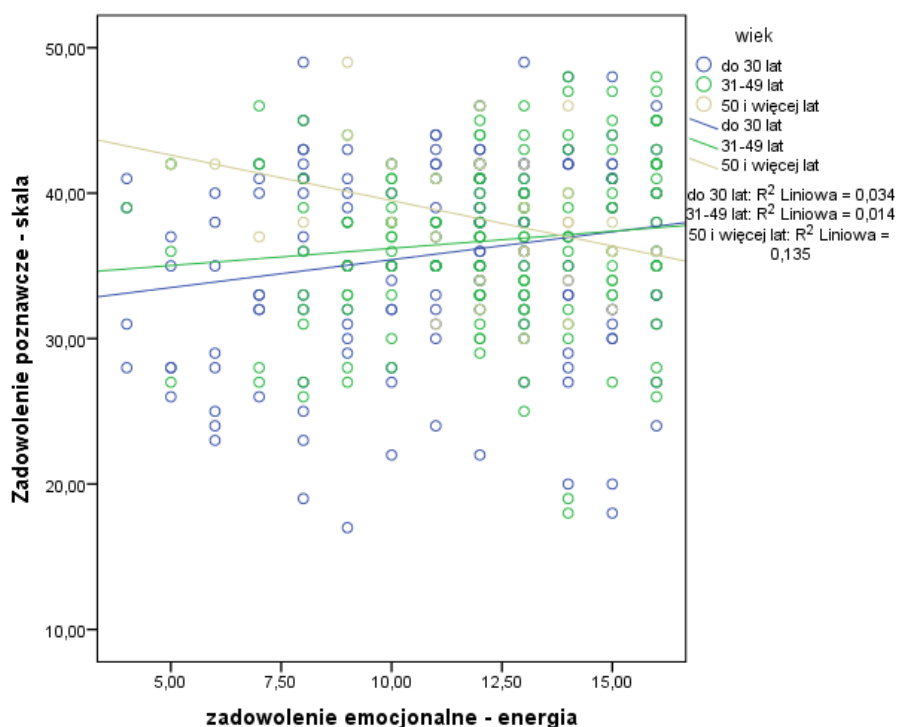
Relacja istotna statystycznie: † - dla $p < 0,10$; * - dla $p < 0,05$; ** - dla $p < 0,01$

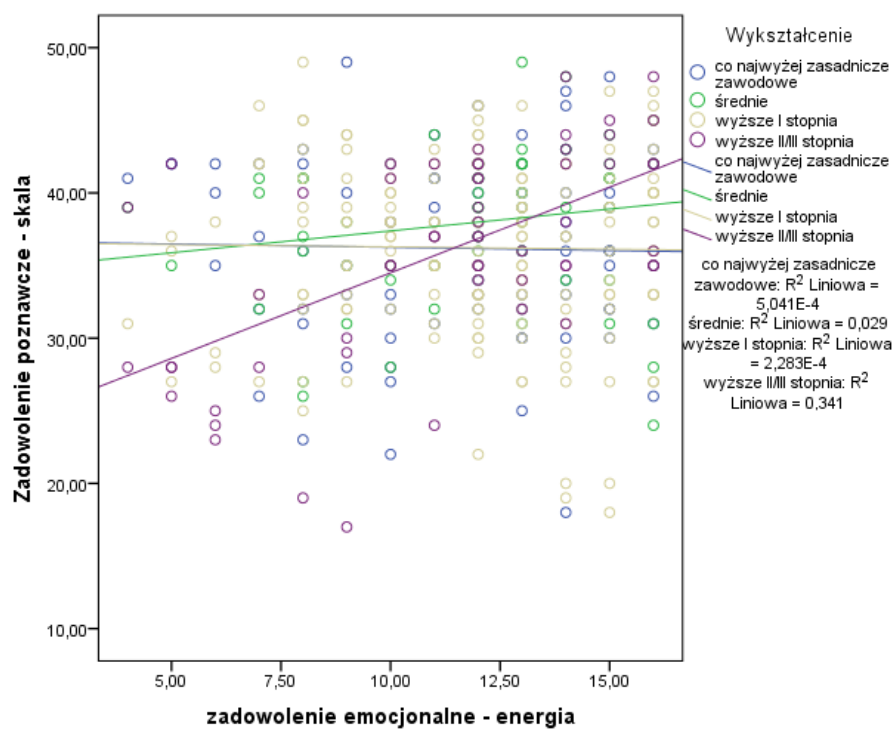
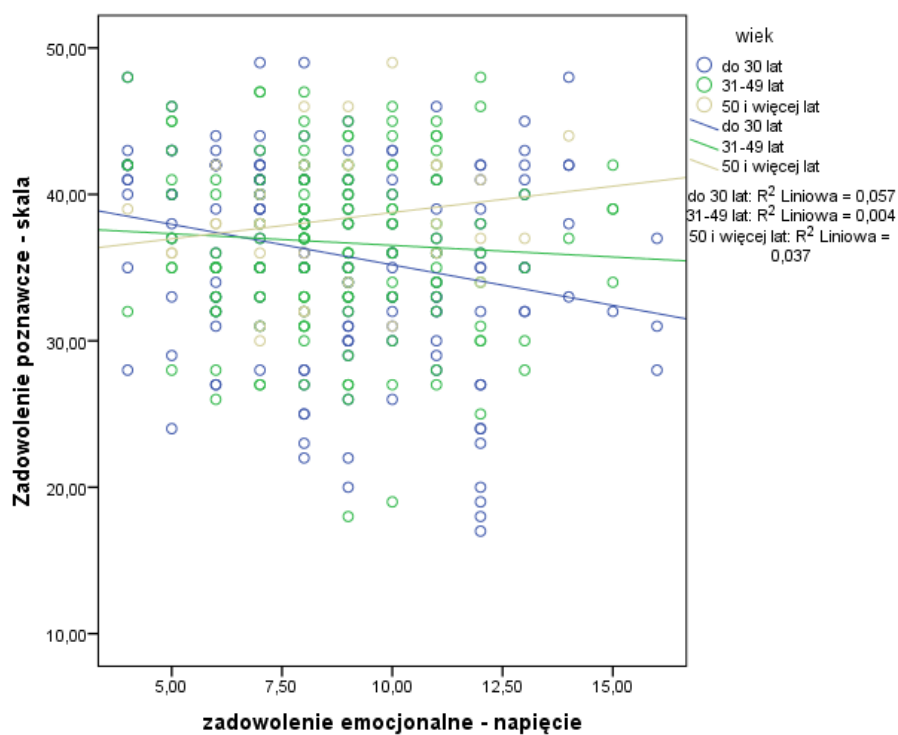
Źródło: obliczenia własne.

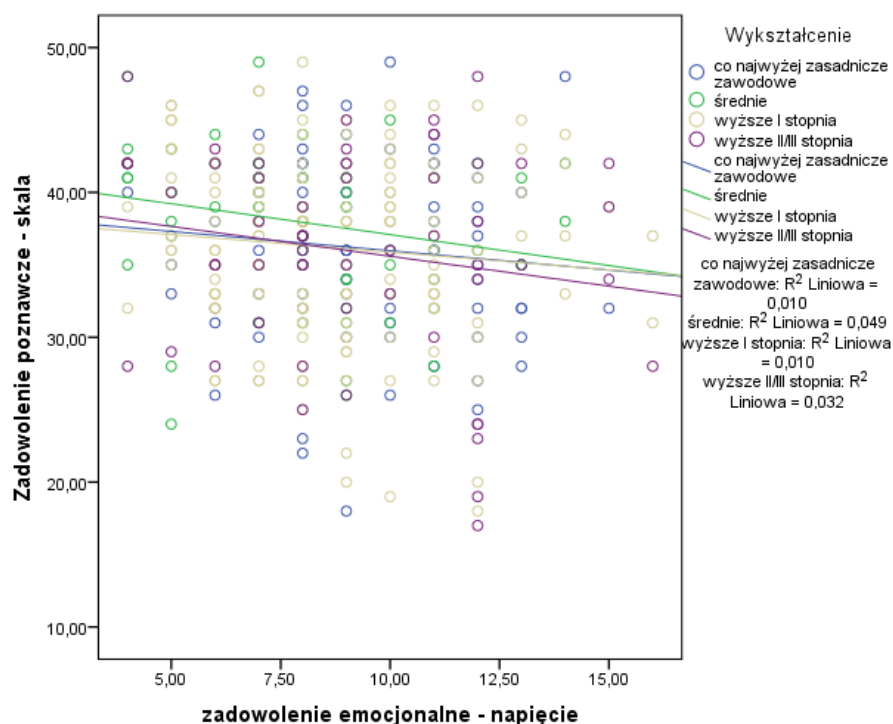
Zastosowane analizy statystyczne pozwoliły udzielić odpowiedzi na pytanie badawcze dotyczące moderującej roli zmiennych socjodemograficznych w relacji między zadowoleniem poznawczym a emocjonalnym z pracy. Przede wszystkim zauważyć należy, że relację pomiędzy zadowoleniem poznawczym a emocjonalnym moderował wiek (3 grupy), a także poziom wykształcenia – zaznaczało się to silniej w odniesieniu do wymiaru energii zadowolenia emocjonalnego (rys. 3).

Pracownicy w wieku 50+ wyróżniali się w tym względzie na tle młodszych grup, zwłaszcza osób młodych (do 30. roku życia). Była to jedyna grupa, w której kierunek związku między zadowoleniem poznawczym a napięciem był dodatni, widoczny był też dodatni kierunek związku pomiędzy energią (stopień wyjaśnienia wariancji zadowolenia poznawczego przez afekt pozytywny zadowolenia emocjonalnego był w tej grupie wyraźnie wyższy – współczynnik determinacji $R^2 = 0,135$ wobec zaledwie 0,014-0,034 dla pozostałych grup).

Relacja między zadowoleniem poznawczym a afektem pozytywnym zadowolenia emocjonalnego (wymiar energii) była również moderowana przez poziom wykształcenia – tu z kolei wyróżniały się osoby z wykształceniem wyższym II stopnia – współczynnik determinacji sięgnął aż 0,341, podczas gdy dla innych grup był bliski 0. Inny był też kierunek omawianej relacji niż dla osób z niższym poziomem wykształcenia – był on bowiem dodatni: osoby najlepiej wykształcone były tym bardziej zadowolone poznawczo z pracy, im wyższe pozytywne zadowolenie emocjonalne związane było z tą pracą (i na odwrót). Dla pozostałych grup korelacja ta praktycznie nie występowała. Wykształcenie nie moderowało przy tym związku między zadowoleniem poznawczym i napięciem (rys. 3).





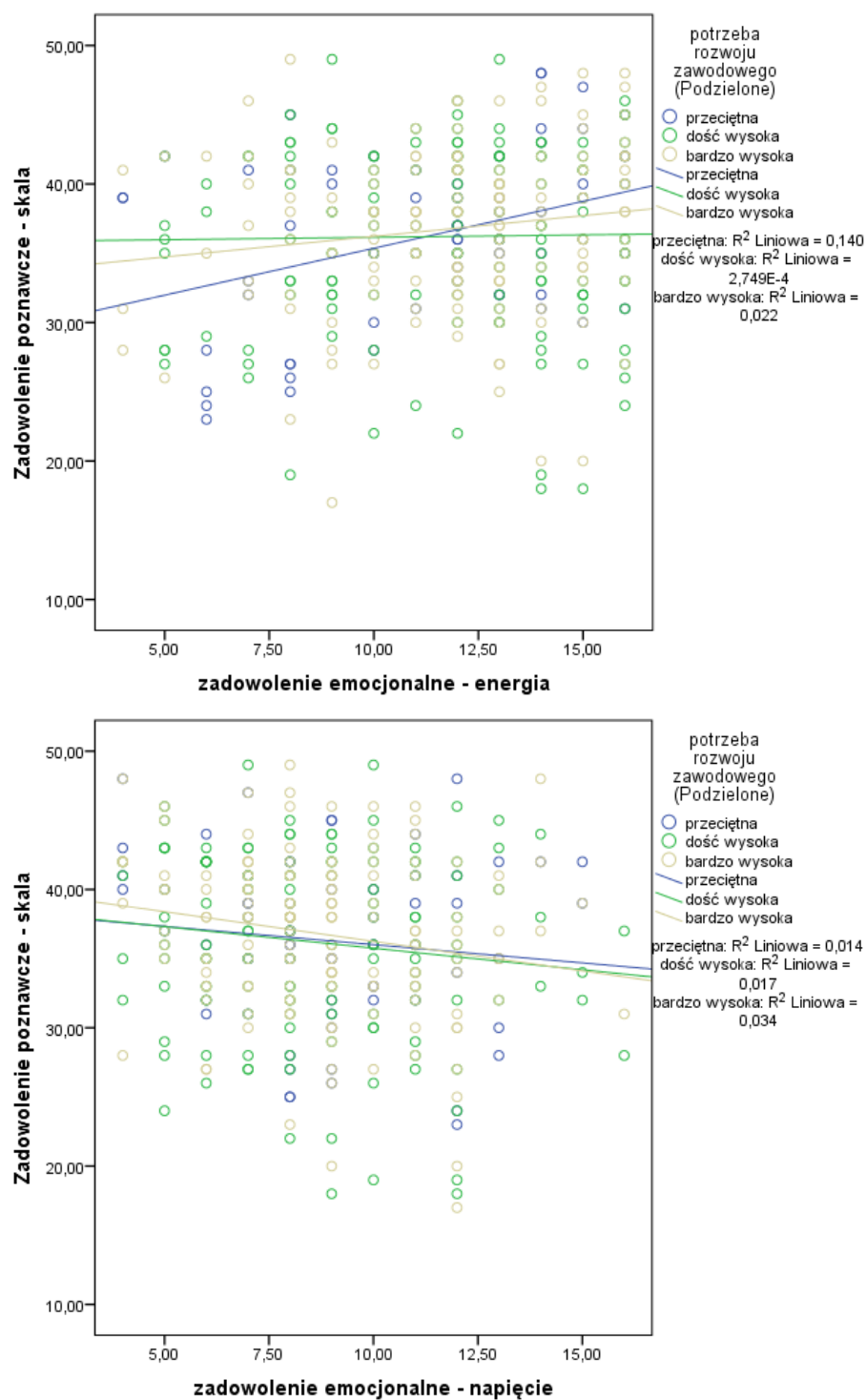


Rysunek 3. Relacja między zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym – moderująca rola wieku i poziomu wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne.

Dalsze analizy z uwzględnieniem takich zmiennych jak: płeć, posiadanie partnera i forma zatrudnienia nie potwierdziły ich moderującej roli dla relacji między zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym.

Jak wynikało ze wstępnych założeń, moderatorem relacji między cechami pracy a zadowoleniem z pracy mogła być również potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego. Poniżej znajdują się stosowne wyniki dotyczące tej relacji (rys. 4).



Rysunek 4. Relacja między zadowoleniem poznawczym i emocjonalnym – ocena moderującej roli potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku napięcia zauważyć można, że stopień wyjaśnienia wariacji zadowolenia poznawczego przez zadowolenie emocjonalne nieznacznie wzrastał wraz z nasileniem potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego (1,4% dla przeciętnej potrzeby; 3,4% dla bardzo wysokiej). Niemniej jednak kierunek pozostał ten sam (ujemny),

a linie regresji niemalże się pokrywały. Wskazuje to, że potrzeba rozwoju zawodowego nie moderowała relacji z zadowoleniem poznawczym (rys. 4). Moderujący efekt potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego widoczny był wyraźniej w odniesieniu do relacji między zadowoleniem poznawczym i pozytywnym afektem zadowolenia emocjonalnego (rys. 4). Dodatnia korelacja między obydwoma aspektami zadowolenia z pracy najsilniej zaznaczała się w grupie osób o przeciętnym nasileniu potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego ($R^2 = 0,140$), podczas gdy przy wyższym jej nasileniu związek ten prawie nie występował.

5.4. Problem badawczy nr 3 – ocena mediacyjnej roli krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między cechami pracy i zadowoleniem z pracy

Weryfikacji tego problemu badawczego dokonana została z wykorzystaniem modeli regresji wielorakiej (z wieloma zmiennymi objaśniającymi) – z uwzględnieniem wyłącznie cech pracy, a także cech pracy i zmiennych kontrolnych (etap 2.3).

Analizując relacje dotyczące krytycznych stanów psychologicznych warto odwołać się w pierwszej kolejności do współczynników korelacji między poszczególnymi zmiennymi (tab. 8).

Tabela 8

Macierz współczynników korelacji (r) między krytycznymi stanami psychologicznymi i potrzebą wzrostu/rozwoju zawodowego a cechami pracy

	Poczucie sensowności	Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego
Poczucie sensowności	1	0,356**	0,095 ^t
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów		1	0,084
Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego			1
Złożoność pracy	0,469**	0,337**	0,066
Informacje zwrotne z pracy	0,531**	0,434**	0,107*
Autonomia	0,327**	0,343**	0,038
Znaczenie pracy	0,150**	0,136**	-0,004
Wymagania fizyczne	-0,135**	-0,082	-0,062
Ergonomia	0,096 ^t	0,122*	0,089 ^t
Używany sprzęt	0,408**	0,257**	0,191**
Informacje zwrotne od innych	0,347**	0,313**	0,142**
Wzajemna zależność pracowników	0,174**	0,024	0,115*
Interakcje poza organizacją	0,044	0,057	0,086 ^t
Wsparcie społeczne	0,143**	0,154**	0,211**

Relacja istotna statystycznie: ^t - dla $p < 0,10$; * - dla $p < 0,05$; ** - dla $p < 0,01$

Źródło: obliczenia własne.

Podkreślić należy, po pierwsze, istotny pozytywny związek między wyodrębnionymi krytycznymi stanami psychologicznymi ($r = 0,365$) – średnio, wyższe poczucie odpowiedzialności i znajomości rezultatów miały osoby o wyższym poczuciu sensowności. Obie zmienne nie były natomiast istotnie powiązane z potrzebą wzrostu/rozwoju zawodowego, a dość silnie korelowały z większością cech pracy. Poczucie sensowności było dodatnio powiązane ze wszystkimi cechami motywacyjnymi i prawie wszystkimi społecznymi (poza interakcjami poza organizacją). Mniej jednoznaczne były relacje z cechami kontekstowymi – dodatnia z używanym sprzętem, ujemna – z wymaganiami fizycznymi, nieistotna – z ergonomią. Ze wszystkimi cechami motywacyjnymi dodatnio korelowała również odpowiedzialność i znajomość rezultatów. Dodatkowo, wyższy poziom tego krytycznego stanu psychologicznego osiągał pracownicy, których poziom cech ergonomia, używany sprzęt, interakcje z innymi i wsparcie społeczne był wyższy. Najsilniejszy związek występował w przypadku lepszego przepływu informacji – z pracy i od innych, a także przy większej autonomii i złożoności pracy. Poczucie sensowności natomiast najsilniej wiązało się z informacjami zwrotnymi z pracy i złożonością pracy. Poczucie sensowności było związane także z autonomią, jak również używanym sprzętem.

Z kolei potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego istotnie, dodatnio korelowała tylko z kilkoma cechami pracy: wsparciem społecznym, używanym sprzętem, informacjami zwrotnymi z pracy i od innych oraz wzajemną zależnością pracowników, aczkolwiek siła tej korelacji była relatywnie niska.

Przeprowadzone analizy pozwoliły na zweryfikowanie hipotezy 4 (H 4.1.-H 4.2.), w tym potwierdziły założenia H 4.2.1 – krytyczne stany psychologiczne wykazały istotne związki z większą liczbą cech pracy, aniżeli potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego.

W celu odpowiedzi na postawione w tym problemie pytania badawcze, przeprowadziłem analizę regresji. Poniżej znajduje się skrócony model, pozwalający na udzielenie odpowiedzi na postawione pytania badawcze, zawierający najbardziej znaczące wyniki. Pełne modele znajdują się w aneksie w tab. 3 i tab. 4.

Jak prezentuje tabela 9 – wyniki potwierdziły znaczenie cech motywacyjnych dla poczucia sensowności. Na tle pozostałych cech pracy dla poczucia sensowności największe znaczenie odgrywała cecha informacje zwrotne z pracy, natomiast kolejna co do ważności cecha pracy to złożoność pracy (model 1a). Znaczenie cech społecznych

i kontekstowych było nieco słabsze (o czym świadczyły niższe wartości standaryzowanego współczynnika regresji), choć w przypadku informacji zwrotnych od innych i interakcji poza organizacją oraz wymagań fizycznych i używanego sprzętu – na tle pozostałych cech pracy statystycznie istotne.

Tabela 9

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: cechy pracy a krytyczne stany psychologiczne

	B	Beta	p	VIF	B	Beta	p	VIF
Poczucie sensowności								
	Model 1a				Model 1b			
(Stała)	4,929		0,003		4,932		0,003	
Informacje zwrotne z pracy	0,482	0,340	<0,001**	1,441	0,474	0,335	<0,001**	1,446
Złożoność pracy	0,179	0,287	<0,001**	1,312	0,176	0,281	<0,001**	1,317
Informacje zwrotne od innych	0,201	0,136	0,003**	1,286	0,203	0,138	0,002**	1,286
Wymagania fizyczne	-0,102	-0,106	0,010**	1,065	-0,096	-0,100	0,015*	1,072
Używany sprzęt	0,129	0,100	0,037*	1,443	0,128	0,100	0,037*	1,443
Interakcje poza organizacją	0,123	0,074	0,065 ^t	1,013	0,122	0,074	0,065 ^t	1,013
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem					0,032	0,080	0,045*	1,019
R ² _{sk}	0,411 (p<0,001)				0,416 (p<0,001)			
Dw	1,791				1,799			
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów								
	Model 2a				Model 2b			
(Stała)	6,087		0,000		5,780		0,000	
Informacje zwrotne z pracy	0,219	0,243	<0,001**	1,531	0,223	0,247	<0,001**	1,534
Złożoność pracy	0,073	0,184	0,001**	1,496	0,069	0,174	0,001**	1,513
Informacje zwrotne od innych	0,144	0,153	0,002**	1,297	0,140	0,149	0,003**	1,300
Autonomia	0,136	0,171	0,002**	1,594	0,133	0,168	0,003**	1,596
Wzajemna zależność pracowników	-0,068	-0,120	0,014*	1,213	-0,074	-0,131	0,008**	1,233
Wsparcie społeczne	0,101	0,085	0,062 ^t	1,073	0,100	0,085	0,064 ^t	1,073
Wiek					0,019	0,080	0,077 ^t	1,056
R ² _{sk}	0,273 (p<0,001)				0,277 (p<0,001)			
DW	2,175				2,176			

B-współczynnik regresji z próby, Beta -standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t - Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина -Watsona. Relacja istotna statystycznie: [†] - p< 0,10; * - dla p< 0,05, ** - dla p< 0,010. Model oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Poczucie sensowności było tym większe, im średnio wyższe nasilenie informacji zwrotnych z pracy ($Beta = 0,340$, $p < 0,001$) i złożoności pracy ($Beta = 0,287$; $p < 0,001$), a w nieco mniejszym stopniu ($Beta = 0,136$, $p = 0,003$) – im wyższe informacje zwrotne od innych (tab. 9). Istotna była również rola wymagań fizycznych – działały one osłabiająco na poczucie sensowności ($Beta = -0,102$, $p = 0,010$). Uzyskane wyniki nie potwierdziły w tym kontekście znaczenia wzajemnej zależności pracowników – bezpośrednia korelacja mierzona współczynnikiem korelacji liniowej Pearsona była istotna statystycznie i dodatnia, niemniej jednak przy założeniu stałych wartości pozostałych cech pracy rola tej cechy pracy została zmniejszona (w modelu uwzględniającym wszystkie cechy pracy (aneks, tab. 3) $Beta = -0,007$, $p = 0,885$).

Zaznaczyć należy wysoki stopień wyjaśnienia wariancji poczucia sensowności przez wymieniony zespół cech pracy, tj. informacje zwrotne z pracy, złożoność pracy, informacje zwrotne od innych, wymagania fizyczne, używany sprzęt, interakcje poza organizacją. Wynosił on ok. 41% (warto dodać, że uwzględnienie wszystkich cech pracy w roli zmiennych objaśniających – również tych nieistotnych statystycznie – zwiększało wartość skorygowanego współczynnika determinacji zaledwie o 0,4 pkt. proc.)⁵.

Spośród różnych cech socjodemograficznych i charakteryzujących sytuację zawodową pracowników, widoczny był istotny wpływ liczby godzin pracy poza biurem/centralą firmy (model 1b, tab. 9) – każda kolejna godzina pracy w tej formule zwiększała poczucie sensowności średnio o 0,032 (*ceteris paribus*).

Również w przypadku drugiego z badanych stanów psychologicznych największe znaczenie miały motywacyjne cechy pracy (najwyższe *Beta*), w tym zwłaszcza – podobnie jak dla poczucia sensowności – informacje zwrotne z pracy i jej złożoność (tab. 9). Poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów było tym większe, im średnio wyższe nasilenie informacji zwrotnych z pracy (*Beta* = 0,219, $p < 0,001$), złożoności pracy (*Beta* = 0,073; $p = 0,001$) i autonomii (*Beta* = 0,171; $p = 0,002$), a także informacji zwrotnych od innych (*Beta* = 0,153; $p = 0,002$). Nieco mniejsze znaczenie (choć również statystycznie istotne) odgrywało wsparcie społeczne, zwiększające poczucie odpowiedzialności i znajomości rezultatów (*Beta* = 0,085; $p = 0,062$) oraz mająca odwrotny skutek – wzajemna zależność pracowników (*Beta* = -0,120; $p = 0,014$). Również po wyeliminowaniu współoddziaływania zmiennych kontrolnych wpływ ww. cech pracy był istotny (model 2b).

⁵ Statystyka VIF potwierdza brak ryzyka współliniowości zmiennych objaśniających (nawet przy najostrzejszym kryterium $VIF_{prog} = 2$). Duże różnice między współczynnikami korelacji rzędu zerowego i korelacji cząstkowej autonomii i znaczenia pracy wskazywały na możliwość występowania interakcji tych zmiennych, niemniej jednak wprowadzenie zmiennej interakcyjnej (wyznaczonej jako iloczyn zmiennych wyjściowych) nie zmieniło dotychczasowej oceny (efekt takiej zmiennej nie był statystycznie istotny). Wartość statystyki DW (bliska 2) wskazywała na poprawne własności modelu (nie występowała autokorelacja składnika losowego). Żadna ze standaryzowanych reszt nie wykraczała poza przedział [-3;3], wykres K-K oraz histogram reszt i wyniki testu Shapiro-Wilka dla reszt wskazywały na zbieżność ich rozkładu z rozkładem normalnym. Poza tym zmienność reszt była podobna na całej długości zmiennej zależnej (homoscedastyczność). Podsumowując testowany model nie był obciążony i można zaufać jego oszacowaniom.

Spośród zmiennych socjodemograficznych i cech charakteryzujących sytuację zawodową pracowników istotne znaczenie odgrywał wiek – wraz z nim rosła odpowiedzialność i znajomość rezultatów (*ceteris paribus*). Analizując wartości standaryzowanych współczynników regresji można wnioskować, że osłabiał on nieco znaczenie wzajemnej zależności pracowników. Uzyskane wyniki potwierdziły, że poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów rosła ze wzrostem zarówno autonomii, jak i informacji zwrotnych z pracy i od innych. Dodatkowo widoczny był dodatni związek ze złożonością pracy i wsparciem społecznym oraz ujemny – ze wzajemną zależnością pracowników (tab. 9). Stopień wyjaśnienia wariancji (mierzony współczynnikiem determinacji) był przy tym umiarkowany (model wyjaśniał ok. 30% wariancji tego stanu psychologicznego) – znaczenie miały więc również inne nieuwzględnione w modelu czynniki. Przeprowadzone analizy pozwoliły odpowiedzieć na postawione wyżej pytania badawcze.

Uzyskane wyniki (tab. 10) potwierdziły, że potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego modyfikowała relację między cechami pracy a stanami psychologicznymi. Po pierwsze, najsilniejszy związek cech pracy (wraz ze zmiennymi kontrolnymi) widoczny był w przypadku osób o relatywnie niskiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego. Co więcej, im niższy był jej poziom, tym stopień wyjaśnienia wariancji krytycznych stanów psychologicznych był niższy. W przypadku poczucia sensowności skorygowane współczynniki zmienności wahały się od 32,2% przy bardzo wysokiej potrzebie rozwoju zawodowego, przez 42,4 przy dość wysokim jej poziomie, po aż 67,6% przy przeciętnej potrzebie rozwoju zawodowego. Z kolei dla poczucia odpowiedzialności i znajomości rezultatów stopień wyjaśnienia wariancji wahał się od 19% (bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego) do 47% (przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego) – tab. 10.

Dwie cechy motywacyjne – złożoność pracy oraz informacje zwrotne z pracy – stanowiły istotne predyktory poczucia sensowności: niezależnie od poziomu potrzeby rozwoju zawodowego poczucie sensowności było wyższe przy wyższym natężeniu tych cech.

Pozostałe cechy pracy zmieniały się przy różnych poziomach moderatora. Podobnie jak w przypadku poczucia sensowności, dla każdego z poziomów potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego, złożoność pracy była istotnie dodatnio powiązana również z drugim z analizowanych krytycznych stanów psychologicznych. Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku „informacji zwrotnych od innych”.

Tabela 10

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – poczucie sensowności lub odpowiedzialność i znajomość rezultatów, zmienne objaśniające – cechy pracy (plus zmienne kontrolne); zmienna moderująca – potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _z	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
POCZUCIE SENSOWNOŚCI								
Przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 3.1)								
(Stała)	-2,848		0,261				R ² _{sk} = 0,676	2,249
Używany sprzęt	0,524	0,382	<0,001**	0,618	0,535	1,216	R ² = 0,700	
Informacje zwrotne z pracy	0,605	0,366	<0,001**	0,607	0,519	1,215	(p<0,001)	
Złożoność pracy	0,196	0,300	<0,001**	0,551	0,441	1,245		
Wiek	0,095	0,221	0,005**	0,327	0,347	1,194		
Forma zatrudnienia (pełny wymiar=1)	-1,328	-0,154	0,050*	-0,026	-0,248	1,205		
Dość wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 3.2)								
(Stała)	0,371		0,871				R ² _{sk} = 0,424	2,068
Informacje zwrotne z pracy	0,500	0,357	<0,001**	0,538	0,385	1,307	R ² = 0,440	
Złożoność pracy	0,204	0,310	<0,001**	0,424	0,368	1,091	(p<0,001)	
Informacje zwrotne od innych	0,326	0,233	0,001**	0,397	0,273	1,208		
Interakcje poza organizacją	0,261	0,161	0,011*	0,147	0,210	1,001		
Bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 3.3)								
(Stała)	7,836		0,003				R ² _{sk} = 0,323	1,890
Informacje zwrotne z pracy	0,514	0,391	<0,001**	0,478	0,385	1,350	R ² = 0,349	
Złożoność pracy	0,155	0,260	0,001**	0,445	0,268	1,348	(p<0,001)	
Interakcje poza organizacją	0,179	0,111	0,094 ^t	0,106	0,136	1,013		
Wymagania fizyczne	-0,115	-0,121	0,074 ^t	-0,096	-0,144	1,062		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,183	-0,207	0,009**	-0,010	-0,210	1,414		
Wiek	0,052	0,154	0,055 ^t	0,134	0,155	1,479		
ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ZNAJOMOŚĆ REZULTATÓW								
Przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 4.1)								
(Stała)	2,954		0,106				R ² _{sk} = 0,470	2,127
Autonomia	0,412	0,535	0,000	0,560	0,559	1,265	R ² = 0,520	
Informacje zwrotne od innych	0,285	0,336	0,000	0,286	0,427	1,017	(p<0,001)	
Złożoność pracy	0,090	0,265	0,014	0,415	0,305	1,372		
Liczba dzieci do 6 lat	-1,078	-0,245	0,015	0,015	-0,302	1,193		
Dość wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 4.2)								
(Stała)	6,451		0,000				R ² _{sk} = 0,259	2,162
Informacje zwrotne od innych	0,176	0,191	0,016	0,350	0,199	1,222	R ² = 0,279	
Złożoność pracy	0,088	0,202	0,011	0,267	0,211	1,215	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,310	0,334	0,000	0,458	0,325	1,309		
Wzajemna zależność pracowników	-0,072	-0,126	0,099	-0,041	-0,137	1,140		
Bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 4.3)								
(Stała)	7,029		0,000				R ² _{sk} = 0,191	2,062
Informacje zwrotne od innych	0,171	0,171	0,031	0,283	0,173	1,200	R ² = 0,211	
Złożoność pracy	0,084	0,206	0,014	0,349	0,196	1,347	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,158	0,176	0,048	0,353	0,159	1,513		
Wiek	0,034	0,146	0,047	0,199	0,159	1,038		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durbina-Watsona. Relacja istotna statystycznie: ^t - $\alpha = 0,10$; * - dla $\alpha = 0,05$, ** - dla $\alpha = 0,010$. Model oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Przy przeciętnej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego istotna dla poczucia sensowności była również cecha używany sprzęt – jej wyższy poziom wiązał się (*ceteris paribus*) z większym poczuciem sensowności. Istotny był również w tym przypadku wiek (poczucie sensowności rosło z wiekiem) i forma zatrudnienia (osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy miały (przy założeniu stałego poziomu pozostałych czynników) niższe średnio o 1,328 poczucie sensowności niż osoby zatrudnione w ramach pozostałych form (model 3.1).

W przypadku odpowiedzialności i złożoności rezultatów istotna była (oprócz wymienionych wcześniej cech) również autonomia – korelacja była dodatnia (model 4.1). Dodatkowo zaznaczał się wpływ jednej z cech kontrolnych – liczby dzieci do lat 6 (*ceteris paribus*, każde kolejne dziecko w tym wieku wiązało się z poczuciem odpowiedzialności niższym średnio o ok. 1,1).

Przy dość wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego wśród cech pracy istotnie powiązanych z poczuciem sensowności wymienić można: informacje zwrotne od innych i interakcje poza organizacją – ich wyższe natężenie wiązało się z wyższym poziomem tego stanu psychologicznego. Z kolei odpowiedzialność i znajomość rezultatów wiązała się pozytywnie ze wspomnianą złożonością pracy, informacjami zwrotnymi z pracy i od innych oraz – negatywnie – z cechą wzajemna zależność pracowników. W przypadku obu krytycznych stanów psychologicznych w tej grupie żadna ze zmiennych kontrolnych nie była istotna.

W przypadku osób o bardzo wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego, na tle innych cech pracy z poczuciem sensowności najsilniej powiązane były (poza wymienionymi na początku cechami) również interakcje poza organizacją (dodatnio) i wymagania fizyczne (ujemnie). Widoczny był również wpływ wieku (również w tej grupie wyższe poczucie sensowności miały osoby starsze) i stażu pracy na obecnym stanowisku (poczucie sensowności, *ceteris paribus*, spadało wraz z jego długością). Drugi z krytycznych stanów psychologicznych miał analogiczną listę czynników jak w poprzedniej grupie (za wyjątkiem wzajemnej zależności pracowników, która tym razem nie była istotna), przy słabszym efekcie informacji zwrotnych z pracy (współczynnik Beta jest dwukrotnie niższy) i dodatkowym współoddziaływaniem wieku (podobnie jak w przypadku poczucia sensowności, odpowiedzialność rosła z wiekiem).

Otrzymane wyniki nie potwierdziły założeń postawionych w hipotezie 7. O ile potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego rzeczywiście pełniła funkcję moderatora między cechami pracy a krytycznymi stanami psychologicznymi, o tyle kierunek tej modyfikacji był odmienny od przyjętych założeń (najsilniejszy związek cech pracy wraz ze zmiennymi kontrolnymi widoczny był w przypadku osób o relatywnie niskiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego). Jednocześnie przeprowadzone analizy pozwoliły odpowiedzieć na postawione wyżej pytanie badawcze (złożoność pracy oraz informacje zwrotne z pracy stanowiły istotne predyktory wyodrębnionych krytycznych stanów psychologicznych, niezależnie od poziomu potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego; pozostałe cechy pracy zmieniały się przy różnych poziomach moderatora).

5.5. Problem badawczy nr 4 – związek między krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem z pracy przy uwzględnieniu zmiennych kontrolnych

W celu weryfikacji postawionych w tym problemie badawczym hipotez w pierwszej kolejności przeprowadzona została analiza korelacji a w kolejnym etapie analiza regresji liniowej, uwzględniająca też zmienne kontrolne. Jak pokazuje tabela 11 – zarówno poczucie sensowności, jak i odpowiedzialność i znajomość rezultatów były istotnie dodatnio skorelowane z zadowoleniem poznawczym i zadowoleniem emocjonalnym w wymiarze energii, brak istotnego związku pomiędzy krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem emocjonalnym w wymiarze napięcia, choć kierunek relacji był zgodny z przewidywaniami.

Tabela 11

Macierz współczynników korelacji (r) między zadowoleniem z pracy a cechami pracy, stanami psychologicznymi i potrzebą rozwoju zawodowego

	Zadowolenie poznawcze (1-item.)	Zadowolenie poznawcze (skala)	Zadowolenie emocjonalne – afekt negatywny (napięcie)	Zadowolenie emocjonalne – afekt pozytywny (energia)
Poczucie sensowności	0,223**	0,208**	-0,027	0,242**
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,193**	0,237**	-0,035	0,126*
Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego	0,06	0,032	-0,057	0,090 ^t

Relacja istotna statystycznie: ^t - dla $p < 0,10$; * - dla $p < 0,05$; ** - dla $p < 0,01$

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku zadowolenia poznawczego większe znaczenie odgrywała odpowiedzialność i znajomość rezultatów ($Beta = 0,187$; $p = 0,001$) niż poczucie sensowności ($Beta = 0,141$; $p = 0,008$) – model 3a (tab. 11).

Przeprowadzone analizy potwierdziły więc hipotezy H 6.1 i H 6.2, nie potwierdziły natomiast hipotezy H 6.3. (choć krytyczne stany psychologiczne rzeczywiście korelowały ujemnie z wymiarem napięcia zadowolenia emocjonalnego z pracy, nie odnotowano w tym przypadku istotności statystycznej).

Tabela 12

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: krytyczne stany psychiczne a zadowolenie z pracy

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
ZADOWOLENIE POZNAWCZE																
	Model 4a ¹								Model 4b ²							
(Stała)	22,682		0,000				R ² _{sk} = 0,069	2,433	21,585		0,000				R ² _{sk} = 0,087	1,942
Poczucie sensowności	0,238	0,141	0,009**	0,208	0,136	1,145	R ² = 0,074		0,233	0,138	0,009**	0,208	0,134	1,145	R ² = 0,094	
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,497	0,187	0,001**	0,237	0,179	1,145	(p<0,001)		0,486	0,183	0,001**	0,237	0,177	1,146	(p=0,091)	
Posiadanie partnera (tak = 1)									1,931	0,143	0,004**	0,154	0,148	1,002		
	Model 4c ¹								Model 4d ²							
(Stała)	29,601		0,000				R ² _{sk} = 0,068	1,937	28,359		0,000				R ² _{sk} = 0,086	1,932
Krytyczne stany psychiczne - interakcja	0,018	0,265	<0,001**	0,265	0,265	1,000	R ² = 0,070		0,017	0,259	<0,001**	0,265	0,262	1,002	R ² = 0,090	
Posiadanie partnera (tak = 1)							(p<0,001)		1,933	0,143	0,004**	0,154	0,148	1,002	(p=0,091)	
ZADOWOLENIE EMOCJONALNE – NAPIĘCIE																
	Model 5a ¹								Model 5b ²							
(Stała)	9,540		0,000				R ² _{sk} = -0,004	2,047	7,741		0,000				R ² _{sk} = 0,008	2,075
Poczucie sensowności	-0,012	-0,016	0,771	-0,027	-0,015	10,145	R ² = 0,001								R ² = 0,011	
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	-0,034	-0,030	0,592	-0,035	-0,028	10,145	(p=0,758)								(p=0,043)	
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem									0,025	0,105	0,043*	0,105	0,105	1,000		
	Model 5c ¹								Model 5d ²							
(Stała)	9,053		0,000				R ² _{sk} = -0,002	2,040	7,741		0,000				R ² _{sk} = 0,008	2,075
Krytyczne stany psychiczne - interakcja	-0,001	-0,031	0,552	-0,031	-0,031	1,000	R ² = 0,001								R ² = 0,011	
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem							(p=0,552)		0,025	0,105	0,043*	0,105	0,105	1,000	(p=0,043)	

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony.

Tabela 12 Cd.

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
ZADOWOLENIE EMOCJONALNE - ENERGIA																
	Model 6a ¹									Model 6b ²						
(Stała)	6,266		0,000				R ² _{sk} = 0,055	1,920	6,728		0,000				R ² _{sk} = 0,068	1,916
Poczucie sensowności	0,189	0,225	<0,001**	0,242	0,212	1,145	R ² = 0,060		0,201	0,239	<0,001**	0,242	0,241	1,001	R ² = 0,076	
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,061	0,046	0,392	0,126	0,044	1,145	(p<0,001)									
Posiadanie partnera (tak = 1)									0,675	0,100	0,046*	0,107	0,104	1,001	(p=0,091)	
Płeć (M = 1)									-0,546	-0,088	0,079 ^t	-0,086	-0,091	1,000		
	Model 6c ¹									Model 6d ²						
(Stała)	8,843		0,000				R ² _{sk} = 0,047	1,899	8,599		,000				R ² _{sk} = 0,055	1,920
Krytyczne stany psychologiczne - interakcja	0,007	0,222	<0,001**	0,222	0,222	1,000	R ² = 0,049		0,007	0,222	<0,001**	0,222	0,223	1,003	R ² = 0,060	
Posiadanie partnera (tak = 1)							(p<0,001)		0,664	0,099	0,050*	0,107	0,101	1,002	(p<0,001)	
Płeć (M = 1)									-0,593	-0,096	0,057 ^t	-0,086	-0,099	1,001		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Relacja istotna statystycznie: ^t - p< 0,10; * - dla p< 0,05, ** - dla p< 0,01. ¹ Uwzględniono wszystkie zmienne objaśniające (bez względu na statystyczną istotność ich związku ze zmienną objaśnianą). ² Model oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Widoczne różnice między współczynnikami korelacji rzędu zerowego i korelacji cząstkowej (model 3a) mogły wskazywać na występowanie interakcji obu krytycznych stanów psychologicznych. Zmienna mierząca tę interakcję (stanowiąca iloczyn obu krytycznych stanów psychologicznych) była istotnie, dodatnio powiązana z zadowoleniem poznawczym ($Beta = 0,265$; $p < 0,001$ – model 3c). Oznacza to, że nie tylko rozłączne występowanie określonych poziomów poczucia sensowności i odpowiedzialności i znajomości rezultatów, ale też współwystępowanie ich stanów istotnie determinowało zadowolenie poznawcze.

W przypadku zadowolenia emocjonalnego w wymiarze energii (modele 6a-6d) istotny związek odnotowano dla poczucia sensowności ($Beta = 0,225$; $p < 0,001$ – model 6a), nie był on natomiast istotny dla odpowiedzialności i znajomości rezultatów ($Beta = 0,046$; $p = 0,392$ – model 5c). Dla poziomu energii istotna była również interakcja tych dwóch krytycznych stanów psychologicznych, aczkolwiek silniejszy był wpływ samego poczucia sensowności niż jego interakcji z poczuciem odpowiedzialności ($Beta = 0,222$; $p < 0,001$ – model 6c).

Krytyczne stany psychologiczne (również ich interakcja) nie odrywały natomiast znaczenia dla poziomu zadowolenia emocjonalnego z pracy w wymiarze napięcia (modele 5a-5d). Zauważyć też należy silną współliniowość obu krytycznych stanów psychologicznych w relacji do zmiennej objaśnianej „zadowolenie emocjonalne – napięcie” ($VIF > 10$, model 5a).

Przeprowadzona analiza korelacji (por. tabela 11) wskazała, iż potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego nie miała istotnego związku z żadnym z aspektów zadowolenia z pracy. Uzyskane wyniki z przeprowadzonych analiz nakazują odrzucić hipotezę 7.

Spośród zmiennych ogólnie charakteryzujących pracowników istotny okazał się wpływ posiadania partnera – zakładając na stałym poziomie pozostałe czynniki można powiedzieć, że osoby żyjące w związku miały zadowolenie poznawcze z pracy średnio o ok. 2 pkt. większe niż osoby nie mające partnera (modele 3 b i 3d). Warto dodać, że posiadanie partnera było istotną współzmienną dla relacji między obydwoma krytycznymi stanami psychologicznymi a zadowoleniem poznawczym z pracy (zarówno w modelu w którym oprócz zmiennych kontrolnych w roli zmiennych objaśniających uwzględniono tylko poczucie sensowności, jak i tym, w którym ujęto odpowiedzialność i złożoność rezultatów, posiadanie partnera było jedynym – poza krytycznymi stanami psychologicznymi – istotnym czynnikiem zadowolenia poznawczego). Stopień wyjaśnienia wariancji zadowolenia poznawczego był jednak

niski, co wskazuje na to, że prócz krytycznych stanów psychologicznych były też zapewne inne istotne (pominięte tu) predyktory zadowolenia poznawczego z pracy.

W przypadku zadowolenia emocjonalnego w wymiarze energii widoczne było oddziaływanie dwóch cech socjodemograficznych – posiadania partnera i płci. Zadowolenie emocjonalne (energia) było istotnie wyższe (średnio o ok. 0,67 pkt.) w przypadku osób żyjących w związku niż u osób samotnych i istotnie niższe (średnio o ok. 5,9 pkt.) u mężczyzn niż u kobiet (modele 6b i 6d). Zaznaczyć przy tym należy, że poza ww. czynnikami zapewne były inne znaczące determinanty zadowolenia emocjonalnego (energii), o czym świadczył niski stopień wyjaśnienia wariancji tej zmiennej, oscylujący wokół 5%.

W przypadku zadowolenia emocjonalnego w wymiarze napięcia widoczne było oddziaływanie czasu pracy – niezależnie od poczucia sensowności i odpowiedzialności i znajomości rezultatów, obciążenie związane z nadgodzinami było istotnym czynnikiem nasilania napięcia (modele 5b i 5d). Przeprowadzone analizy pozwoliły więc odpowiedzieć na postawione w tym problemie pytania badawcze.

Z punktu widzenia dalszych analiz zaznaczyć należy, że krytyczne stany psychologiczne powiązane były z cechami pracy – zmiennymi wyjaśniającymi w weryfikowanym autorskim modelu zadowolenia z pracy. Spełniony był zatem pierwszy z warunków stawianych mediatorom. Krytyczne stany psychologiczne wykazywały również związek ze zmiennymi wyjaśnianymi – zadowoleniem poznawczym i (częściowo) emocjonalnym, a zatem również drugi z warunków mediatorów był spełniony. Potwierdziło to słuszność przyjętego w modelu mediacyjnego efektu krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między cechami pracy a zadowoleniem z pracy.

5.6. Problem badawczy nr 5 – związek cech pracy a zadowoleniem z pracy (efekty bezpośrednie, efekt moderujący)

Analizy tego problemu badawczego dokonane zostały zgodnie z etapami 2.2, 2.3 i 2.6.1. Analogiczne analizy przeprowadziłem dla zadowolenia poznawczego (w ujęciu sumarycznym) oraz zadowolenia emocjonalnego (wymiar energii oraz wymiar napięcia).

Dokonując weryfikacji hipotez H 8.1 – H 8.3, przeprowadziłem analizę korelacji pomiędzy zadowoleniem z pracy (w ujęciu poznawczym i emocjonalnym) a cechami pracy.

Jak wskazują wyniki (tab. 13), zadowolenie poznawcze było istotnie dodatnio powiązane z niektórymi cechami motywacyjnymi – złożonością pracy i informacjami zwrotnymi z pracy, oraz społecznymi – informacją zwrotną od innych i wsparciem społecznym, natomiast negatywnie skorelowane było z cechą wzajemna zależność pracowników. Zadowolenie poznawcze dodatnio korelowało także z ergonomią. Pozostałe badane cechy pracy nie wykazały istotnego związku w tym zakresie.

Tabela 13

Macierz współczynników korelacji (r) między zadowoleniem z pracy a cechami pracy

	Zadowolenie poznawcze (1-item.)	Zadowolenie poznawcze (skala)	Zadowolenie emocjonalne – afekt negatywny (napięcie)	Zadowolenie emocjonalne – afekt pozytywny (energia)
Złożoność pracy	0,148**	0,086 ^t	0,102*	0,194**
Informacje zwrotne z pracy	0,117*	0,144**	-0,089 ^t	0,228**
Autonomia	0,089 ^t	0,043	0,018	0,100 ^t
Znaczenie pracy	0,017	-0,034	0,039	0,094 ^t
Wymagania fizyczne	0,075	0,072	-0,126*	-0,011
Ergonomia	0,152**	0,127*	-0,012	0,161**
Używany sprzęt	0,127*	0,02	0,108*	0,119*
Informacje zwrotne od innych	0,184**	0,117*	-0,023	0,181**
Wzajemna zależność pracowników	-0,056	-0,128*	0,082	-0,025
Interakcje poza organizacją	-0,032	-0,028	0,001	0,007
Wsparcie społeczne	0,105*	0,143**	-0,123*	0,157**

Relacja istotna statystycznie: ^t - dla $p < 0,10$; * - dla $p < 0,05$; ** - dla $p < 0,01$

Źródło: obliczenia własne.

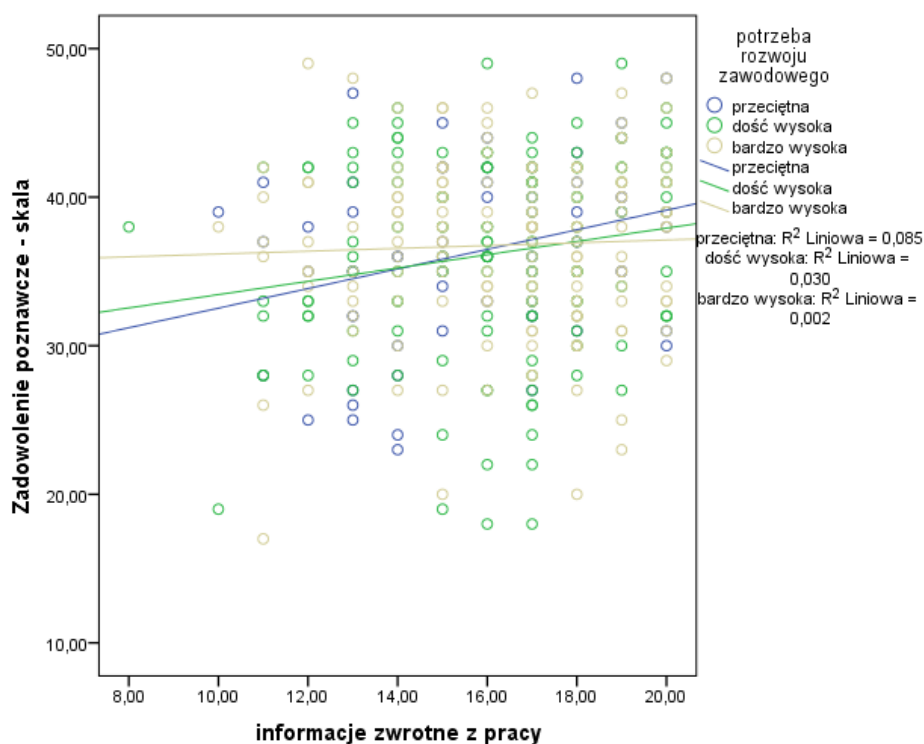
Z kolei zadowolenie emocjonalne w wymiarze napięcia było tym większe, im średnio wyższy poziom cechy używany sprzęt i złożoności pracy oraz im niższe wymagania fizyczne i wsparcie społeczne (tab. 13).

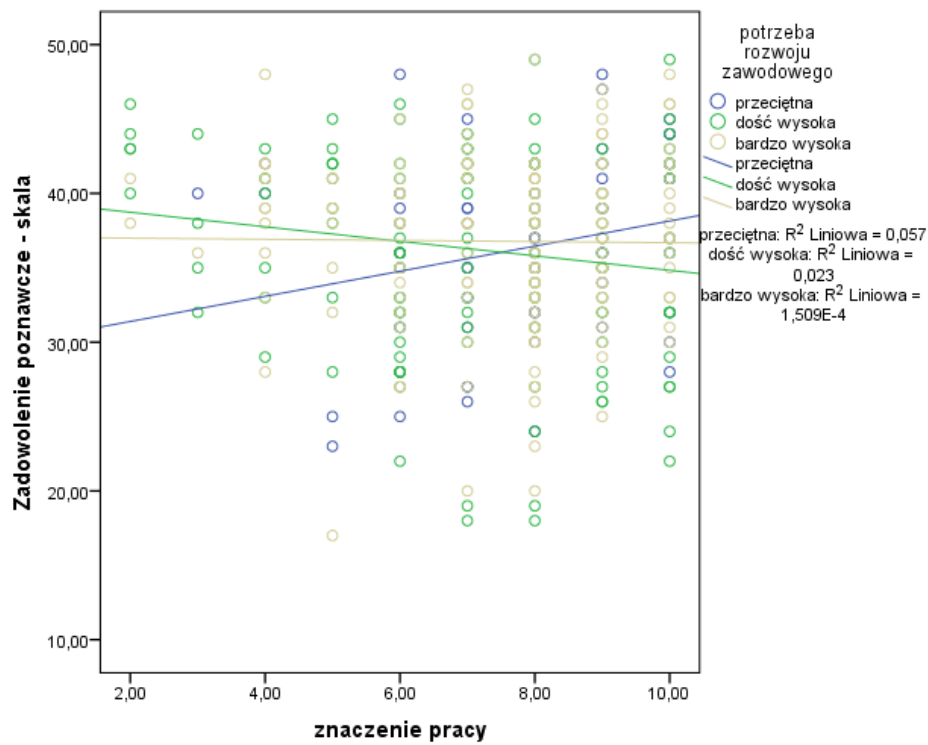
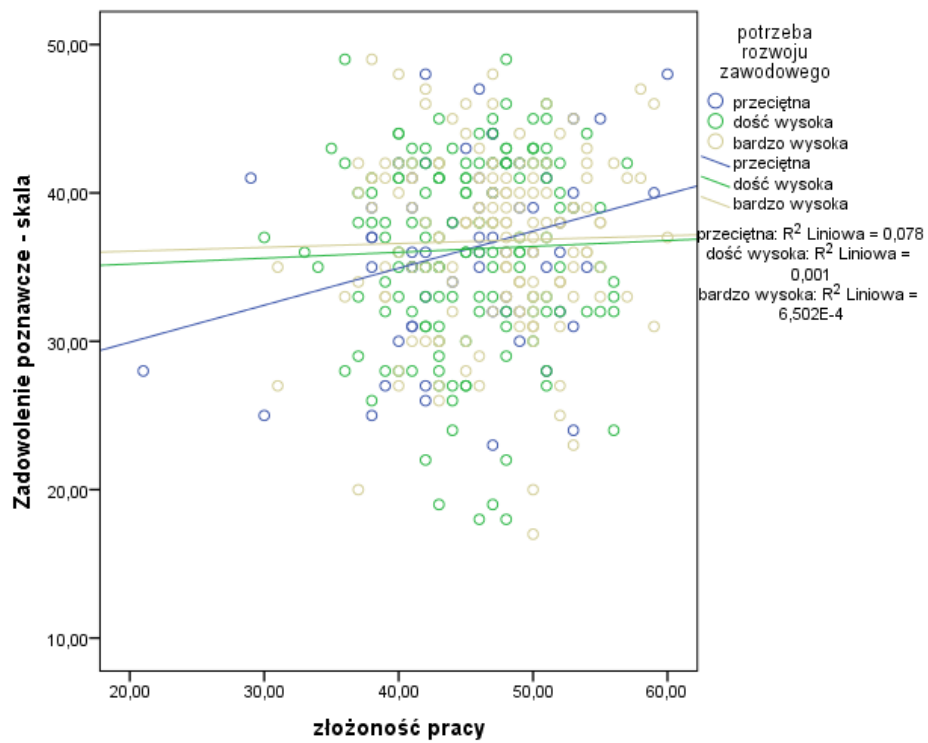
Wymiar energii zadowolenia emocjonalnego wykazywał dodatni związek z niektórymi cechami motywacyjnymi – złożonością pracy, informacjami zwrotnymi z pracy i nieco słabszy ze znaczeniem pracy, a także społecznymi informacjami zwrotnymi od innych, wsparciem społecznym, oraz z kontekstowymi – ergonomią i cechą używany sprzęt. Dwie z omawianych cech pracy – złożoność pracy i używany sprzęt w tym samym kierunku oddziaływały zarówno na zadowolenie emocjonalne w wymiarze energii, jak i w wymiarze napięcia.

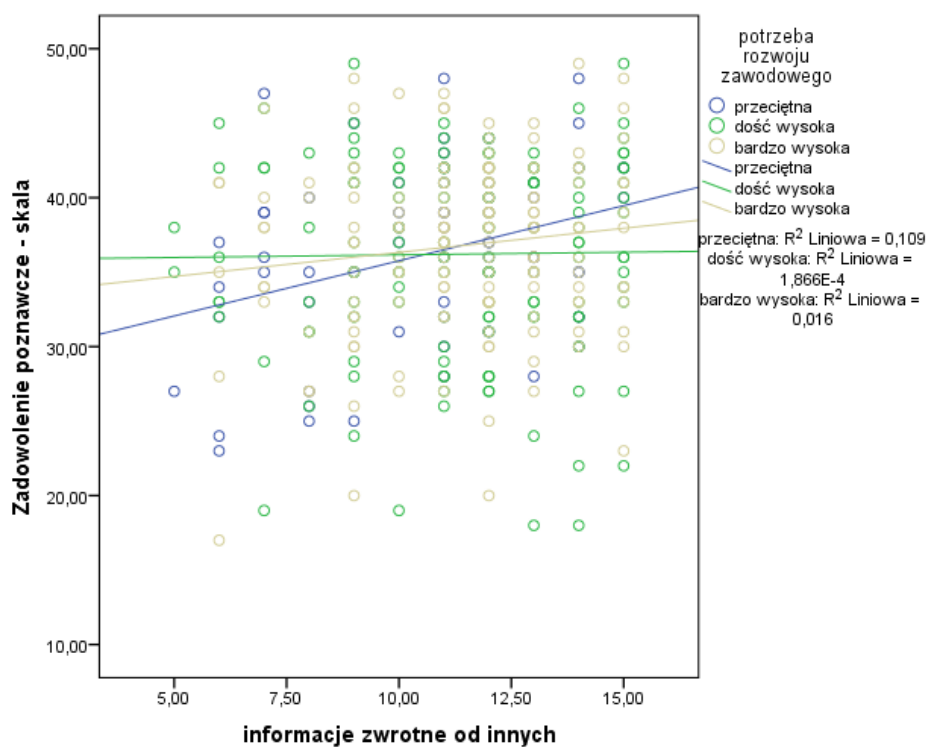
Uzyskane wyniki jedynie częściowo potwierdziły postawione hipotezy, wskazując na brak istotnych statystycznie korelacji pomiędzy wybranymi cechami pracy lub, w kilku przypadkach, na odmienne od zakładanych relacje (dla przykładu:

istotny statystycznie, ujemny związek wzajemnej zależności pracowników z zadowoleniem poznawczym z pracy; istotny statystycznie, dodatni związek cechy używany sprzęt z zadowoleniem emocjonalnym w wymiarze napięcia).

Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego moderowała relację między zadowoleniem poznawczym a niektórymi z cech pracy (niemniej jednak, nie wszystkimi). Najsilniej zaznaczało się to w przypadku złożoności pracy, informacji zwrotnych z pracy i informacji zwrotnych od innych, a także znaczenia pracy (rys. 5). Przeważnie wyróżniały się osoby o relatywnie najniższym nasileniu omawianej potrzeby (niebieska linia) – w ich wypadku zależność była najsilniejsza, o czym świadczy wyższy niż dla pozostałych grup współczynnik determinacji, jak również największe nachylenie prostej (a tym samym najwyższy współczynnik regresji). Szczególnie silnie zaznaczało się to odnośnie informacji zwrotnych od innych. Z kolei w przypadku znaczenia pracy, nasilenie potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego modyfikowało kierunek związku – osoby o przeciętnej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego charakteryzowały się (przeciętnie) wzrostem zadowolenia poznawczego wraz z poprawą w zakresie informacji zwrotnych z pracy, dla osób o dość wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju kierunek tej relacji był odwrotny, a dla tych z bardzo wysoką potrzebą – praktycznie nie występował.



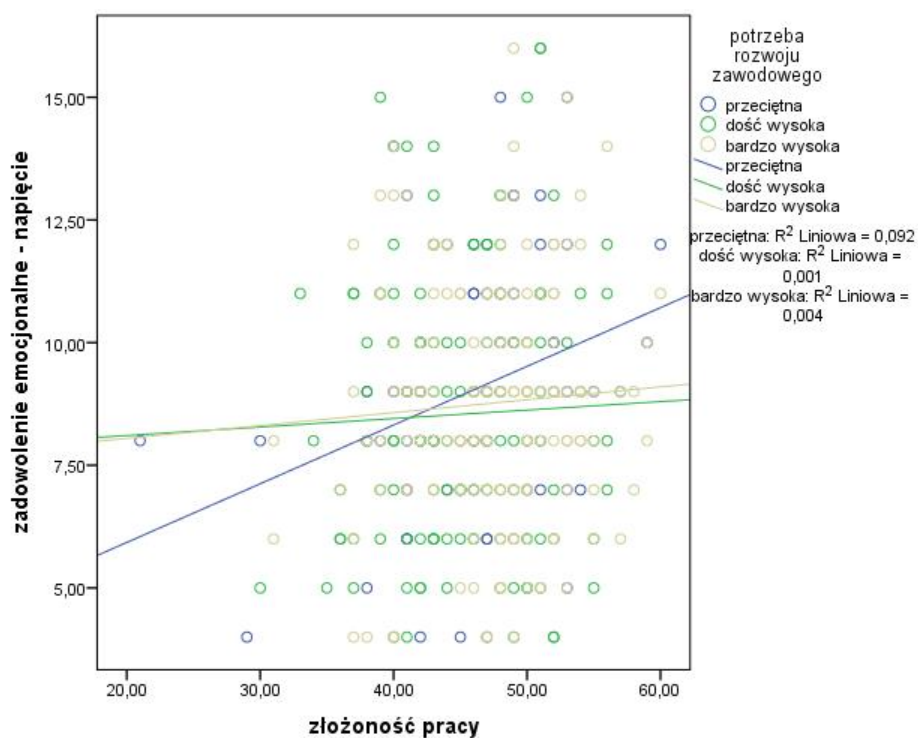


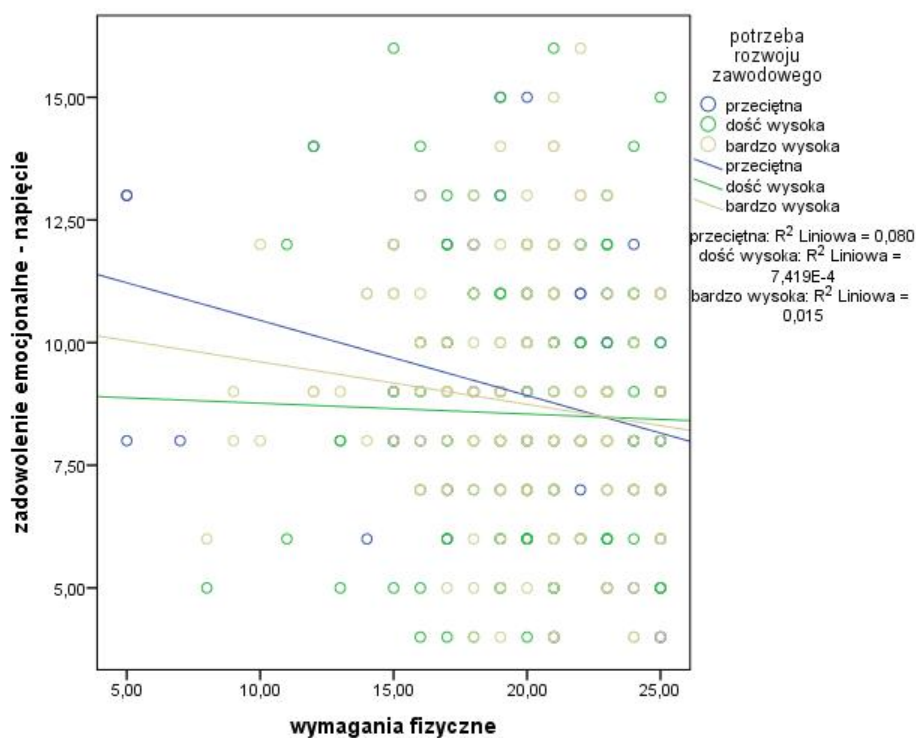


Rysunek 5. Wybrane cechy pracy a zadowolenie poznawcze – ocena moderującego znaczenia potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

Źródło: opracowanie własne.

Z kolei wymiar napięcia zadowolenia emocjonalnego wykazywał – w zależności od nasilenia potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego – inny związek ze złożonością pracy i wymaganiami fizycznymi (rys. 6).





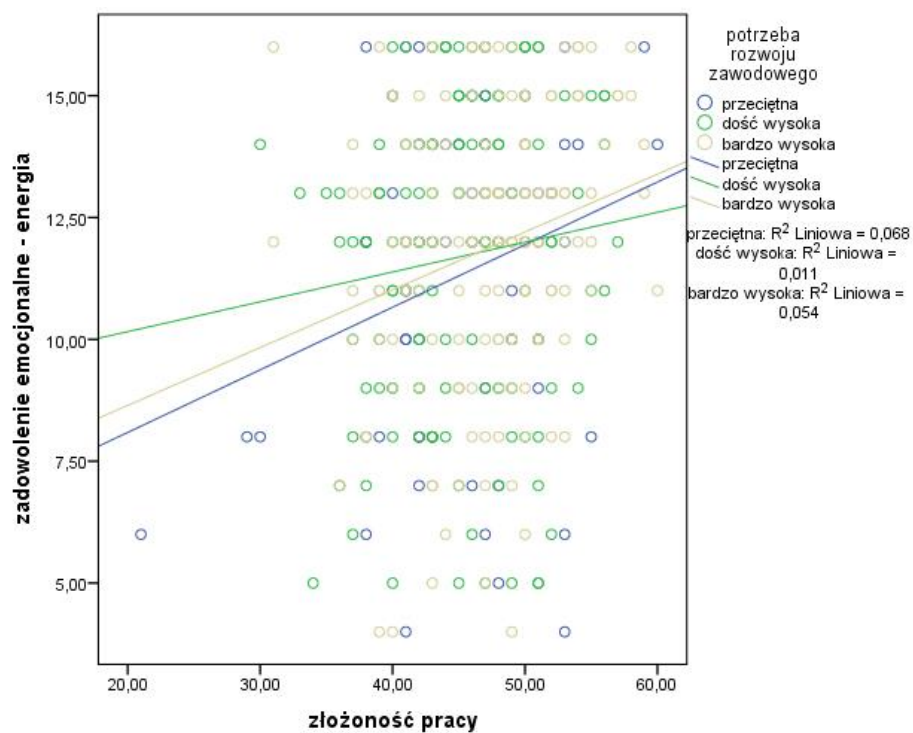
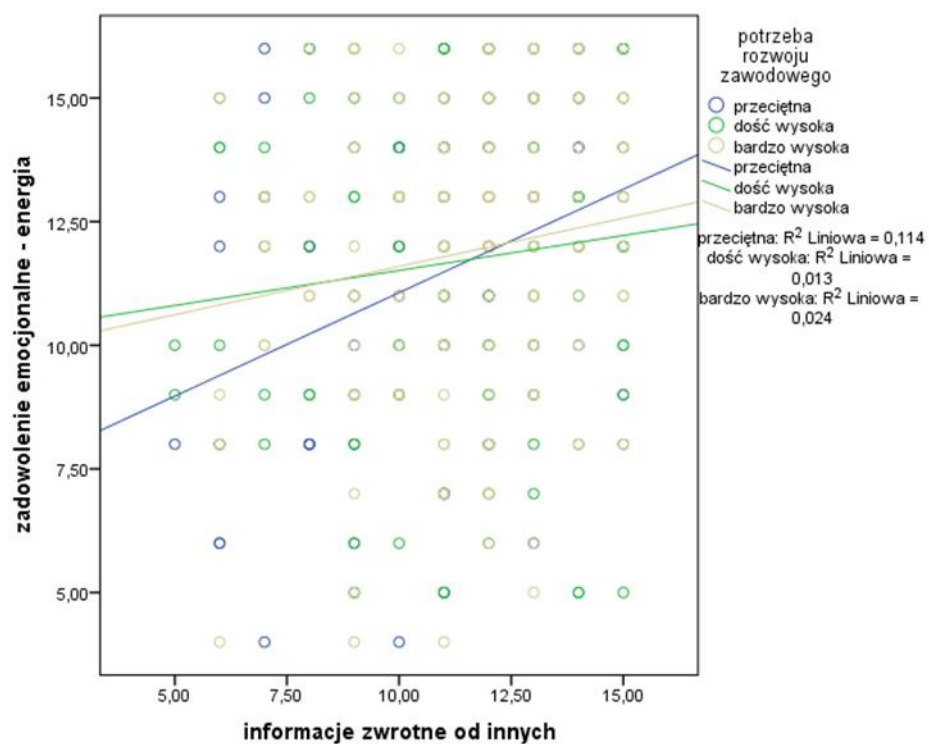
Rysunek 6. Wybrane cechy pracy a zadowolenie emocjonalne (napięcie) – ocena moderującego znaczenia potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

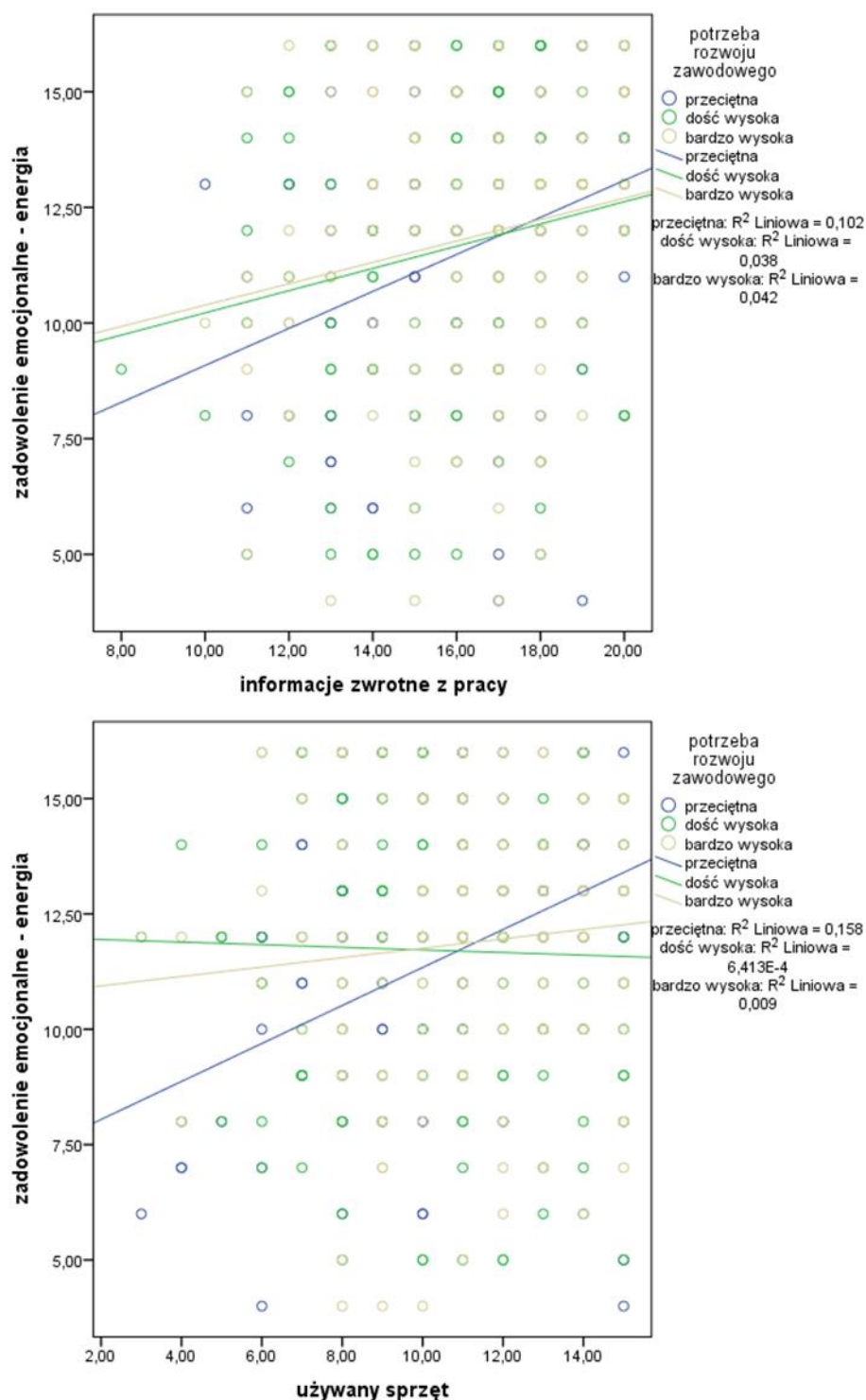
Źródło: opracowanie własne.

W ocenie relacji między wymiarem napięcia zadowolenia emocjonalnego a złożonością pracy analogiczne wyniki uzyskały osoby z dość wysokim i bardzo wysokim natężeniem potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego, podczas gdy dla osób o przeciętnym jej poziomie relacja ta była znacznie silniejsza – napięcie w największym stopniu było kształtowane przez złożoność pracy właśnie w tej grupie ($R^2 = 0,092$ wobec wartości bliskim 0 przy wyższej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego). Z drugiej strony, w przypadku osób o przeciętnej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego obserwowalny był najsilniejszy spadek napięcia wraz ze wzrostem wymagań fizycznych.

Osoby o relatywnie niskiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego wyróżniały się również z punktu widzenia relacji między wymiarem energii zadowolenia emocjonalnego a takimi cechami pracy, jak: złożoność pracy, informacje zwrotne z pracy, informacje zwrotne od innych, a także używany sprzęt (rys. 7).

Wzrost złożoności pracy przekładał się w tej grupie w podobnym stopniu jak dla osób o bardzo wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego, z kolei w przypadku pozostałych cech grupa ta wyraźnie różniła się od pozostałych – relacja była wyraźnie silniejsza niż u osób z dość wysokim i bardzo wysokim natężeniem tej potrzeby, aczkolwiek jej kierunek był taki sam.





Rysunek 7. Wybrane cechy pracy a zadowolenie emocjonalne (energia) – ocena moderującego znaczenia potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

Źródło: opracowanie własne.

Otrzymane wyniki potwierdziły moderującą rolę potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego w relacji między niektórymi cechami pracy a zadowoleniem z pracy, jednak kierunek moderacji okazał się odmienny od zakładanego (szczególnie w przypadku zadowolenia poznawczego z pracy i zadowolenia emocjonalnego w wymiarze energii, gdzie oczekiwano, iż im wyższy poziom nasilenia potrzeby

wzrostu/rozwoju zawodowego, tym większy będzie związek cech pracy z wybranym aspektem zadowolenia z pracy, podczas gdy najsilniejsze związki odnotowano w przypadku osób charakteryzujących się relatywnie niskim bądź przeciętnym nasileniem potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego). Brak więc podstaw do potwierdzenia postawionych wyżej hipotez.

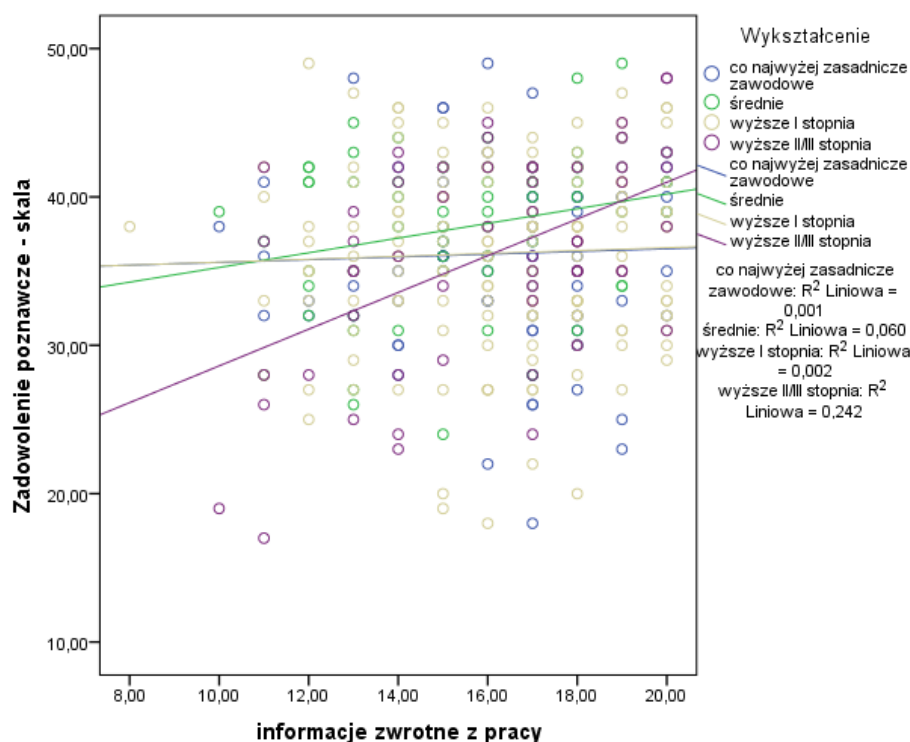
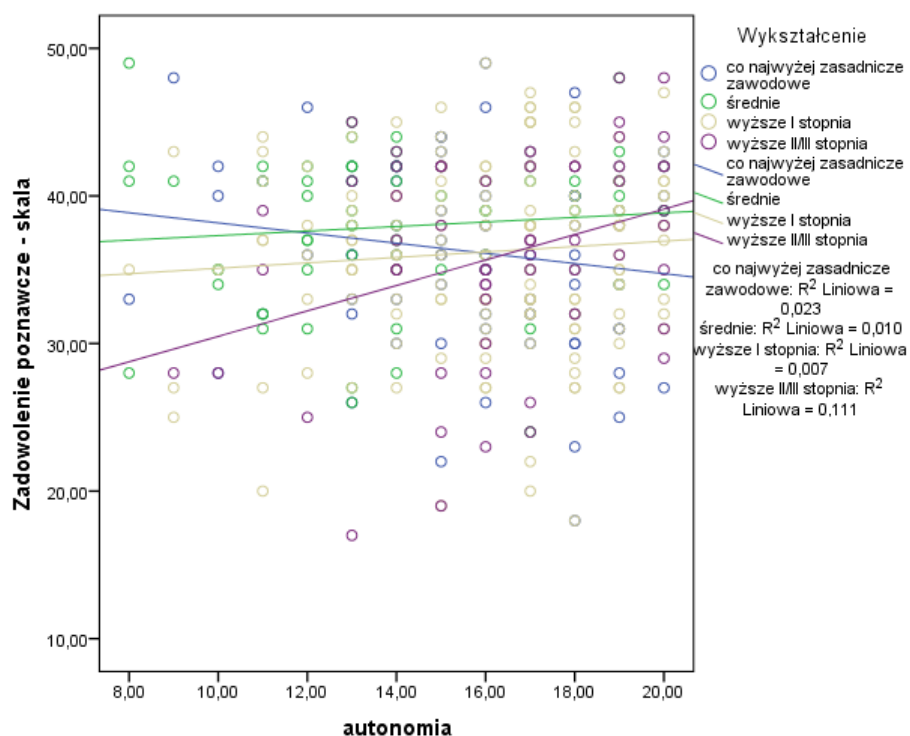
Jak zostało to już wykazane w toku weryfikacji poprzednich problemów badawczych, wśród cech pozostających w związku zarówno z cechami pracy, jak i zadowoleniem z pracy (z większością ich wymiarów) był poziom wykształcenia, wiek, ale także forma zatrudnienia. Charakterystyki te mogły pełnić więc rolę moderatorów relacji między cechami pracy a zadowoleniem z pracy.

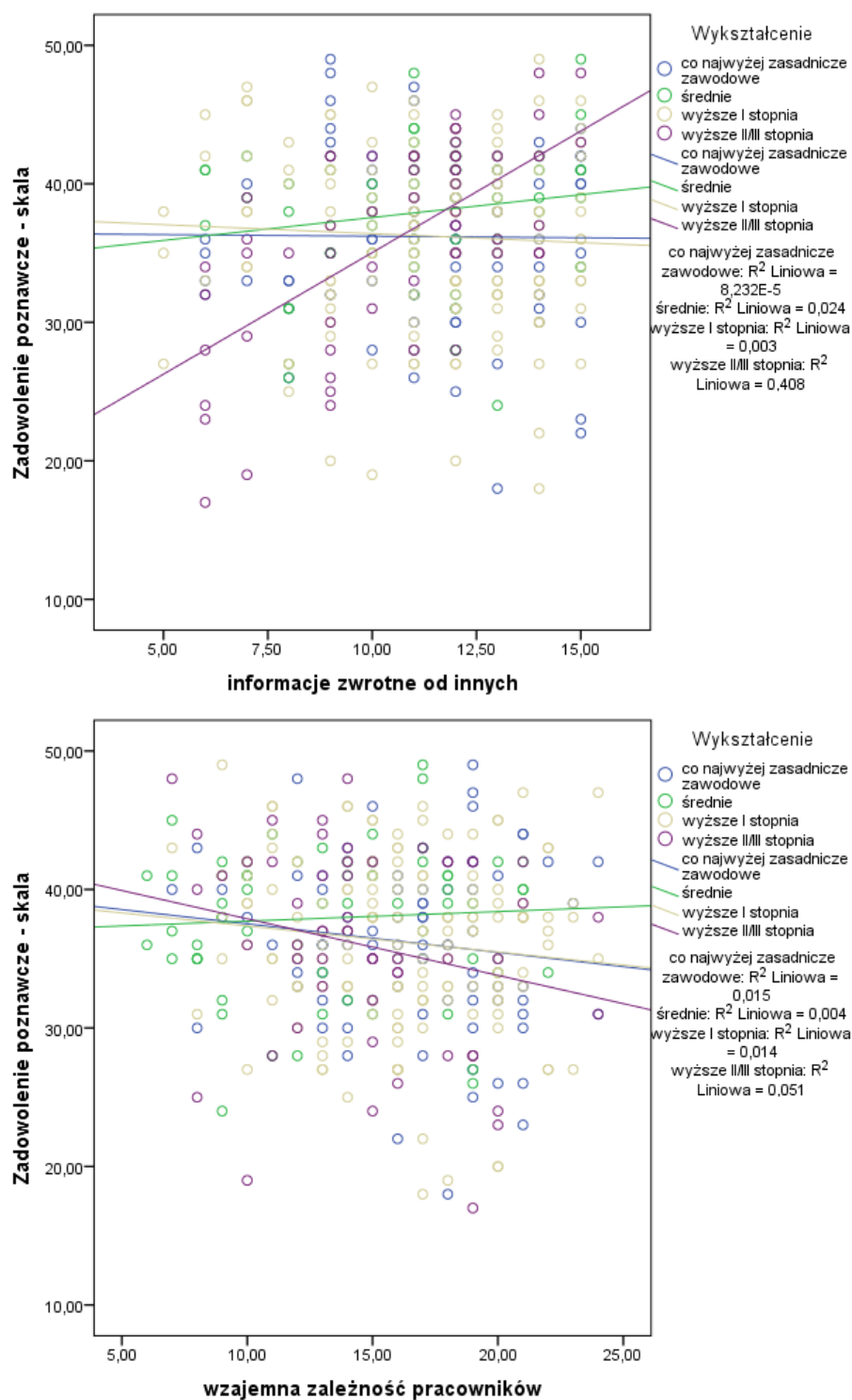
W pierwszej kolejności sprawdziłem, czy równania regresji prostej opisujące poszczególne aspekty i wymiary zadowolenia (z daną cechą pracy jako zmienną objaśniającą) konstruowane przy różnych poziomach potencjalnych moderatorów, miały taki sam przebieg (wskazywały na ten sam kierunek relacji i w podobnym stopniu wyjaśniały wariancję zadowolenia z pracy).

Przeprowadzone analizy potwierdziły, iż moderatorem relacji między poszczególnymi cechami pracy a zadowoleniem z pracy był poziom wykształcenia. Jeśli chodzi o zadowolenie poznawcze, szczególnie silnie zaznaczało się to w przypadku relacji zobrazowanych na rys. 8. Moderująca rola wykształcenia zaznaczała się zwłaszcza w przypadku informacji zwrotnych – z pracy i od innych oraz autonomii: w przypadku osób z wykształceniem wyższym II stopnia wyraźnie zaznaczał się dodatni kierunek oddziaływania na zadowolenie poznawcze, a stopień wyjaśnienia zadowolenia poznawczego przez tę konkretną cechę pracy był wysoki (znacznie wyższy niż dla osób z pozostałych grup), zwłaszcza w przypadku informacji zwrotnych od innych ($R^2 = 0,408$). Oznacza to, że w przypadku osób z wykształceniem wyższym magisterskim, informacje zwrotne przekazywane przez współpracowników i przełożonych bardzo korzystnie wpływały (w sensie statystycznym) na zadowolenie poznawcze. Jest to jedyna grupa, w której relacja ta zaznaczała się tak silnie.

Podobnie, istotne były dla tej subpopulacji informacje zwrotne z pracy ($R^2 = 0,242$). Z kolei dla osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym oraz – co może dziwić – z wykształceniem wyższym zawodowym informacje zwrotne w zasadzie nie miały znaczenia dla osiągnięcia zadowolenia poznawczego. W przypadku pracowników z wykształceniem wyższym II stopnia korzystne było także zapewnienie im autonomii (natomiast odwrotne efekty przyniosło to w odniesieniu

do pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym). Przeciwnie w skutkach było oddziaływanie wzajemnej zależności pracowników – dla osób z wykształceniem wyższym II stopnia, im było wyższe, tym (średnio) niższe zadowolenie poznawcze (z kolei dla osób z wykształceniem średnim większa zależność pracowników nawet nieco zwiększała zadowolenie poznawcze, R^2 był jednak bardzo niski -0,004).





Rysunek 8. Wybrane cechy pracy a zadowolenie poznawcze – ocena moderującego znaczenia poziomu wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne.

Poziom wykształcenia pełnił rolę moderatora również dla relacji między cechami pracy a zadowoleniem emocjonalnym. Złożoność pracy praktycznie nie miała związku z zadowoleniem emocjonalnym w wymiarze napięcia w przypadku osób

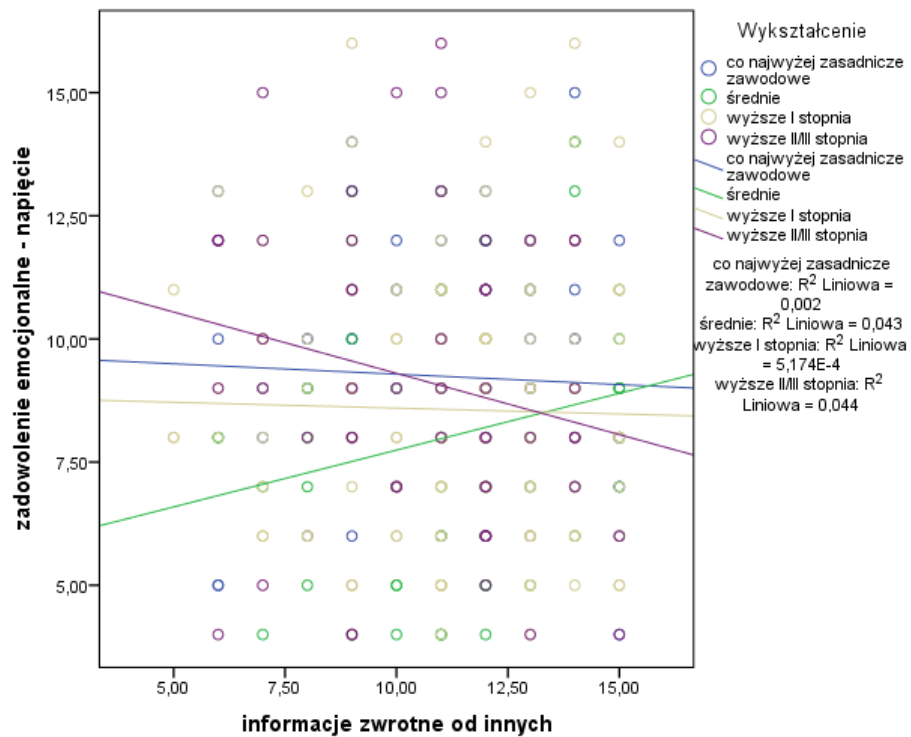
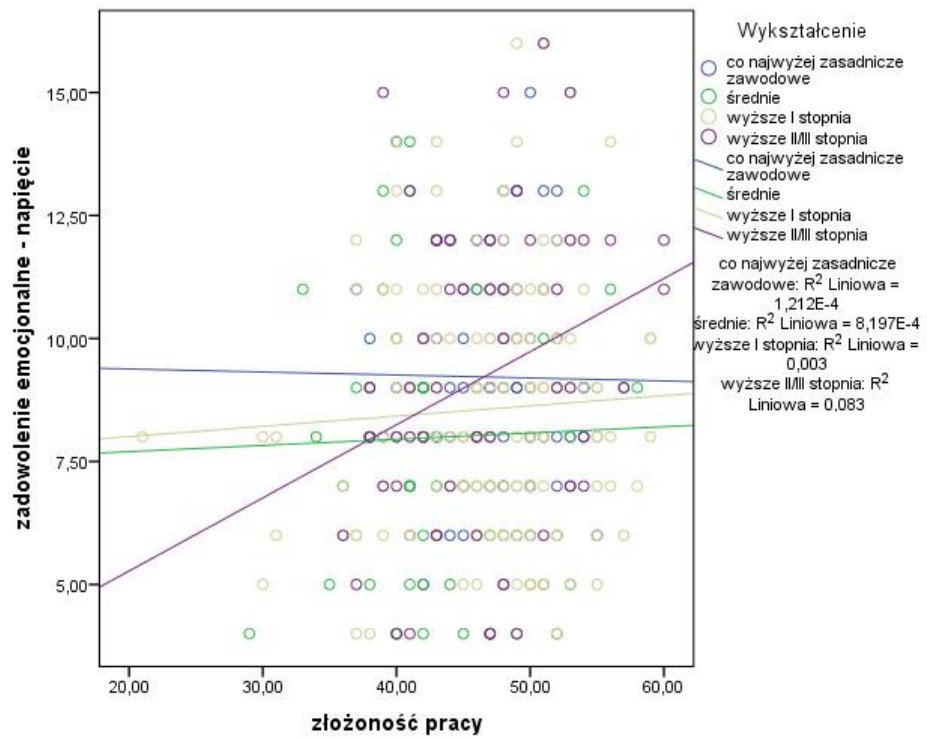
z wykształceniem wyższym zawodowym lub niższym, natomiast wyraźnie zwiększała napięcie pracowników z wykształceniem wyższym II stopnia.

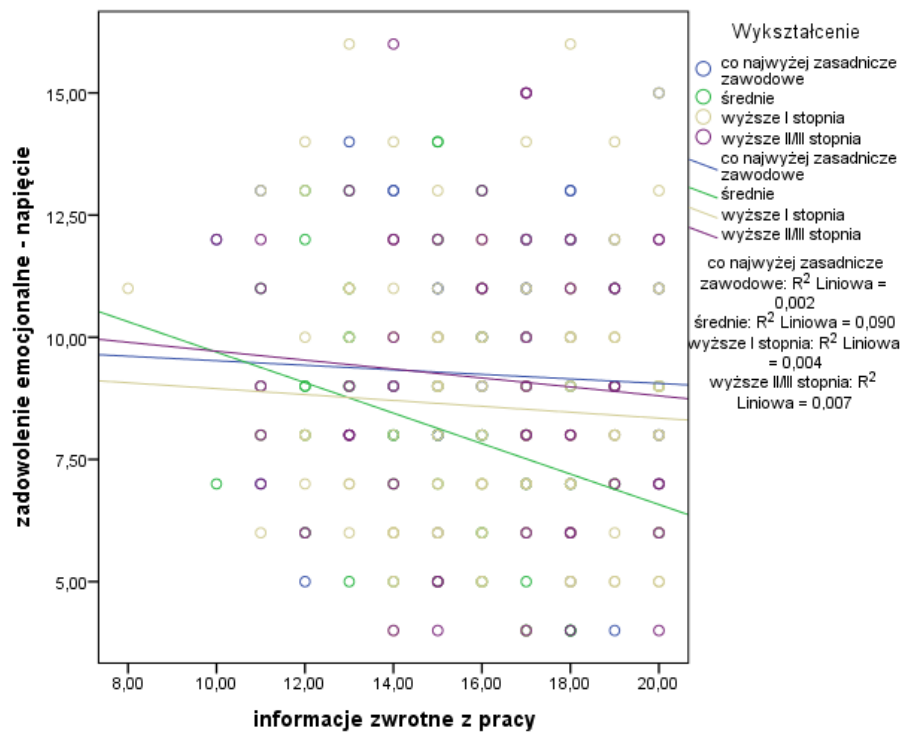
W przypadku wymiaru energii zadowolenia emocjonalnego z pracy, wyróżniały się natomiast osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym (była to jedyna grupa, w której praktycznie nie występował związek ze złożonością pracy), a także osoby z wykształceniem średnim, dla których odnotować można było najsilniejszą korelację dodatnią ($R^2 = 0,143$) – rys.9.

Jeśli chodzi o informacje zwrotne, w przypadku wymiaru napięcia zadowolenia emocjonalnego efekt moderujący poziomu wykształcenia przedstawiał się następująco: dla osób z wykształceniem średnim – informacje zwrotne od innych istotnie zwiększały napięcie, a informacje zwrotne z pracy – zmniejszały je.

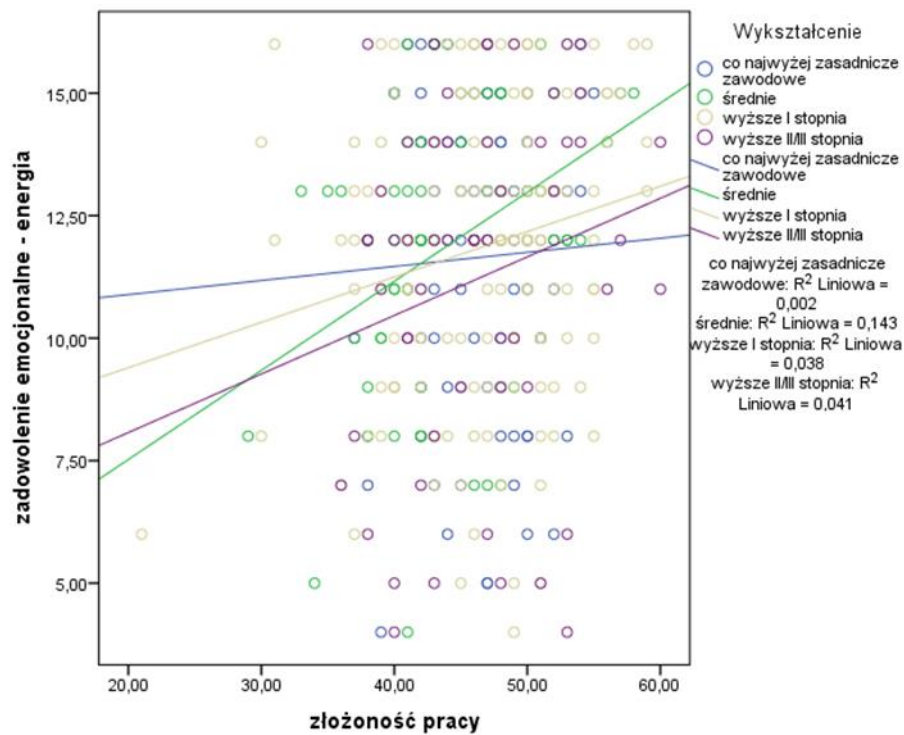
W odniesieniu do roli informacji zwrotnych od innych, wyróżniały się również osoby z wykształceniem wyższym, w przypadku których widoczna była tendencja odwrotna niż u osób z wykształceniem średnim – informacje zwrotne od innych obniżały ich napięcie. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzował natomiast przeciwny niż dla pozostałych kierunek relacji informacji zwrotnych i wymiary energii zadowolenia emocjonalnego – wyższą energią charakteryzowały się osoby z tej grupy, w przypadku których informacje zwrotne były na niższym poziomie. Z kolei u osób z wykształceniem wyższym informacje zwrotne (z pracy i od innych) wyjaśniały w znacznie większym niż u innych pracowników zadowolenie emocjonalne w wymiarze energii (R^2 na poziomie ok. 0,2).

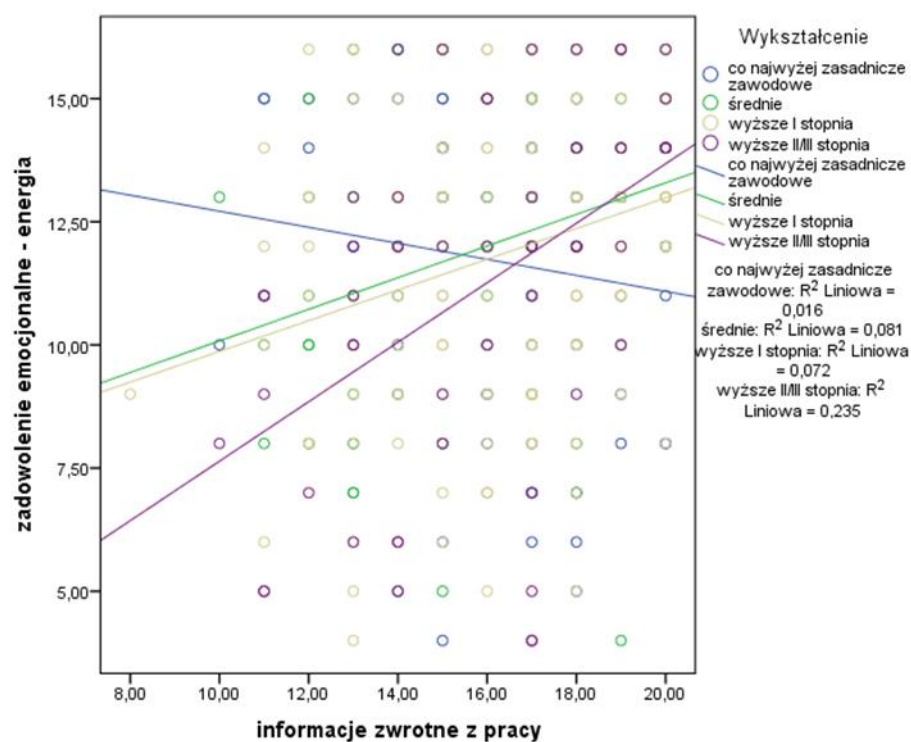
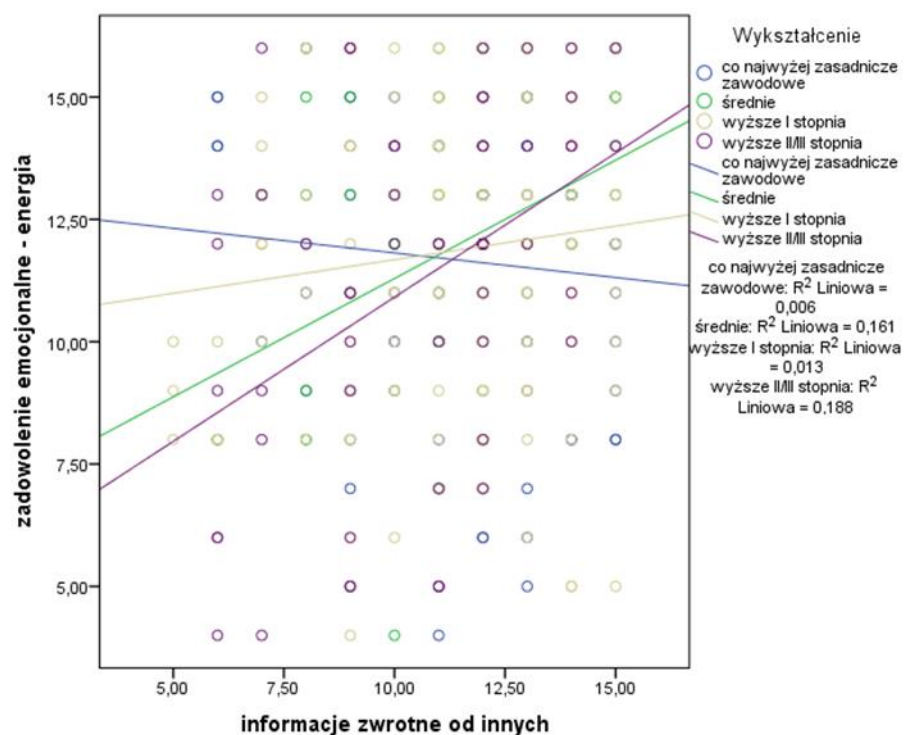
Zadowolenie emocjonalne (napiecie)





Zadowolenie emocjonalne (energia)



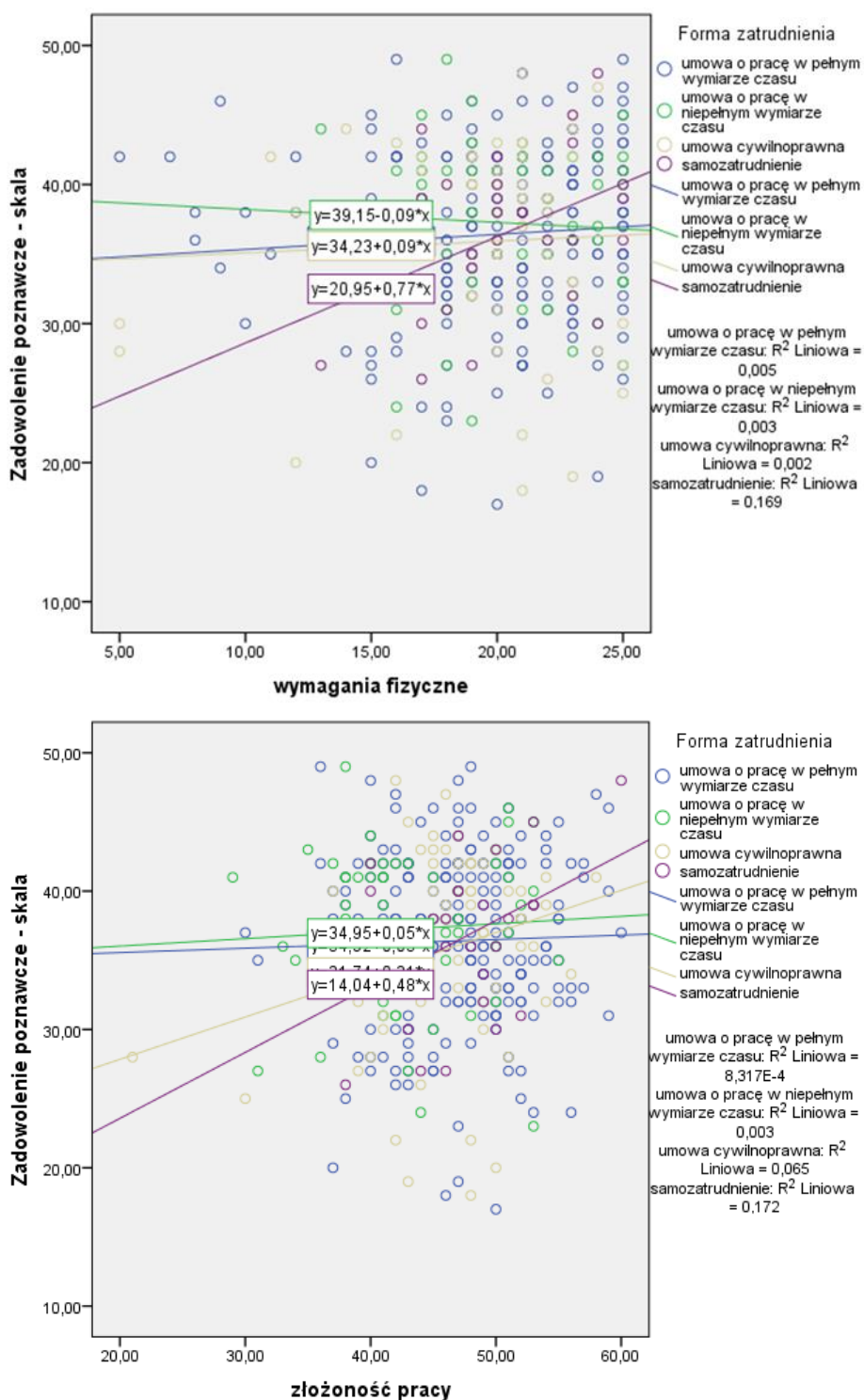


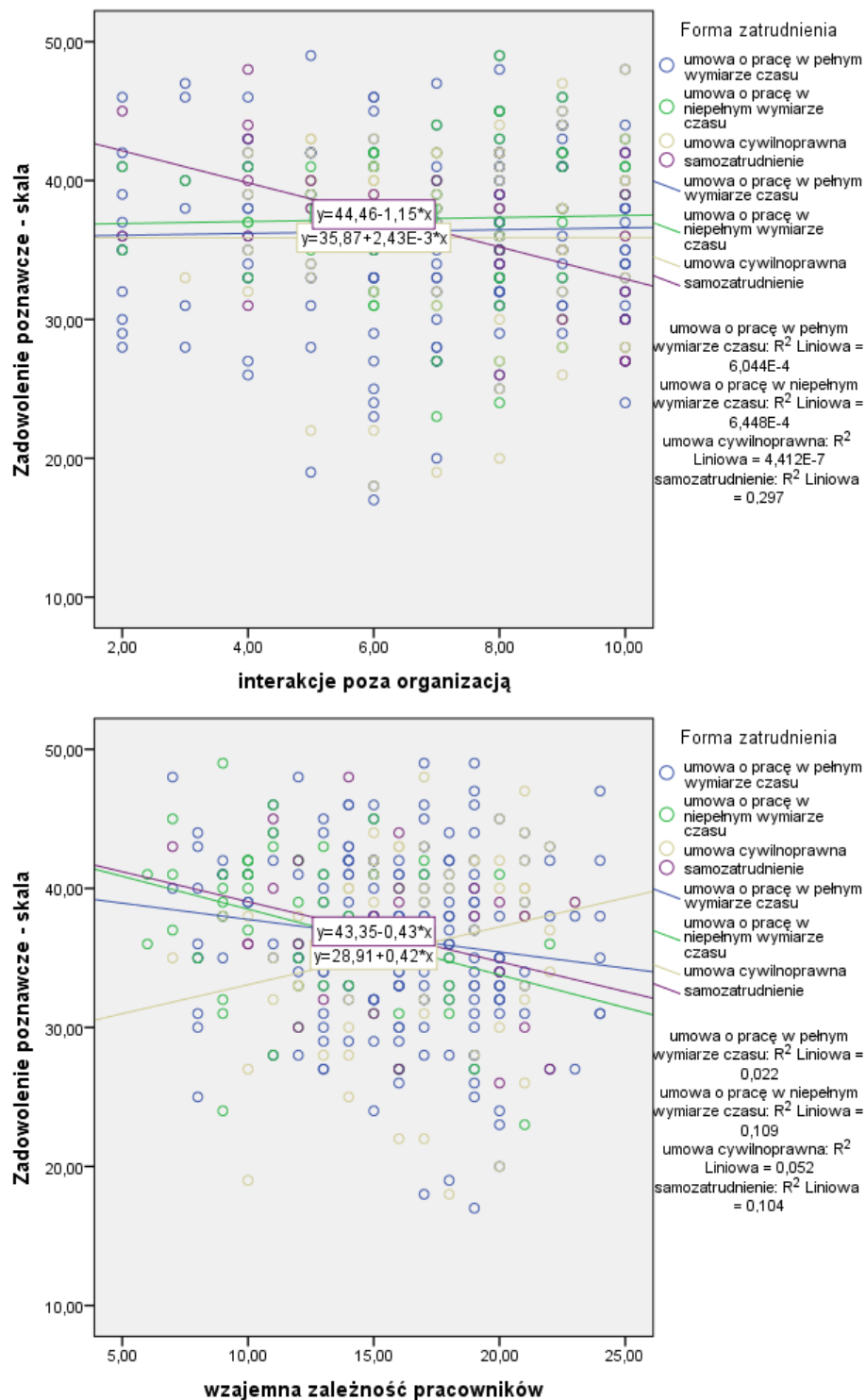
Rysunek 9. Wybrane cechy pracy a zadowolenie emocjonalne – ocena moderującego znaczenia poziomu wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne.

Moderatorem relacji między poszczególnymi cechami pracy a zadowoleniem z pracy (zwłaszcza w przypadku zadowolenia poznawczego z pracy) była również forma zatrudnienia. Wyróżniały się przy tym przede wszystkim osoby samozatrudnione

(rys. 10). Złożoność pracy w przypadku osób samo zatrudnionych wyjaśniała 17% zmienności zadowolenia poznawczego, $R^2 = 0,172$, miała także znaczenie (choć słabsze) w przypadku osób pracujących w ramach umowy cywilnoprawnej ($R^2 = 0,065$), podczas gdy przy umowie o pracę nie miał praktycznie znaczenia.





Rysunek 10. Wybrane cechy pracy a zadowolenie poznawcze – ocena moderującego znaczenia formy zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Również wymagania fizyczne oraz interakcje poza organizacją były szczególnie istotne dla zadowolenia poznawczego osób samozatrudnionych, przy czym zadowolenie poznawcze było tym wyższe, im (średnio) wyższe wymagania fizyczne ($R^2 = 0,169$) i im niższy poziom interakcji poza organizacją ($R^2 = 0,297$). Wzajemna zależność

pracowników najsilniej kształtowała zadowolenie poznawcze osób zatrudnionych w ramach umowy cywilnoprawnej (im była większa, tym zadowolenie wyższe, $R^2 = 0,109$) i samozatrudnionych (im była większa, tym zadowolenie niższe, $R^2 = 0,105$).

Otrzymane wyniki w niewielkim stopniu potwierdziły zasadność H 10.1. – w tym wypadku jedynie wykształcenie i forma pracy okazały się być istotnym moderatorem relacji cechy pracy – zadowolenie poznawcze z pracy, pozostałe zmienne socjodemograficzne oraz zmienne charakteryzujące sytuację zawodową pracowników nie pełniły roli moderacyjnej. Przeprowadzane analizy jedynie częściowo pozwoliły potwierdzić H 10.2 (poziom wykształcenia okazał się istotnym moderatorem w relacji cechy pracy – zadowolenie emocjonalne z pracy, przy czym w większym stopniu dotyczyło to wymiaru energii, aniżeli napięcia).

W celu weryfikacji kolejnych hipotez zastosowana została analiza regresji wielorakiej, jako zmienne objaśniające przyjmując cechy pracy z poszczególnych grup (tab. 14-tab. 16).

Tabela 14

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: typy cech pracy a zadowolenie poznawcze

Zmienna	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
Cechy motywacyjne (model 7)								
(Stała)	30,287		0,000				0,018	1,974
Złożoność pracy	0,079	0,075	0,230	0,086	0,062	1,475	(p=0,030)	
Informacje zwrotne z pracy	0,358	0,150	0,010*	0,144	0,133	1,281		
Autonomia	-0,098	-0,047	0,462	0,043	-0,038	1,530		
Znaczenie pracy	-0,232	-0,072	0,178	-0,034	-0,070	1,089		
Cechy kontekstowe (model 8)								
(Stała)	30,399		0,000				0,012	2,007
Wymagania fizyczne	0,096	0,059	0,263	0,072	0,058	1,047	(p=0,060)	
Ergonomia	0,227	0,118	0,024*	0,127	0,117	1,026		
Używany sprzęt	0,049	0,022	0,668	0,020	0,022	1,031		
Cechy społeczne (model 9)								
(Stała)	34,885		0,000				0,031	2,060
Informacje zwrotne od innych	0,184	0,074	0,163	0,117	0,073	1,078	(p=0,003)	
Wzajemna zależność pracowników	-0,168	-0,112	0,030*	-0,128	-0,113	1,012		
Interakcje poza organizacją	-0,113	-0,040	0,435	-0,028	-0,041	1,020		
Wsparcie społeczne	0,385	0,123	0,022*	0,143	0,119	1,088		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, r – współczynnik korelacji rzędu zerowego, r_{rz} – współczynnik korelacji cząstkowej, R^2_{sk} – skorygowany współczynnik determinacji, DW – statystyka Durбина-Watsona.

Źródło: obliczenia własne.

Przeprowadzona analiza nie potwierdziła postawionych założeń dotyczących zadowolenia poznawczego z pracy – największy stopień wyjaśnionej wariancji zadowolenia poznawczego z pracy miał miejsce w przypadku cech społecznych, niemniej jednak i w tym przypadku stopień ten był bardzo niski (skorygowany współczynnik determinacji R^2_{sk} na poziomie 3,1%). Następna co do znaczenia grupa

cech pracy to cechy motywacyjne ($R^2_{sk} = 1,8\%$). Potwierdziły się jedynie przypuszczenia dotyczące cech kontekstowych – w ich przypadku R^2_{sk} był najniższy (tab. 14).

Przy założeniu stałego poziomu pozostałych cech motywacyjnych, jedynie informacje zwrotne z pracy istotnie, a przy tym dodatnio wpływały na zadowolenie poznawcze z pracy – wzrost poziomu tej cechy o jednostkę powodował wzrost zadowolenia poznawczego średnio o 0,358. Spośród cech społecznych analiza potwierdziła istotne znaczenie dwóch z nich – wsparcia społecznego (zwiększało zadowolenie, jej wzrost o 1 powodował wzrost zadowolenia średnio o 0,385 przy założeniu stałego poziomu pozostałych cech społecznych) i wzajemnej zależności pracowników (osłabiała zadowolenie – *ceteris paribus*, jej wzrost o jednostkę powodował spadek zadowolenia poznawczego średnio o 0,168). Spośród tych dwóch cech pracy większe znaczenie odgrywało wsparcie społeczne ($Beta = 0,123$). Interakcja zmiennych ani jest współliniowość nie miały w tym modelu miejsca (tab. 17). Spośród zmiennych kontekstowych zdiagnozowano jedynie istotny wpływ ergonomii – zakładając stały poziom pozostałych cech z tej grupy, wzrost poziomu ergonomii o 1 skutkował wzrostem zadowolenia poznawczego średnio o 0,227. Podkreślić należy bardzo niską wartość współczynnika determinacji, co wskazywało na występowanie innych poza cechami pracy z danej grupy istotnych czynników wpływających na poziom zadowolenia poznawczego.

Z kolei w przypadku zadowolenia emocjonalnego – wymiar napięcia, największe znaczenie miały motywacyjne cechy pracy – skorygowany współczynnik determinacji wskazywał, że wyjaśniały one łącznie 1,9% zmienności napięcia (dla porównania cechy kontekstowe wyjaśniały je w 1,6%, zaś cechy społeczne – w 1,1%). Analizując z osobna każdą z grup cech pracy (tab. 18) zauważyć można, że spośród cech kontekstowych istotne znaczenie odgrywały: złożoność pracy ($Beta = 0,151$, $p = 0,016$) i informacje zwrotne z pracy ($Beta = -0,148$, $p = 0,011$). Złożoność pracy istotnie zwiększała napięcie – natomiast nasilenie informacji zwrotnych z pracy powodowało zmniejszenie napięcia. Napięcie osłabiały też wyższe wymagania fizyczne ($Beta = -0,111$, $p = 0,035$), zwiększał zaś poziom cechy używany sprzęt ($Beta = 0,090$, $p = 0,083$). Spośród cech społecznych istotny wpływ na napięcie miała jedynie cecha wsparcie społeczne, która wpływała korzystnie na zadowolenie emocjonalne w tym wymiarze – im wsparcie społeczne było wyższe, tym średnio niższe napięcie ($Beta = -0,124$, $p = 0,021$).

Tabela 15

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: typy cech pracy a zadowolenie emocjonalne – napięcie

Zmienna	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
Cechy motywacyjne (model 10)								
(Stała)	7,787		0,000				0,019	1,975
Złożoność pracy	0,068	0,151	0,016*	0,102	0,125	1,475	(p=0,026)	
Informacje zwrotne z pracy	-0,151	-0,148	0,011*	-0,089	-0,131	1,281		
Autonomia	-0,002	-0,002	0,970	0,018	-0,002	1,530		
Znaczenie pracy	0,036	0,026	0,628	0,039	0,025	1,089		
Cechy kontekstowe (model 11)								
(Stała)	9,383		0,000				0,016	1,944
Wymagania fizyczne	-0,078	-	0,035*	-	-	1,047	(p=0,030)	
		0,111		0,126	0,109			
Ergonomia	-0,002	-	0,971	-	-	1,026		
		0,002		0,012	0,002			
Używany sprzęt	0,084	0,090	0,083 ^t	0,108	0,090	1,031		
Cechy społeczne (model 12)								
(Stała)	8,899		,000				0,011	1,965
Informacje zwrotne od innych	0,017	0,016	0,770	-0,023	0,015	1,078	(p=0,094)	
Wzajemna zależność pracowników	0,048	0,075	0,146	0,082	0,076	1,012		
Interakcje poza organizacją	0,019	0,016	0,756	0,001	0,016	1,020		
Wsparcie społeczne	-0,167	-0,124	0,021*	-0,123	-0,120	1,088		

Źródło: obliczenia własne.

Zadowolenie emocjonalne – wymiar energii był nieco silniej niż napięcie powiązany z poszczególnymi typami cech pracy (tab. 16).

Tabela 16

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: typu cech pracy a zadowolenie emocjonalne – energia

Zmienna	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
Cechy motywacyjne (model 13)								
(Stała)	5,043		0,000				0,060	1,798
Złożoność pracy	0,079	0,150	0,014*	0,194	0,127	1,475	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,236	0,198	0,001**	0,228	0,179	1,281		
Autonomia	-0,075	-0,072	0,246	0,100	-0,060	1,530		
Znaczenie pracy	0,053	0,033	0,530	0,094	0,033	1,089		
Cechy kontekstowe (model 14)								
(Stała)	8,309		0,000				0,031	1,815
Wymagania fizyczne	-0,013	-0,015	0,767	-0,011	-0,015	1,047	(p=0,002)	
Ergonomia	0,150	0,157	0,002**	0,161	0,156	1,026		
Używany sprzęt	0,117	0,108	0,038*	0,119	0,108	1,031		
Cechy społeczne (model 15)								
(Stała)	8,240		0,000				0,036	1,802
Informacje zwrotne od innych	0,187	0,151	0,004**	0,181	0,148	1,078	(p=0,001)	
Wzajemna zależność pracowników	-0,002	-0,002	0,966	-0,025	-0,002	1,012		
Interakcje poza organizacją	-0,004	-0,003	0,960	0,007	-0,003	1,020		
Wsparcie społeczne	0,188	0,120	0,024*	0,157	0,117	1,088		

Źródło: obliczenia własne.

Największe znaczenie odgrywały cechy motywacyjne (wyjaśniały 6% zmienności „energii”), a w dalszej kolejności – społeczne (3,6% wyjaśnionej wariancji) i kontekstowe (3,1%). Spośród cech motywacyjnych istotne znaczenie – podobnie jak poprzednio – odgrywały informacje zwrotne z pracy i złożoność pracy (tab. 19). Wyższe nasilenie informacji zwrotnych z pracy ($Beta = 0,198$, $p = 0,001$), jak

i złożoności pracy ($Beta = 0,150$, $p = 0,014$) przyczyniało się do zwiększenia zadowolenia emocjonalnego w tym wymiarze. Spośród cech społecznych największe znaczenie dla wymiaru energii zadowolenia emocjonalnego odgrywały następujące cechy: informacje zwrotne od innych ($Beta = 0,151$, $p = 0,004$) i wsparcie społeczne ($Beta = 0,120$, $p = 0,024$). Z kolei spośród kontekstowych cech pracy zadowolenie emocjonalne w wymiarze energii istotnie zwiększała wyższa ergonomia i używany sprzęt, przy czym ważniejsza była pierwsza z nich ($Beta = 0,157$, $p = 0,002$).

Reasumując, analizy potwierdziły słuszność stawianych hipotez w kontekście zadowolenia emocjonalnego z pracy w wymiarze energii, w pozostałych przypadkach okazało się, że to cechy społeczne mają większy wpływ na zadowolenie z pracy niż cechy motywacyjne. Jednocześnie otrzymane wyniki wskazały na bardzo niski stopień wyjaśnianej wariancji zadowolenia z pracy (w obu wymiarach) przez cechy pracy.

Wcześniejsze analizy pozwoliły wskazać, które cechy pracy – odrębnie w ramach poszczególnych ich typów – były istotnie powiązane z zadowoleniem z pracy w ujęciu poznawczym i emocjonalnym. Zestawiając wszystkie te cechy pracy (bo w takich warunkach funkcjonują pracownicy w swoim środowisku pracy) potwierdziło się znaczenie cech społecznych (tab. 17).

Spośród cech społecznych widoczna była zwłaszcza rola wsparcia społecznego, którego wyższy poziom zwiększał zadowolenie poznawcze, i wzajemnej zależności pracowników – jej wzrost o 1 pociągał za sobą spadek zadowolenia poznawczego średnio o 0,206 (*ceteris paribus*). Istotna była także rola informacji zwrotnych z pracy i ergonomii, których wyższe wartości wiązały się z większym zadowoleniem poznawczym (tab. 16, model 16a). Potwierdziło się także to, że osoby żyjące w związku (przy tym samym natężeniu cech pracy) były bardziej zadowolone z pracy (model 15b). Z kolei napięcie zwiększało się przy wyższym poziomie cechy używany sprzęt, obniżało się zaś przy większym nasileniu cech: wsparcie społeczne, informacje zwrotne z pracy, a także wymagania fizyczne (model 16a), a żadna z cech kontrolnych nie była w tym przypadku istotna.

Wymiar energii zadowolenia emocjonalnego z pracy był natomiast istotnie, dodatnio powiązany ze złożonością pracy i poziomem: informacji zwrotnych z pracy, wsparcia społecznego i ergonomii. Po uwzględnieniu posiadania partnera rosło też znaczenie wzajemnej zależności pracowników (korelacja ujemna).

Tabela 17

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: cechy pracy a zadowolenie z pracy

Zmienne objaśniające	B	Beta	P	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
ZADOWOLENIE POZNAWCZE																
Model 16a									Model 16b							
(Stała)	27,844		0,000				R ² _{sk} = 0,060	1,981	26,771		0,000				R ² _{sk} = 0,085	1,984
Wsparcie społeczne	0,339	0,142	0,007**	0,144	0,140	1,076	R ² = 0,070		0,398	0,126	0,012*	0,143	0,130	1,032	R ² = 0,097	
Wzajemna zależność pracowników	-0,206	-0,137	0,008**	-0,128	-0,137	1,057	(p<0,001)		-0,234	-0,156	0,002**	-0,128	-0,157	1,070	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,393	0,125	0,015*	0,143	0,126	1,032			0,361	0,151	0,004**	0,144	0,151	1,080		
Ergonomia	0,209	0,109	0,033*	0,127	0,111	1,033			0,177	0,092	0,070 [†]	0,127	0,094	1,044		
Posiadanie partnera (tak=1)									2,271	0,168	0,001**	0,154	0,172	1,022		
ZADOWOLENIE EMOCJONALNE – NAPIĘCIE																
Model 17a																
(Stała)	12,388		0,000				R ² _{sk} = 0,053	2,086	Brak istotnych zmiennych kontrolnych							
Wymagania fizyczne	-0,082	-0,118	0,024*	-0,126	-0,117	1,065	R ² = 0,063									
Wsparcie społeczne	-0,208	-0,155	0,003**	-0,123	-0,154	1,056	(p<0,001)									
Używany sprzęt	0,154	0,166	0,003**	0,108	0,152	1,239										
Informacje zwrotne z pracy	-0,131	-0,128	0,021*	-0,089	-0,120	1,207										
ZADOWOLENIE EMOCJONALNE – ENERGIA																
Model 18a									Model 18b							
(Stała)	1,825		0,242				R ² _{sk} = 0,095	1,903	1,997		0,206				R ² _{sk} = 0,108	1,890
Informacje zwrotne z pracy	0,175	0,147	0,006**	0,228	0,141	1,187	R ² = 0,105		0,193	0,162	0,003**	0,228	0,156	1,202	R ² = 0,122	
Ergonomia	0,134	0,140	0,005**	0,161	0,145	1,026	(p<0,001)		0,113	0,119	0,019*	0,161	0,122	1,057	(p<0,001)	
Wsparcie społeczne	0,240	0,153	0,002**	0,157	0,158	1,027			0,230	0,147	0,003**	0,157	0,153	1,034		
Złożoność pracy	0,067	0,128	0,017*	0,194	0,124	1,169			0,079	0,151	0,007**	0,194	0,140	1,290		
Wzajemna zależność pracowników									-0,073	-0,097	0,067 [†]	-0,025	-0,095	1,175		
Posiadanie partnera (tak=1)									0,701	0,104	0,036*	0,107	0,109	1,023		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona.

Źródło: obliczenia własne.

Oszacowane modele były poprawne statystycznie, niemniej jednak stopień wyjaśnienia wariancji zadowolenia z pracy pozostawał niewielki – niespełna 10%, tak więc 90-95% (w zależności od ujęcia zadowolenia z pracy) tej zmienności wynikało z działania czynników nie uwzględnionych w modelu.

Jakość dopasowania modeli regresji poprawiała się po dokonaniu dezagregacji badanych według poziomów zmiennych moderujących – współczynniki determinacji znacznie rosły, w przypadku niektórych subpopulacji – znacząco. Dotyczyło to zwłaszcza dwóch cech – potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego i poziomu wykształcenia.

Po pierwsze, lista cech pracy istotnie determinujących zadowolenie poznawcze z pracy była zróżnicowana w zależności od natężenia potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego, co potwierdzało moderujący efekt tej cechy (tab. 18). Przy relatywnie niskim poziomie potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego zadowolenie poznawcze było istotnie wyższe u osób, których złożoność pracy, informacje zwrotne od innych, wymagania fizyczne i znaczenie pracy były wyższe. Cechy te wyjaśniały najwięcej, bo 24% wariancji zadowolenia poznawczego, a najważniejszą z nich były informacje zwrotne od innych.

Znaczenie pracy było istotne także dla osób o dość wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego, aczkolwiek w tej grupie ważniejsze były informacje zwrotne z pracy ($Beta = 0,195$, $p = 0,016$), a osoby żyjące w związku miały zadowolenie poznawcze średnio o 2,6 wyższe niż osoby samotne (model 19.2, tab. 18).

Zupełnie inne cechy pracy były istotne w przypadku osób o bardzo wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego – zadowolenie poznawcze było tym większe, im średnio większe wsparcie społeczne i autonomia, a tym mniejsze im wyższa wzajemna zależność pracowników (rola tej cechy pracy była największa – $Beta = -0,257$). Zadowolenie poznawcze było też o ok. 2,5 wyższe u osób żyjących w związku (model 19.3, tab. 19).

Jeśli chodzi o wymiar napięcia zadowolenia emocjonalnego, istotny wpływ cech pracy zdiagnozowano jedynie w przypadku osób o relatywnie niskiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego (model 19). Współ ze zmienną kontrolną posiadanie partnera wyjaśniały one aż 28% wariancji napięcia. Na tle innych czynników zaznaczał się w tej grupie zwłaszcza osłabiający napięcie wpływ wymagań fizycznych ($Beta = -0,286$, $p = 0,012$), a w nieco mniejszym stopniu – również wsparcia społecznego ($Beta = -0,216$, $p = 0,012$).

Złożoność pracy zwiększała napięcie u osób o przeciętnej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego ($Beta = 0,189$, $p = 0,083$). W przypadku osób żyjących w związku napięcie było wyższe średnio 1,832 niż u osób niemających partnera (tab. 18).

Tabela 18

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze/emocjonalne, zmienne objaśniające – cechy pracy (plus zmienna kontrolna); zmienna moderująca – potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Zadowolenie poznawcze								
Przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 19.1)								
(Stała)	2,855		0,686				R ² _{sk} = 0,241	1,931
Informacje zwrotne od innych	0,793	0,353	0,002**	0,330	0,380	1,038	R ² = 0,287	
Złożoność pracy	0,238	0,266	0,017*	0,279	0,298	1,015	(p<0,001)	
Wymagania fizyczne	0,348	0,284	0,016*	0,115	0,301	1,133		
Znaczenie pracy	0,938	0,265	0,022*	0,239	0,286	1,104		
Dość wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 19.2)								
(Stała)	29,814		0,000				R ² _{sk} = 0,077	1,920
Znaczenie pracy	-0,520	-0,162	0,048*	-0,152	-0,164	1,052	R ² = 0,096	
Informacje zwrotne z pracy	0,508	0,195	0,016*	0,172	0,198	1,034	(p=0,002)	
Posiadanie partnera (tak=1)	2,625	0,181	0,025*	0,207	0,185	1,021		
Bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 19.3)								
(Stała)	32,711		0,000				R ² _{sk} = 0,105	1,863
Wzajemna zależność pracowników	-0,370	-0,257	0,001**	-0,222	-0,255	1,091	R ² = 0,128	
Autonomia	0,295	0,154	0,051 ^t	0,073	0,157	1,085	(p<0,001)	
Wsparcie społeczne	0,433	0,139	0,070 ^t	0,153	0,146	1,019		
Posiadanie partnera (tak=1)	2,542	0,200	0,009**	0,191	0,209	1,002		
Zadowolenie emocjonalne – napięcie								
Przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 20)								
(Stała)	8,950		0,002				R ² _{sk} = 0,278	1,866
Wymagania fizyczne	-0,155	-0,286	0,012*	-0,283	-0,313	1,107	R ² = 0,321	
Wsparcie społeczne	-0,238	-0,216	0,057 ^t	-0,225	-0,240	1,134	(p<0,001)	
Złożoność pracy	0,075	0,189	0,083 ^t	0,303	0,218	1,058		
Posiadanie partnera (tak=1)	1,832	0,317	0,005**	0,424	0,345	1,091		
Zadowolenie emocjonalne – energia								
Przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 21.1)								
(Stała)	4,764		0,007				R ² _{sk} = 0,186	2,306
Używany sprzęt	0,338	0,326	0,007**	0,397	0,330	1,096	R ² = 0,211	
Informacje zwrotne od innych	0,299	0,241	0,042*	0,337	0,251	1,096	(p=0,001)	
Dość wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 21.2)								
(Stała)	6,159		0,002				R ² _{sk} = 0,112	2,218
Wsparcie społeczne	0,366	0,206	0,009**	0,210	0,216	1,009	R ² = 0,146	
Ergonomia	0,178	0,185	0,019*	0,197	0,195	1,006	(p<0,001)	
Wzajemna zależność pracowników	-0,166	-0,217	0,013*	-0,141	-0,207	1,235		
Znaczenie pracy	0,229	0,150	0,084 ^t	0,055	0,144	1,243		
Posiadanie partnera (tak=1)	1,177	0,171	0,033*	0,137	0,177	1,056		
Bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 21.3)								
(Stała)	5,546		0,004				R ² _{sk} = 0,072	1,844
Złożoność pracy	0,117	0,228	0,003**	0,232	0,232	1,000	R ² = 0,084	
Posiadanie partnera (tak=1)	1,111	0,175	0,024*	0,179	0,180	1,000	(p=0,001)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durbin-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych

Źródło: obliczenia własne.

Również w przypadku wymiaru energii zadowolenia emocjonalnego, cechy pracy odpowiadały za ok. 19% wyjaśnianej wariancji w przypadku osób o relatywnie słabej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego. Istotnie znaczenie miały dwie cechy

pracy – używany sprzęt i informacje zwrotne od innych – im ich poziom był wyższy, tym wyższy poziom energii (model 21.1, tab. 18).

Inne cechy pracy były istotne dla poziomu energii w przypadku dość wysokiej potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego – były to przede wszystkim wsparcie społeczne i ergonomia, których wyższe natężenie powodowało (*ceteris paribus*) większe zadowolenie z pracy w tym wymiarze oraz wzajemna zależność pracowników (osłabiająca zadowolenie). Nieco słabsza (istotna przy $\alpha = 0,10$) była rola znaczenia pracy – im było wyższe, tym poziom energii osób o dość wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego był wyższy (model 21.2). Z kolei w przypadku osób o bardzo wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego istotny był jedynie wpływ złożoności pracy – im była ona większa, tym większa energia pracowników (model 21.3).

W przypadku dwóch ostatnich grup istotnie zwiększało poziom zadowolenia z pracy w wymiarze energii również posiadanie partnera.

Jeszcze wyraźniej, zwłaszcza dla zadowolenia poznawczego, zaznaczał się moderujący efekt poziomu wykształcenia (tab. 19-21).

Tabela 19

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy (plus zmienna kontrolna); zmienna moderująca – poziom wykształcenia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r_{tz}	r_{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Wykształcenie średnie (model 22.1)								
(Stała)	15,965		0,009				$R^2_{sk} = 0,159$	1,893
Interakcje poza organizacją	0,829	0,304	0,011*	0,269	0,321	1,010	$R^2 = 0,199$	
Informacje zwrotne z pracy	0,587	0,292	0,015*	0,246	0,308	1,016	($p=0,004$)	
Wymagania fizyczne	0,362	0,237	0,046*	0,193	0,255	1,013		
Wykształcenie wyższe I stopnia (model 22.2)								
(Stała)	18,129		0,001				$R^2_{sk} = 0,143$	2,136
Wymagania fizyczne	0,274	0,162	0,034*	0,122	0,167	1,114	$R^2 = 0,174$	
Złożoność pracy	0,288	0,292	0,001**	0,186	0,268	1,340	($p<0,001$)	
Wzajemna zależność pracowników	-0,254	-0,158	0,039*	-0,117	-0,163	1,111		
Wsparcie społeczne	0,756	0,218	0,005**	0,142	0,222	1,114		
Używany sprzęt	-0,381	-0,170	0,044*	-0,082	-0,159	1,353		
Posiadanie partnera	2,321	0,179	0,016*	0,205	0,189	1,038		
Wykształcenie wyższe II stopnia (model 22.3)								
(Stała)	4,290		0,381				$R^2_{sk} = 0,491$	1,819
Informacje zwrotne od innych	1,734	0,631	<0,001**	0,639	0,669	1,001	$R^2 = 0,510$	
Autonomia	0,822	0,318	0,002**	0,334	0,414	1,001	($p<0,001$)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R^2 – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Im wyższy był poziom wykształcenia pracowników, w tym większym stopniu cechy pracy wyjaśniały zadowolenie poznawcze. Skorygowany współczynnik

determinacji wynosił 49,1% dla osób z wykształceniem wyższym, dla osób słabiej wykształconych był niższy, aczkolwiek nie niższy niż 14% (tab. 18).

Zestaw cech pracy istotnie powiązanych z zadowoleniem poznawczym był zupełnie inny przy różnym poziomie wykształcenia pracowników. Przy wykształceniu zasadniczym zawodowym lub niższym żadna z cech pracy nie determinowała istotnie zadowolenia poznawczego. Z kolei przy wykształceniu średnim zadowolenie poznawcze istotnie rosło wraz ze wzrostem natężenia interakcji poza organizacją, informacji zwrotnych od innych, a także wymagań fizycznych. Natomiast przy wykształceniu wyższym I stopnia istotny był przede wszystkim dodatni wpływ złożoności pracy i wsparcia społecznego (najwyższe *Beta*). Zadowolenie poznawcze rosło również z natężeniem wymagań fizycznych, malało zaś przy wyższych poziomach wzajemnej zależności pracowników i cechy używany sprzęt (model 22.2, tab. 19). W przypadku pracowników z wykształceniem wyższym II stopnia istotne były tylko dwie cechy pracy – informacje zwrotne od innych oraz autonomia (model 22.3, tab. 19).

Moderująca rola poziomu wykształcenia była znacznie słabsza w przypadku zadowolenia emocjonalnego – współczynniki determinacji były niższe niż dla zadowolenia poznawczego (tab. 20). W przypadku osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym żadna z cech pracy nie była istotnie powiązana z napięciem, zaś z energią wiązał się istotnie zestaw cech pracy obejmujący przede wszystkim: wzajemną zależność pracowników (najwyższe *Beta*, wyższą energię odnotowano przy niższym natężeniu tej cechy) i znaczenie pracy (korelacja dodatnia), a także (przy $\alpha = 0,10$) wymagania fizyczne (tu również korelacja była dodatnia). Istotnie wyższą energię miały osoby z tej grupy posiadające partnera (model 24.1). Dla osób z wykształceniem średnim zadowolenie emocjonalne w wymiarze napięcia było tym większe im niższe natężenie informacji zwrotnych z pracy, wsparcie fizyczne i (w nieco słabszym stopniu) wymagania fizyczne, a także im wyższy poziom informacji zwrotnych od innych. Istotny był również wpływ zmiennej kontrolnej (model 23.1).

W przypadku energii natomiast najważniejszy był (*ceteris paribus*) efekt informacji zwrotnych od innych, a następnie – złożoności pracy (wzrost natężenia obu cech zwiększał, średnio rzecz biorąc, energię pracowników z tej grupy). W grupie pracowników o wykształceniu wyższym I stopnia informacje zwrotne z pracy obniżały (*ceteris paribus*) napięcie i zwiększały energię. Poziom napięcia pozostawał w dodatnim związku również z cechą używany sprzęt i ze wsparciem społecznym. W przypadku osób z wykształceniem wyższym II stopnia wyższą energię osiągal

pracownicy mający wyższe natężenie informacji zwrotnych – z pracy i od innych (model 24.4, tab. 20). Natomiast napięcie obniżało istotnie wsparcie społeczne, zaś nasilało się przy wzroście złożoności pracy.

Tabela 20

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne (napięcie/energia), zmienne objaśniające – cechy pracy (plus zmienna kontrolna); zmienna moderująca – poziom wykształcenia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r_z	r_{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
ZADOWOLENIE EMOCJONALNE – NAPIĘCIE								
Wykształcenie średnie (model 23.1)								
(Stała)	14,778		0,000				$R^2_{sk} = 0,362$	2,179
Informacje zwrotne z pracy	-0,551	-0,529	<0,001**	-0,300	-0,508	1,374	$R^2 = 0,413$	
Informacje zwrotne od innych	0,529	0,477	<0,001**	0,208	0,467	1,388	($p < 0,001$)	
Wsparcie społeczne	-0,298	-0,217	0,043*	-0,273	-0,263	1,084		
Wymagania fizyczne	-0,144	-0,182	0,082 ^t	-0,151	-0,227	1,047		
Posiadanie partnera	1,386	0,239	0,025*	0,284	0,288	1,076		
Wykształcenie wyższe I stopnia (model 23.2)								
(Stała)	8,684		0,000				$R^2_{sk} = 0,032$	2,316
Informacje zwrotne z pracy	-0,139	-0,140	0,091 ^t	-0,060	-0,132	1,155	$R^2 = 0,044$	
Używany sprzęt	0,200	0,216	0,009**	0,165	0,201	1,155	($p = 0,025$)	
Wykształcenie wyższe II stopnia (model 23.3)								
(Stała)	40,612		0,153				$R^2_{sk} = 0,126$	1,971
Wsparcie społeczne	-0,364	-0,273	0,033*	-0,265	-0,285	1,001	$R^2 = 0,158$	
Złożoność pracy	0,152	0,296	0,022*	0,288	0,307	1,001	($p = 0,010$)	
ZADOWOLENIE EMOCJONALNE – ENERGIA								
Wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (model 24.1)								
(Stała)	9,390		0,000				$R^2_{sk} = 0,119$	1,930
Wzajemna zależność pracowników	-0,273	-0,325	0,003**	-0,223	-0,318	1,123	$R^2 = 0,161$	
Znaczenie pracy	0,396	0,240	0,026*	0,147	0,242	1,096	($p = 0,006$)	
Wymagania fizyczne	0,135	0,198	0,060 ^t	0,144	0,206	1,057		
Posiadanie partnera	1,413	0,193	0,071 ^t	0,124	0,198	1,085		
Wykształcenie średnie (model 24.2)								
(Stała)	1,593		0,529				$R^2_{sk} = 0,210$	1,759
Informacje zwrotne od innych	0,383	0,318	0,009**	0,401	0,328	1,094	$R^2 = 0,235$	
Złożoność pracy	0,137	0,285	0,018*	0,378	0,297	1,094		
Wykształcenie wyższe I stopnia (model 24.3)								
(Stała)	4,163		0,015				$R^2_{sk} = 0,101$	1,968
Informacje zwrotne z pracy	0,321	0,276	<0,001**	0,269	0,278	1,035		
Wsparcie społeczne	0,223	0,134	0,073 ^t	0,161	0,140	1,016		
Posiadanie partnera	1,059	0,169	0,024*	0,125	0,176	1,021	$R^2 = 0,117$	
Wykształcenie wyższe II stopnia (model 24.4)								
(Stała)	-0,094		0,969				$R^2_{sk} = 0,274$	2,025
Informacje zwrotne od innych	0,381	0,280	0,029*	0,433	0,292	1,209	$R^2 = 0,300$	
Informacje zwrotne z pracy	0,459	0,368	0,005**	0,485	0,372	1,209	($p < 0,001$)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R^2 – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Biorąc pod uwagę moderujący efekt formy zatrudnienia, stopień wyjaśnienia wariacji poprawiał się tylko w odniesieniu do zadowolenia poznawczego i to w stosunku do niektórych subpopulacji – osób samozatrudnionych i pracujących w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (tab. 21).

Tabela 21

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy (plus zmienna kontrolna); zmienna moderująca – forma zatrudnienia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r_{tz}	r_{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 25.1)								
(Stała)	30,018		0,000				$R^2_{sk} = 0,082$	2,038
Wzajemna zależność pracowników	-0,274	-0,174	0,008**	-0,148	-0,177	1,033	$R^2 = 0,098$	
Informacje zwrotne z pracy	0,390	0,170	0,009**	0,153	0,175	1,017	($p < 0,001$)	
Wsparcie społeczne	0,316	0,106	0,099 ^t	0,128	0,110	1,013		
Posiadanie partnera	2,716	0,190	0,003**	0,171	0,196	1,008		
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu (model 25.2)								
(Stała)	39,640		0,000				$R^2_{sk} = 0,167$	1,809
Wzajemna zależność pracowników	-0,413	-0,288	0,023**	-0,330	-0,303	1,043	$R^2 = 0,211$	
Wsparcie społeczne	0,867	0,246	0,047*	0,223	0,266	1,006	($p = 0,005$)	
Znaczenie pracy	-0,618	-0,229	0,070 ⁰	-0,268	-0,244	1,049		
Forma zatrudnienia: umowa cywilnoprawna (model 25.3)								
(Stała)	21,735		,003				$R^2_{sk} = 0,050$	1,506
Złożoność pracy	0,305	0,256	0,043	0,256	0,256	1,000	$R^2 = 0,065$	
							($p = 0,043$)	
Forma zatrudnienia: samozatrudnienie (model 25.4)								
(Stała)	25,544		0,012				$R^2_{sk} = 0,392$	1,887
Złożoność pracy	0,325	0,282	0,087 ^t	0,414	0,349	1,061	$R^2 = 0,462$	
Interakcje poza organizacją	-1,055	-0,497	0,004**	-0,545	-0,550	1,058	($p = 0,002$)	
Posiadanie partnera	3,678	0,276	0,086 ^t	0,270	0,350	1,012		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R^2 – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku osób samozatrudnionych zadowoleniu poznawczemu sprzyjało wyższe natężenie złożoności pracy, zaś zmniejszał je poziom interakcji poza organizacją. Wyższe zadowolenie poznawcze miały osoby samo zatrudnione posiadające partnera. Zespół tych dwóch cech pracy w zestawieniu ze zmienną kontrolną wyjaśniał kształtowanie się zadowolenia poznawczego samozatrudnionych w prawie 40%. W ok. 17% zadowolenie poznawcze wyjaśniały trzy cechy pracy w przypadku zatrudnionych w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – zadowolenie było tym większe, im silniejsze było wsparcie społeczne i im niższe było natężenie wzajemnej zależności pracowników oraz znaczenia pracy (model 25.2, tab. 21). Najslabiej związek ten zaznaczał się w przypadku pracujących w ramach umowy cywilnoprawnej (skorygowany współczynnik determinacji sięgał zaledwie 5%, a istotna była jedynie złożoność pracy – im była wyższa, tym średnio wyższe zadowolenie poznawcze). Można było oczekiwać silnego związku cech pracy z zadowoleniem poznawczym w przypadku najczęściej stosowanej formy zatrudnienia, tj. umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem współczynnik determinacji sięgał zaledwie 8,2%. Zadowolenie poznawcze było istotnie wyższe u pracowników z wyższym natężeniem informacji zwrotnych z pracy i z niższą wzajemną zależnością pracowników. Na poziomie tendencji statystycznej ($p = 0,099$) było również dodatnie znaczenie wsparcia społecznego. Dodatkowo, silnie zaznaczał się w tym przypadku efekt posiadania partnera (model 25.1).

Biorąc pod uwagę formę zatrudnienia również widoczne były odmienne relacje między zespołem cech pracy i napięciem (tab. 22). Po pierwsze, związek ten nie był istotny w przypadku samozatrudnionych. Poza tym przy każdej z form zatrudnienia znaczenie miały inne cechy pracy – na tle pozostałych najważniejsze były:

- przy standardowych warunkach zatrudnienia napięcie było tym większe, im średnio wyższe natężenie cechy używany sprzęt i tym niższe, im wyższe wsparcie społeczne i informacje zwrotne z pracy; największe znaczenie odgrywała przy tym ostatnia z wymienionych cech ($Beta = -0,198$, $p = 0,004$) (model 26.1);
- w przypadku pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu (w ramach umowy o pracę) napięcie istotnie zwiększał poziom dwóch cech pracy – przede wszystkim wzajemnej zależności pracowników ($Beta = 0,341$; $p = 0,009$) i – nieco słabiej – interakcji poza organizacją ($Beta = 0,223$; $p = 0,084$) (model 26.2) – przypadku pracowników zatrudnionych w ramach umowy cywilnoprawnej, podobnie jak w przypadku zadowolenia poznawczego istotny był tylko wpływ niekorzystny złożoności pracy – im była większa, tym napięcie pracujących w tej formule było większe (model 26.3).

Stopień wyjaśnienia wariancji napięcia przez cechy pracy pozostawał w każdej grupie niski – najwyższy miał miejsce dla osób z drugiej grupy, niemniej jednak było to tylko ok. 10% (tab. 22).

Tabela 22

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne – napięcie, zmienne objaśniające – cechy pracy (plus zmienna kontrolna); zmienna moderująca – forma zatrudnienia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 26.1)								
(Stała)	11,703		0,000				R ² _{sk} = 0,047	2,000
Informacje zwrotne z pracy	-0,188	-0,198	0,004**	-0,155	-0,190	1,110	R ² = 0,060	
Używany sprzęt	0,147	0,161	0,023*	0,064	0,152	1,168	(p=0,003)	
Wsparcie społeczne	-0,188	-0,152	0,024*	-0,124	-0,151	1,055		
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu (model 26.2)								
(Stała)	2,604		0,166				R ² _{sk} = 0,110	2,434
Wzajemna zależność pracowników	0,244	0,341	0,009**	0,305	0,342	1,027	R ² = 0,142	
Interakcje poza organizacją	0,318	0,223	0,084 [†]	0,168	0,231	1,027	(p=0,015)	
Forma zatrudnienia: umowa cywilnoprawna (model 26.3)								
(Stała)	2,203		0,434				R ² _{sk} = 0,068	2,051
Złożoność pracy	0,141	0,288	0,022*	0,288	0,288	1,000	R ² = 0,083	
							(p=0,022)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Nieco wyższy, aczkolwiek również niski był stopień wyjaśnienia przez cechy pracy wariacji wymiaru energii zadowolenia emocjonalnego (sięgał on 5,8%-13,2%) – tab. 23.

Tabela 23

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne - energia, zmienne objaśniające – cechy pracy (plus zmienna kontrolna); zmienna moderująca – forma zatrudnienia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 27.1)								
(Stała)	3,301		0,026				R ² _{sk} = 0,125	1,987
Informacje zwrotne z pracy	0,299	0,267	<0,001**	0,298	0,272	1,033	R ² = 0,137	
Wsparcie społeczne	0,255	0,176	0,005**	0,193	0,185	1,003	(p<0,001)	
Ergonomia	0,116	0,127	0,045*	0,182	0,134	1,033		
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu (model 27.2)								
(Stała)	4,937		0,091				R ² _{sk} = 0,058	1,521
Złożoność pracy	0,141	0,274	0,038*	0,274	0,274	1,000	R ² = 0,075	
							(p=0,038)	
Forma zatrudnienia: umowa cywilnoprawna (model 27.3)								
(Stała)	1,820		0,590				R ² _{sk} = 0,132	1,976
Wsparcie społeczne	0,494	0,291	0,019*	0,275	0,300	1,040	R ² = 0,174	
Złożoność pracy	0,196	0,349	0,013*	0,252	0,317	1,319	(p=0,010)	
Używany sprzęt	-0,280	-0,254	0,071 [†]	-0,025	-0,233	1,359		
Forma zatrudnienia: samozatrudnienie (model 27.4)								
(Stała)	6,333		0,027				R ² _{sk} = 0,125	1,973
Informacje zwrotne od innych	0,497	0,398	0,040*	0,398	0,398	1,000	R ² = 0,159	
							(p=0,040)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz samozatrudnionych istotna była – na tle innych – tylko

jedna cecha pracy: w pierwszym przypadku zaznaczało się istotne, korzystne oddziaływanie złożoności pracy (model 27.2), w drugim – informacji zwrotnych od innych (model 27.4) – ich wyższe natężenie sprzyjało zwiększeniu zadowolenia emocjonalnego w wymiarze energii. W przypadku pracujących w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wyższemu poziomowi energii sprzyjało większe wsparcie społeczne, ergonomia, a przede wszystkim (najwyższe *Beta*) wyższe natężenie informacji zwrotnych z pracy. Z kolei dla pracujących w ramach umów cywilnoprawnych energię zwiększały – średnio rzecz biorąc – wyższe wsparcie społeczne, jak również złożoność pracy, osłabiało ją natomiast wyższe natężenie cechy używany sprzęt.

Pogłębione analizy pozwoliły odpowiedzieć na postawione pytanie badawcze, wskazując na znaczącą rolę potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego, poziomu wykształcenia i formy zatrudniania przy rozpatrywaniu relacji pomiędzy cechami pracy (rozpatrywanymi w całym zestawie) a zadowoleniem z pracy.

5.7. Problem badawczy nr 6 – cechy pracy a zadowolenie z pracy – mediacyjna rola stanów psychologicznych, rola moderatorów

Analizy tego problemu badawczego dokonałem zgodnie z etapem 2.6.5. Analogiczne analizy dotyczyły zadowolenia poznawczego (w ujęciu sumarycznym) oraz zadowolenia emocjonalnego (wymiar energii oraz wymiar napięcia).

Jak pokazuje tab. 24, potwierdzony został mediacyjny efekt krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między niektórymi cechami pracy a zadowoleniem poznawczym z pracy. W toku eksploracji wcześniejszych problemów badawczych omówiłem już „model 28a”, w wersji (b) do zestawu cech pracy dołączyłem oba krytyczne stany psychologiczne i zbadałem, które spośród zmiennych z obu grup wpływają na tle pozostałych na zadowolenie poznawcze.

Jednoczesne włączenie cech pracy i krytycznych stanów psychologicznych pozwoliło ocenić wpływ cech pracy przy założeniu stałego poziomu krytycznych stanów psychologicznych, a także wskazało, czy biorąc pod uwagę poziom poczucia sensowności oraz odpowiedzialności i znajomości rezultatów znaczenie cech pracy utrzymywało się (alternatywnie czy nastąpił spadek lub wzmocnienie – spadek/wzrost znaczenia cech pracy miał być wskaźnikiem efektu mediacyjnego krytycznych stanów psychologicznych).

W ostatnim etapie hierarchicznej procedury do modelu włączyłem zmienne kontrolne, co pozwoliło wskazać na te spośród cech socjodemograficznych i charakteryzujących sytuację zawodową pracowników, które w kontekście cech pracy i krytycznych stanów psychologicznych należało brać pod uwagę celem podniesienia zadowolenia poznawczego, a jednocześnie pozwoliło mi ocenić wpływ cech pracy i stanów psychologicznych „oczyszczony” ze współoddziaływania tych czynników.

Rezultaty uzyskane dla modelu 28b potwierdziły mediacyjny charakter obu krytycznych stanów psychologicznych dla relacji między trzema cechami pracy – informacjami zwrotnymi z pracy, ergonomii oraz wsparcia społecznego – a zadowoleniem poznawczym z pracy: efekt tych cech przestał być statystycznie istotny po uwzględnieniu krytycznych stanów psychologicznych. Wnioski te były aktualne również po włączeniu do modelu zmiennych kontrolnych (model 28c), spośród których zaznaczył się jedynie efekt posiadania partnera (korzystny dla zadowolenia poznawczego). Potwierdziło to dotychczasowe ustalenia, rozszerzając jednocześnie perspektywę badawczą o efekt mediacyjny krytycznych stanów psychologicznych.

Warto zauważyć, że poczucie sensowności oraz odpowiedzialności i znajomości rezultatów nie było mediatorem relacji między wzajemną zależnością pracowników a zadowoleniem poznawczym – wpływ tej cechy pracy pozostał istotny statystycznie po uwzględnieniu stanów psychologicznych, jak i zmiennych kontrolnych. Co więcej, zakładając stały poziom pozostałych zmiennych objaśniających, uwzględnionych w danym modelu, efekt tej cechy pracy był większy po uwzględnieniu krytycznych stanów psychologicznych i zmiennych kontrolnych (współczynnik standaryzowany *Beta* zmieniał się w przypadku tej cechy od -0,137 przez -0,162 do - 0,177 dla modelu pełnego – 28c). W świetle uzyskanych wyników, przy ustalonych wartościach pozostałych zmiennych objaśniających zadowolenie poznawcze z pracy malało średnio o 0,266 z każdym kolejnym pkt. na skali wzajemnej zależności pracowników, rosło średnio o 0,289 z każdym kolejnym pkt. na skali poczucia sensowności i o 0,465 z każdym kolejnym punktem na skali poczucia odpowiedzialności i znajomości rezultatów, było też średnio o 2,147 wyższe w przypadku pracowników żyjących w związku.

Tabela 24.

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: cechy pracy a zadowolenie poznawcze z pracy (bez mediatora, z mediatorem i dodatkowo model pełny z uwzględnieniem zmiennych kontrolnych)

	B	Beta	p	B	Beta	p	B	Beta	p
	model 28a			model 28b			model 28c		
(Stała)	27,844			25,540			24,580		
Informacje zwrotne z pracy	0,339	0,142	0,007						
Ergonomia	0,209	0,109	0,03						
Wzajemna zależność pracowników	-0,206	-0,137	0,008	-0,244	-0,162	0,001	-0,266	-0,177	<0,001
Wsparcie społeczne	0,393	0,125	0,015						
Poczucie sensowności				0,290	0,172	0,001	0,289	0,171	0,001
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów				0,478	0,180	0,001	0,465	0,175	0,001
Posiadanie partnera (tak=1)							2,147	0,159	0,001
R ² _{sk}	0,060; p<0,001			0,092; p<0,001			0,115; p<0,001		
DW	2,076			2,094			2,099		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Stopień dopasowania modelu poprawił się w wyniku uwzględnienia krytycznych stanów psychologicznych i zmiennej kontrolnej, niemniej jednak nadal był niski – zespół tych zmiennych wyjaśniał zaledwie 11,5% wariancji zadowolenia poznawczego z pracy. Wynikało to prawdopodobnie z moderującej tę relację zmiennej potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego i wskazanych wcześniej indywidualnych zmiennych kontekstowych. W celu potwierdzenia tego założenia przeprowadziłem kolejne analizy, służące odpowiedzi na pytania badawcze nr 10 i 11 (w odniesieniu do zadowolenia poznawczego, procedurę tę powtórzyłem w przypadku zadowolenia emocjonalnego z pracy).

Wyniki zaprezentowane w tab. 25 wskazują, że w przypadku osób o relatywnie niskiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego (model 29.1) krytyczne stany psychologiczne nie pełniły roli mediatorów analizowanej relacji – model 29.1 miał niemal identyczną postać jak model 19.1, w którym krytyczne stany psychologiczne nie były uwzględniane. Dodatkowo, ponieważ rozszerzyłem katalog uwzględnianych zmiennych kontrolnych, istotny okazał się wpływ jednej z nich – płci: zadowolenie poznawcze mężczyzn było średnio o 3,138 niższe niż kobiet (przy założeniu stałego poziomu pozostałych zmiennych).

Inaczej było w przypadku dość wysokiej potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego – większość cech pracy traciła na znaczeniu, wyraźne było natomiast znaczenie poczucia odpowiedzialności i znajomości rezultatów (efekt poczucia sensowności nie był statystycznie istotny – tab. 25). Dodatkowo zaznaczył się istotny

wpływ posiadania partnera i liczby dzieci ogółem (wyższe zadowolenie odnotowano u osób z dość wysoką potrzebą rozwoju zawodowego o większej liczbie dzieci i mających partnera).

Tabela 25

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: cechy pracy a zadowolenie poznawcze z pracy; mediatory – stany psychologiczne; zmienna moderująca – potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 29.1)								
(Stała)	5,230		0,445				R ² _{sk} = 0,303	1,961
Informacje zwrotne od innych	0,758	0,338	0,002**	0,330	0,381	1,042	R ² = 0,355	
Złożoność pracy	0,238	0,266	0,013*	0,279	0,312	1,015	(p<0,001)	
Wymagania fizyczne	0,306	0,250	0,027*	0,115	0,316	1,150		
Znaczenie pracy	0,995	0,282	0,012*	0,239	0,278	1,108		
Płeć (M=1)	-3,138	-0,294	0,013*	-0,278	-0,310	1,026		
Dość wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 29.2)								
(Stała)	27,044		0,000				R ² _{sk} = 0,115	1,975
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,634	0,226	0,004*	0,207	0,236	1,010	R ² = 0,139	
Znaczenie pracy	-0,535	-0,167	0,036*	-0,152	-0,173	1,041	(p<0,001)	
Posiadanie partnera (tak=1)	2,281	0,157	0,053 ^t	0,207	0,160	1,085		
Liczba dzieci ogółem	1,162	0,172	0,033*	0,198	0,236	1,073		
Bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 29.3)								
(Stała)	26,679		0,000				R ² _{sk} = 0,155	1,963
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,535	0,213	0,007**	0,244	0,215	1,111	R ² = 0,182	
Poczucie sensowności	0,240	0,140	0,074 ^t	0,165	0,145	1,114	(p<0,001)	
Wzajemna zależność pracowników	-0,354	-0,246	0,001**	-0,222	-0,258	1,038		
Posiadanie partnera (tak=1)	2,554	0,201	0,008**	0,191	0,214	1,032		
Liczba dzieci ogółem	-0,847	-0,135	0,074 ^t	-0,103	-0,144	1,053		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku ostatniej grupy (bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego), zadowolenie poznawcze było istotnie wyższe u osób o wyższym poczuciu odpowiedzialności i znajomości rezultatów, a także sensowności, przy czym silniejszy był efekt pierwszego z tych stanów (model 29.3, tab. 25). Dodatkowo utrzymywał się ujemny wpływ wzajemnej zależności pracowników – silniejszy niż stanów psychologicznych ($Beta = -0,246$, $p = 0,001$). Spośród zmiennych kontrolnych istotny okazał się (*ceteris paribus*) efekt posiadania partnera i liczby dzieci ogółem (kierunek związku był w tym przypadku odwrotny niż dla osób o dość wysokiej potrzebie rozwoju zawodowego – osoby mające więcej dzieci miały niższe zadowolenie poznawcze).

Uwzględnienie mediatorów w niewielkim stopniu poprawiło stopień wyjaśnienia wariancji zadowolenia poznawczego, co wskazuje na niezbyt silne działanie moderujące potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego.

Silniej działanie moderacyjne było widoczne w przypadku poziomu wykształcenia. Po pierwsze, uwzględnienie pełnego zestawu zmiennych kontrolnych, cech pracy i krytycznych stanów psychologicznych pozwoliło na wskazanie istotnych

czynników zadowolenia poznawczego osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym (model 30.1, tab. 26) – zadowolenie poznawcze było istotnie wyższe w przypadku osób o niższej autonomii, a jednocześnie mających mniej dzieci do lat 6 i zatrudnionych w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Krytyczne stany psychologiczne nie stanowiły przy tym mediatorów tej relacji. Zespół tych cech wyjaśniał kształtowanie się zadowolenia poznawczego osób z tej grupy w prawie 25%.

Tabela 26

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – poziom wykształcenia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (model 30.1)								
(Stała)	28,367		0,000				R ² _{sk} = 0,236	2,088
Autonomia	-0,663	-0,295	0,006**	-0,153	-0,300	1,206	R ² = 0,271	
Liczba dzieci do 6 lat	-1,990	-0,172	0,075 [†]	-0,216	-0,195	1,023	(p<0,001)	
Forma zatrudnienia	3,128	0,251	0,010**	0,289	0,279	1,026		
Wykształcenie średnie (model 30.2)								
(Stała)	23,157		0,000				R ² _{sk} = 0,295	1,654
Wzajemna zależność pracowników	0,264	0,232	0,066 [†]	0,061	0,239	1,378	R ² = 0,351	
Interakcje poza organizacją	0,548	0,201	0,071 [†]	0,269	0,235	1,069	(p<0,001)	
Poczucie sensowności	0,332	0,242	0,034*	0,247	0,274	1,114		
Czy partner pracuje (tak=1)	2,626	0,256	0,031*	0,074	0,279	1,196		
Staż pracy w obecnym miejscu / firmie	-0,600	-0,513	<0,001**	-0,399	-0,478	1,369		
Wykształcenie wyższe I stopnia (model 30.3)								
(Stała)	18,129		0,001				R ² _{sk} = 0,143	2,223
Złożoność pracy	0,288	0,292	0,001**	0,186	0,268	1,340	R ² = 0,174	
Wymagania fizyczne	0,274	0,162	0,034*	0,122	0,167	1,114	(p<0,001)	
Używany sprzęt	-0,381	-0,170	0,044*	-0,082	-0,159	1,353		
Wzajemna zależność pracowników	-0,254	-0,158	0,039*	-0,117	-0,163	1,111		
Wsparcie społeczne	0,756	0,218	0,005**	0,142	0,222	1,114		
Posiadanie partnera (tak=1)	2,321	0,179	0,016*	0,205	0,189	1,038		
Wykształcenie wyższe II stopnia (model 30.4)								
(Stała)	5,157		0,188				R ² _{sk} = 0,548	1,929
Informacje zwrotne od innych	1,267	0,461	<0,001**	0,639	0,537	1,202	R ² = 0,564	
Poczucie sensowności	0,747	0,433	<0,001**	0,623	0,514	1,202	(p<0,001)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku osób z wykształceniem średnim było to z kolei prawie 30%, a istotnym mediatorem było poczucie sensowności. Równocześnie zaznaczył się (przy $\alpha = 0,10$) istotny dodatni związek dwóch cech pracy – interakcji poza organizacją oraz wzajemnej zależności pracowników (model 30.2). Dodatkowo, zadowolenie poznawcze osób z wykształceniem średnim było istotnie wyższe w przypadku

pracowników, których partner pracował oraz mających niższy staż pracy w obecnym miejscu pracy.

W przypadku osób z wykształceniem wyższym I stopnia efekt stanów psychologicznych nie był istotny, uzyskałem tym samym model identyczny z modelem 22.2 – to cechy pracy, a nie krytyczne stany psychologiczne były istotnie powiązane z zadowoleniem poznawczym.

Najsilniej zadowolenie poznawcze z pracy wyjaśniane było w przypadku osób z wykształceniem wyższym II stopnia – współczynnik determinacji sięgał ok. 55%, co potwierdza, że dwie istotne w tym modelu zmienne wyjaśniały w znacznym stopniu kształtowanie się zadowolenia poznawczego. Istotny okazał się pozytywny efekt poczucia sensowności, a także informacji zwrotnych z pracy (w przypadku tej cechy pracy dla osób z wykształceniem wyższym II stopnia krytyczne stany psychologiczne nie mediowały relacji z zadowoleniem poznawczym).

Potwierdził się również moderujący efekt formy zatrudnienia (tab. 27). Mediująca rola obu krytycznych stanów psychologicznych istotna była w przypadku osób pracujących na standardowych warunkach, w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W obu przypadkach związek z zadowoleniem poznawczym był dodatni – bardziej zadowolone z pracy były osoby o wyższym poczuciu sensowności i odpowiedzialności i znajomości rezultatów (model 31.1).

Tabela 27

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – forma zatrudnienia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 31.1)								
(Stała)	24,185		0,000				R ² _{sk} = 0,131	1,931
Używany sprzęt	-0,280	-0,127	0,068 ^t	-	-0,122	1,249	R ² = 0,150	
				0,031				
Wzajemna zależność pracowników	-0,265	-0,168	0,009**	-	-0,174	1,062	(p<0,001)	
				0,148				
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,484	0,170	0,012*	0,214	0,169	1,160		
Poczucie sensowności	0,396	0,237	0,001**	0,222	0,223	1,267		
Posiadanie partnera (tak=1)	2,717	0,190	0,003**	0,171	0,201	1,011		
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 31.2)								
(Stała)	29,958		0,000				R ² _{sk} = 0,175	1,816
Wzajemna zależność pracowników	-0,549	-0,384	0,003**	-	-0,391	1,043	R ² = 0,218	
				0,330				
Poczucie sensowności	0,339	0,244	0,052 ^t	0,158	0,261	1,044	(p=0,004)	
Forma zatrudnienia: umowa cywilnoprawna (model 31.3)								
(Stała)	18,735		0,001				R ² _{sk} = 0,245	2,326
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	1,214	0,437	<0,001**	0,417	0,455	1,004	R ² = 0,270	
Staż pracy na obecnym stanowisku	-1,657	-0,311	0,007**	-	-0,341	1,004	(p<0,001)	
				0,282				
Forma zatrudnienia: samozatrudnienie (model 31.4)								
(Stała)	19,244		0,032				R ² _{sk} = 0,565	2,508
Złożoność pracy	0,392	0,341	0,018	0,414	0,480	1,057	R ² = 0,632	
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	0,098	0,243	0,083	0,218	0,361	1,070	(p<0,001)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Niezależnie od mediatorów, dla osób pracujących w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy istotny ujemny wpływ na zadowolenie poznawcze miały też dwie cechy pracy – używany sprzęt i wzajemna zależność pracowników (ich wyższe natężenie osłabiało zadowolenie z pracy w tej grupie). Dodatkowo istotnie wyższe zadowolenie miały osoby żyjące w związku.

W przypadku pracujących na umowę pracę, ale w niepełnym wymiarze czasu pracy zaznaczała się tylko istotna dodatnia korelacja poczucia sensowności i ujemna – wzajemnej zależności pracowników (model 31.2), zaś dla pracujących w ramach umowy cywilnoprawnej (model 31.3) – drugiego z krytycznych stanów psychologicznych, tj. odpowiedzialności i znajomości rezultatów (dodatkowo istotny był efekt jednej ze zmiennych kontrolnych – stażu pracy na obecnym stanowisku: mniejsze zadowolenie poznawcze miały, *ceteris paribus*, osoby dłużej pracujące na tym samym stanowisku).

Z kolei w przypadku samozatrudnionych mediacyjny efekt krytycznych stanów psychologicznych nie występował, niemniej jednak istotna była tylko jedna cecha pracy – złożoność pracy (im była większa, tym zadowolenie poznawcze rosło).

Oszacowane w kolejnych krokach modele regresji wielorakiej – bez mediatora, z mediatorem i zmiennymi kontrolnymi wskazują, że relacji między cechami pracy a wymiarem napięcia zadowolenia emocjonalnego nie mediował żaden z krytycznych stanów psychologicznych. Po włączeniu krytycznych stanów psychologicznych do modelu ich efekt nie był statystycznie istotny, a napięcie (model 17a) malało, jeśli pracownicy mieli wyższe natężenie informacji zwrotnych z pracy, wsparcia społecznego i wymagań fizycznych i niższe natężenie cechy używany sprzęt (nieistotny związek obu krytycznych stanów psychologicznych dla napięcia w sytuacji analizowania ich odrębnego wpływu).

Wnioski te pozostały aktualne po włączeniu moderatora, jakim była potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego – znaczenie krytycznych stanów psychologicznych nie było widoczne w żadnej z grup wyróżnionych w oparciu o poziom tej potrzeby.

Zróznicowana ocena napięcia była widoczna natomiast przy uwzględnieniu roli poziomu wykształcenia (tab. 28) i formy zatrudnienia (tab. 29). W największym stopniu zespół zmiennych, obejmujący m.in. poczucie sensowności, wyjaśniał wariancję wymiaru napięcia zadowolenia emocjonalnego w przypadku pracowników z wykształceniem średnim (w prawie 40% - $R^2_{sk} = 0,387$) i wyższym (w ok. 23% - $R^2_{sk} = 0,232$); dla porównania w pozostałych grupach było to zaledwie nieco ponad 5%.

Poczucie sensowności było istotne przy każdym poziomie wykształcenia, jednak tylko przy wykształceniu wyższym II stopnia - przy $\alpha = 0,05$ (również współczynnik standaryzowany *Beta* wskazywał na znacznie większe znaczenie poczucia sensowności osób o tym poziomie wykształcenia). Wyższe poczucie sensowności generalnie rzecz biorąc obniżało napięcie.

Inaczej było jednak w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym – tu napięcie było tym wyższe, im wyższe poczucie sensowności (model 32.1). W przypadku tej grupy pracowników cechy pracy były nieistotne – można zatem powiedzieć, że wpływały na napięcie jedynie za pośrednictwem poczucia sensowności. Znaczące było również obciążenie pracą – każda kolejna godzina pracy w tygodniu pociągała za sobą wzrost napięcia średnio o 0,036 (przy założeniu *ceteris paribus*). Bardzo niski stopień wyjaśnienia wariancji napięcia wskazywał na znaczenie innych niż uwzględnione w modelu czynników (aczkolwiek spoza analizowanych w niniejszym badaniu – w teście *F* analizy wariancji

dla modelu uwzględniającego wszystkie cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne $p = 0,652$, a skorygowany współczynnik determinacji miał wartość ujemną).

Tabela 28

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne - napięcie, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – poziom wykształcenia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (model 32.1)								
(Stała)	3,715		0,107				R ² _{sk} = 0,053	2,093
Poczucie sensowności	0,164	0,197	0,065 ^t	0,209	0,200	1,005	R ² = 0,075	
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	0,036	0,176	0,098 ^t	0,190	0,180	1,005	(p=0,039)	
Wykształcenie średnie (model 32.2)								
(Stała)	13,962		0,000				R ² _{sk} = 0,387	1,971
Poczucie sensowności	-0,137	-0,194	0,083 ^t	-0,164	-0,226	1,238	R ² = 0,436	
Wsparcie społeczne	-0,332	-0,242	0,018*	-0,273	-0,305	1,013	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	-0,417	-0,401	0,002**	-0,300	-0,393	1,560		
Informacje zwrotne od innych	0,507	0,457	<0,001**	0,208	0,444	1,513		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,112	0,300	0,005**	0,410	0,355	1,107		
Wykształcenie wyższe I stopnia (model 32.3)								
(Stała)	8,625		0,000				R ² _{sk} = 0,066	2,286
Poczucie sensowności	-0,101	-0,148	0,084 ^t	-0,046	-0,134	1,243	R ² = 0,083	
Używany sprzęt	0,213	0,230	0,008**	0,165	0,207	1,243	(p=0,023)	
Wykształcenie wyższe II stopnia (model 32.4)								
(Stała)	11,664		0,006				R ² _{sk} = 0,232	1,785
Poczucie sensowności	-0,252	-0,338	0,013*	-0,180	-0,334	1,273	R ² = 0,287	
Wsparcie społeczne	-0,331	-0,248	0,045*	-0,265	-0,274	1,066	(p=0,001)	
Złożoność pracy	0,221	0,429	0,002**	0,288	0,419	1,213		
Wymagania fizyczne	-0,220	-0,231	0,058 ^t	-0,158	-0,259	1,039		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

U osób z wykształceniem średnim cechy pracy współ z poczuciem sensowności w największym stopniu kształtowały napięcie pracowników (o czym świadczyła wysoka wartość współczynnika determinacji). Największe „samodzielne” znaczenie odgrywały przy tym informacje zwrotne – od innych ($Beta = 0,457$; $p < 0,001$) i z pracy ($Beta = -0,401$; $p = 0,002$), następnie wsparcie społeczne ($Beta = -0,242$; $p = 0,018$), a dopiero w następnej kolejności poczucie sensowności (poczucie odpowiedzialności i znajomości rezultatów w ogóle nie było istotne). W porównaniu z modelem 23.1 po włączeniu krytycznych stanów psychologicznych osłabiło się znaczenie wymagań fizycznych dla poziomu napięcia osób z wykształceniem średnim.

Reasumując, można więc powiedzieć, że wpływ cech pracy na poziom napięcia był silniejszy niż krytycznych stanów psychologicznych, które stanowiły mediator jedynie dla wymagań fizycznych. Wpływ wymagań fizycznych na poziom napięcia zachodził w tej grupie poprzez poczucie sensowności, wpływ informacji zwrotnych od innych i z pracy oraz złożoności pracy był bezpośredni. W przypadku osób z wykształceniem średnim większe natężenie cechy pracy informacje zwrotne od innych nasilało poziom napięcia, zaś większe wsparcie społeczne oraz informacje zwrotne z pracy wpływały korzystnie na jego poziom.

W przypadku osób z wykształceniem wyższym obok poczucia sensowności, bezpośredni wpływ na napięcie odgrywały również trzy cechy pracy – jej złożoność ($Beta = 0,429$; $p = 0,002$), wsparcie społeczne ($Beta = -0,248$; $p = 0,045$) i wymagania fizyczne ($Beta = -0,231$; $p = 0,058$). Większa złożoność pracy zwiększała poziom napięcia, obniżało je natomiast wyższe wsparcie społeczne i – co może zaskakiwać – wyższe wymagania fizyczne. Współczynniki korelacji rzędu zerowego nieco różniły się w tym modelu od współczynników korelacji cząstkowej, co mogło wskazywać na występowanie interakcji między poczuciem sensowności a poszczególnymi cechami pracy oraz między nimi nawzajem. Zaznaczało się to zwłaszcza w przypadku złożoności pracy i wymagań fizycznych (model 32.4).

Analizując wymiar napięcia zadowolenia emocjonalnego w przekroju formy zatrudnienia pracowników (tab. 29), największe znaczenie omawianych cech pracowników widoczne było – podobnie jak w odniesieniu do zadowolenia poznawczego – w przypadku osób samozatrudnionych ($R^2_{sk} = 0,289$). W tej grupie cechy pracy były – na tle krytycznych stanów psychologicznych – nieistotne (bez uwzględniania krytycznych stanów psychologicznych ich wpływ również nie był statystycznie istotny). Nie można więc powiedzieć, że wpływ cech pracy na napięcie osób samozatrudnionych zaznaczał się poprzez krytyczne stany psychologiczne. Odpowiedzialność i znajomość rezultatów sama w sobie stanowiła istotną determinantę napięcia samozatrudnionych, a jej wpływ na napięcie był niekorzystny – im wyższy poziom tego krytycznego stanu psychologicznego, tym średnio wyższe napięcie samozatrudnionych. Znaczenie to było wysokie ($Beta = 0,456$; $p = 0,011$), aczkolwiek nieco słabło po uwzględnieniu liczby godzin pracy poza biurem (w modelu uwzględniającym wyłącznie poczucie odpowiedzialności i złożoności rezultatów $Beta = 0,491$; $p = 0,009$) – również większe obciążenie pracą poza biurem nasilało napięcie samozatrudnionych.

Znaczenie odpowiedzialności i złożoności rezultatów zaznaczało się również w przypadku osób zatrudnionych na standardowych warunkach – w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (model 33.1, tab. 29). Również w tej grupie znaczenie tego krytycznego stanu psychologicznego było najważniejsze na tle pozostałych czynników ($Beta = -0,191$; $p = 0,005$), niemniej jednak jego rola była odwrotna – odpowiedzialności i złożoności rezultatów wpływała korzystnie na poziom napięcia (poziom napięcia był niższy, im średnio wyższa odpowiedzialność i znajomość rezultatów).

Tabela 29

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne - napięcie, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – forma zatrudnienia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r_z	r_{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 33.1)								
(Stała)	16,546		0,000				$R^2_{sk} = 0,066$	2,042
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	-0,227	-0,191	0,005**	-0,160	-0,188	1,090	$R^2 = 0,071$	
Używany sprzęt	0,125	0,136	0,047*	0,064	0,133	1,134	($p=0,001$)	
Wsparcie społeczne	-0,223	-0,181	0,009**	-0,124	-0,175	1,124		
Wymagania fizyczne	-0,083	-0,128	0,054 ^t	-0,100	-0,129	1,057		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,047	-0,144	0,030*	-0,084	-0,145	1,052		
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 33.2)								
(Stała)	2,156		0,244				$R^2_{sk} = 0,149$	2,375
Wzajemna zależność pracowników	0,222	0,310	0,016*	0,305	0,320	1,046	$R^2 = 0,194$	
Interakcje poza organizacją	0,375	0,263	0,041*	0,168	0,274	1,057	($p=0,008$)	
Liczba dzieci do 6 lat	1,169	0,235	0,066 ^t	0,235	0,247	1,057		
Forma zatrudnienia: umowa cywilnoprawna (model 33.3)								
(Stała)	7,346		0,000				$R^2_{sk} = 0,131$	2,024
Interakcje poza organizacją	-0,362	-0,243	0,045*	-0,222	-0,255	1,004	$R^2 = 0,159$	
Wiek	0,148	0,332	0,007**	0,317	0,340	1,004	($p=0,006$)	
Forma zatrudnienia: samozatrudnienie (model 33.4)								
(Stała)	3,303		0,097				$R^2_{sk} = 0,289$	2,261
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,313	0,456	0,011*	0,491	0,489	1,012	$R^2 = 0,343$	
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,038	0,321	0,065 ^t	0,371	0,367	1,012	($p=0,006$)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R^2 – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Z kolei w przypadku wymiaru energii zadowolenia emocjonalnego, poczucie sensowności stanowiło istotną jego determinantę – wyższą energię miały osoby o silniejszym poczuciu sensowności, nieistotny był z kolei wpływ drugiego z krytycznych stanów psychologicznych (tab. 29). Efekt mediacyjny poczucia sensowności zaznaczał się jedynie w przypadku jednej cechy pracy – złożoności pracy.

Z kolei następujące cechy pracy: informacje zwrotne z pracy, ergonomia i wsparcie społeczne były powiązane z poziomem energii niezależnie od poziomu krytycznych stanów psychologicznych, zwiększając jej poziom przy wyższym ich natężeniu.

Podobnie jak w przypadku zadowolenia poznawczego, stopień wyjaśnienia wariancji zadowolenia emocjonalnego w wymiarze energii był niski (zaledwie ok. 10%). Ponownie mogło to być efektem moderującego działania potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego i wybranych zmiennych socjodemograficznych i charakteryzujących sytuację zawodową pracowników.

Tabela 30

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: cechy pracy a zadowolenie emocjonalne – energia (bez mediatora, z mediatorem i dodatkowo model pełny z uwzględnieniem zmiennych kontrolnych)

	B	Beta	p	B	Beta	p	B	Beta	p
	Model 34a			Model 34b			Model 34c		
(Stała)	1,825		0,242	2,796		0,040	2,420		0,077
Informacje zwrotne z pracy	0,175	0,147	0,006**	0,141	0,118	0,043*	0,148	0,124	0,033*
Ergonomia	0,134	0,140	0,005**	0,137	0,143	0,004*	0,129	0,135	0,007**
Wsparcie społeczne	0,240	0,153	0,002**	0,207	0,132	0,008*	0,211	0,135	0,007**
Złożoność pracy	0,067	0,128	0,017*						
Poczucie sensowności				0,123	0,146	0,013	0,118	0,140	0,016*
Posiadanie partnera (tak=1)							0,657	0,098	0,048*
R ² _{sk}	0,095; p<0,001			0,096; p<0,001			0,104; p<0,001		
DW	1,959			1,963			1,988		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona.. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Analizując moderujący efekt potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego (z uwzględnieniem mediatorów), po pierwsze, zaznaczała się rola poczucia sensowności, nie dotyczyło to jednak osób o bardzo wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego (tab. 30).

Tabela 31

Wyniki estymacji modeli regresji liniowej: cechy pracy a zadowolenie emocjonalne z pracy - energia; mediatorzy – krytyczne stany psychologiczne; zmienna moderująca – potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Przeciętna potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 35.1)								
(Stała)	1,637		0,440				R ² _{sk} = 0,232	2,481
Poczucie sensowności	0,301	0,397	0,001**	0,465	0,399	1,117	R ² = 0,255	
Informacje zwrotne od innych	0,259	0,209	0,072 ⁱ	0,337	0,223	1,117	(p<0,001)	
Dość wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 35.2)								
(Stała)	4,454		0,036				R ² _{sk} = 0,147	2,167
Poczucie sensowności	0,139	0,158	0,057 ⁱ	0,223	0,159	1,181	R ² = 0,187	
Wsparcie społeczne	0,302	0,170	0,032*	0,210	0,180	1,064	(p<0,001)	
Ergonomia	0,132	0,136	0,090 ⁱ	0,197	0,142	1,106		
Wzajemna zależność pracowników	-0,160	-0,209	0,016*	-0,141	-0,200	1,287		
Znaczenie pracy	0,224	0,148	0,084 ⁱ	0,055	0,145	1,247		
Płeć (M=1)	-1,030	-0,160	0,041*	-0,177	-0,171	1,041		
Posiadanie partnera (tak=1)	1,166	0,170	0,031*	0,137	0,180	1,059		
Bardzo wysoka potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego (model 35.3)								
(Stała)	5,213		0,006				R ² _{sk} = 0,085	2,001
Złożoność pracy	0,120	0,235	0,002**	0,232	0,240	1,003	R ² = 0,102	
Posiadanie partnera (tak=1)	1,045	0,165	0,033*	0,179	0,171	1,006	(p=0,001)	
Liczba dzieci do 6 lat	0,757	0,135	0,079 ⁱ	0,136	0,140	1,008		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych

Źródło: obliczenia własne.

Przy ustalonych wartościach pozostałych czynników, wyższy poziom energii był widoczny u pracowników o wyższym poczuciu sensowności, przy czym silniej zaznaczało się to w przypadku osób o relatywnie niskim poziomie tej potrzeby (*Beta* = 0,397; *p* = 0,001). W przypadku tej grupy istotne było również (przy nieco wyższym poziomie istotności $\alpha = 0,10$) natężenie informacji zwrotnych od innych, które zwiększały poziom energii, zaś poczucie sensowności nie było mediatorem tego związku.

Porównując wyniki z modelem 21.1 zauważyć można, że znaczenie cechy używany sprzęt było przenoszone przez poczucie sensowności (ten krytyczny stan psychologiczny moderował relację między energią a tą cechą pracy, istotną w modelu z pominięciem mediatora). Te dwie cechy pracowników wyjaśniały do 23% wariacji poziomu energii (model 35.1, tab. 31).

Z kolei w przypadku osób o bardzo wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego widoczny był jedynie bezpośredni wpływ złożoności pracy, której wyższy poziom intensyfikował energię. Dodatkowo widoczny był wpływ dwóch cech indywidualnych pracowników – osoby żyjące w związku osiągały (*ceteris paribus*) poziom energii średnio o 1,045 wyższy niż żyjące samotnie, a każde kolejne dziecko

w wieku do 6 lat intensyfikowało poziom energii średnio o 0,757 (choć tu prawdopodobieństwo w teście t było wyższe, $p = 0,079$).

W porównaniu ze złożonością pracy czynniki kontekstowe miały przy tym mniejsze znaczenie. Odnosząc się do osób o dość wysokiej potrzebie wzrostu / rozwoju zawodowego, oprócz poczucia sensowności bezpośrednie znaczenie odgrywały również cztery cechy pracy – wsparcie społeczne, ergonomia i znaczenie pracy (zwiększały one poziom energii), zaś wzajemna zależność pracowników osłabiała ją (model 35.2, tab. 31).

Znaczenie odgrywały również w tej grupie dwie cechy indywidualne – płeć (wyższa energia w przypadku kobiet) i ponownie posiadanie partnera (energia była wyższa u osób żyjących w związku). Na tle innych czynników silniej widoczny był tu wpływ cech pracy niż krytycznych stanów psychologicznych – odpowiedzialność i znajomość rezultatów nie była istotna, a $Beta$ dla poczucia sensowności (0,158; $p = 0,057$) była niższa niż dla wzajemnej zależności pracowników ($Beta = -0,209$; $p = 0,016$) i wsparcia społecznego ($Beta = 0,170$; $p = 0,032$). Charakterystyki te łącznie wyjaśniały zmienność poziomu napięcia w blisko 20%. Zaznaczyć należy, że dokładnie te same cechy pracy ustalone zostały jako istotne czynniki energii w modelu nieuwzględniającym mediatora, aczkolwiek włączenie do modelu poczucia sensowności obniżyło nieco wartości standaryzowanych współczynników regresji dla cech pracy (przy zachowaniu ich znaku), potwierdzona została więc mediacyjna rola poczucia sensowności, ale relatywnie słabo (dotyczyło to w większym stopniu wsparcia społecznego i ergonomii niż pozostałych dwóch cech pracy).

Wyniki analizy (tab. 32) potwierdziły również moderujący wpływ poziomu wykształcenia dla relacji między cechami pracy a wymiarem energii (z uwzględnieniem mediatorów). Wskazały równocześnie, że krytyczne stany psychologiczne pełniły rolę mediatorów relacji między cechami pracy a energią jedynie w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym (model 36.1) i wyższym II stopnia (model 36.4). Poza tym, rolę mediatorów pełniły przy tym inne krytyczne stany psychologiczne i przeciwny był ich kierunek oddziaływania na poziom energii – w przypadku osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym zaznaczał się istotny, ujemny wpływ poczucia odpowiedzialności i znajomości rezultatów ($Beta = -0,282$; $p = 0,004$), podczas gdy u osób o najwyższym poziomie wykształcenia – dodatni i wyraźnie silniejszy ($Beta = 0,580$; $p < 0,001$) wpływ poczucia sensowności.

Tabela 32

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne - energia, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – poziom wykształcenia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _z	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (model 36.1)								
(Stała)	6,392		0,044				R ² _{sk} = 0,275	1,832
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	-0,352	-0,282	0,004**	-0,165	-0,314	1,098	R ² = 0,334	
Wzajemna zależność pracowników	-0,156	-0,186	0,055 ^t	-0,223	-0,214	1,083	(p<0,001)	
Znaczenie pracy	0,368	0,223	0,027*	0,147	0,245	1,164		
Wymagania fizyczne	0,194	0,284	0,005**	0,144	0,308	1,156		
Ergonomia	0,260	0,274	0,007**	0,180	0,299	1,149		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	-0,198	-0,508	<0,001**	-0,129	-0,397	2,076		
Wiek	0,118	0,481	0,001**	0,119	0,373	2,149		
Wykształcenie średnie (model 36.2)								
(Stała)	-4,457		0,138				R ² _{sk} = 0,336	2,118
Informacje zwrotne od innych	0,294	0,244	0,046*	0,401	0,261	1,362	R ² = 0,399	
Złożoność pracy	0,148	0,308	0,012**	0,378	0,324	1,347	(p<0,001)	
Używany sprzęt	0,238	0,252	0,056 ^t	0,348	0,251	1,583		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	-0,247	-0,377	0,019*	-0,081	-0,305	2,306		
Wiek	0,216	0,452	0,004**	0,110	0,366	2,206		
Płeć (M=1)	-1,948	-0,335	0,006**	-0,048	-0,353	1,309		
Wykształcenie wyższe I stopnia (model 36.3)								
(Stała)	3,874		0,023				R ² _{sk} = 0,116	2,238
Wsparcie społeczne	0,226	0,136	0,066 ^t	0,161	0,144	1,016	R ² = 0,137	
Informacje zwrotne z pracy	0,322	0,277	<0,001**	0,269	0,282	1,035	(p<0,001)	
Liczba dzieci do 6 lat	0,794	0,143	0,053 ^t	0,146	0,151	1,005		
Posiadanie partnera (tak=1)	1,000	0,160	0,032*	0,125	0,168	1,025		
Wykształcenie wyższe II stopnia (model 36.4)								
(Stała)	-3,150		0,143				R ² _{sk} = 0,448	2,335
Poczucie sensowności	0,495	0,580	<0,001**	0,660	0,587	1,202	R ² = 0,468	
Informacje zwrotne od innych	0,266	0,195	0,078 ^t	0,433	0,237	1,202	(p<0,001)	

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona.. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

Włączenie potencjalnych mediatorów do modelu nie wyłączało z niego cech pracy – przy założeniu stałego dla wszystkich pracowników poziomu poczucia sensowności istotny pozostał stymulujący energię wpływ znaczenia pracy i wymagań fizycznych oraz destymulujący – wzajemnej zależności pracowników (w zestawieniu z poczuciem sensowności ta relacja słabła – por. modele 24.1 i 36.1). Bardzo silnie (najsilniej na tle pozostałych czynników) zaznaczał się w tej grupie wpływ dwóch zmiennych kontekstowych – istotnie wyższą energię mieli starsi pracownicy (*Beta* = 0,481), o krótszym stażu w danym miejscu pracy (*Beta* = -0,508). W tym kontekście zaznaczało się również znaczenie jeszcze jednej cechy pracy – ergonomii (im była wyższa, tym średnio wyższa energia).

W przypadku osób z wykształceniem wyższym II stopnia poczucie sensowności stanowiło mediator relacji między energią a informacjami zwrotnymi z pracy (pomimo wysokiego $Beta = 0,368$ – por. model 24.4, po włączeniu poczucia sensowności do modelu 32.4 znaczenie tej cechy pracy nie było istotne statystycznie). Z kolei wpływ informacji zwrotnych od innych pozostał istotny, a $Beta$ malała tylko nieznacznie (poczucie sensowności nie mediowało tej relacji), niemniej jednak większe znaczenie niż ta cecha pracy odgrywał poziom krytycznego stanu psychologicznego. Omawiane dwa czynniki wyjaśniały prawie 50% wariancji energii osób z wykształceniem wyższym II stopnia.

W przypadku osób z wykształceniem średnim i wyższym I stopnia wpływ krytycznych stanów psychologicznych na energię był słabszy niż cech pracy i cech indywidualnych pracowników (tab. 32). Istotne znaczenie dla poziomu energii osób z wykształceniem średnim odgrywały (przy poziomie istotności $\alpha = 0,10$) trzy cechy pracy – informacje zwrotne od innych, złożoność pracy i używany sprzęt: im ich poziom był wyższy, tym średnio wyższa energia (model 32.2). Podobnie jak w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, w tej grupie również zaznaczał się (*ceteris paribus*) spadek zadowolenia z pracy wraz z długością stażu w danej firmie i jego wzrost z wiekiem, a mężczyźni osiągalni niższy jego poziom niż kobiety. Zespół tych cech wyjaśniał prawie 40% wariancji zadowolenia z pracy w wymiarze energii pracowników z wykształceniem średnim.

Poziom energii pracowników z wykształceniem wyższym I stopnia był w istotnym związku z dwiema cechami pracy – rośnie z natężeniem cech używany sprzęt i informacje zwrotne z pracy (model 24.3, model 32.3). Dodatkowo, zaznaczał się istotny wpływ posiadania partnera i małych dzieci.

Mediacyjnego efektu krytycznych stanów psychologicznych nie moderowała z kolei forma zatrudnienia – analiza przeprowadzona w subpopulacjach wyróżnionych w oparciu o tę charakterystykę wskazała, iż inne czynniki niż krytyczne stany psychologiczne kształtowały zadowolenie z pracy w wymiarze energii (tab. 33). W przypadku osób zatrudnionych w ramach typów umów gwarantujących większą elastyczność – umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i umowy cywilnoprawnej wyniki były identyczne, jak w modelach 27.2-27.3 – energię kształtowały tylko niektóre z cech pracy (niezależnie od poziomu stanów psychologicznych i charakterystyk indywidualnych pracowników).

Tabela 33

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne - energia, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – forma zatrudnienia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	Wsp. Determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 33.1)								
(Stała)	2,862		0,053				R ² _{sk} = 0,143	2,005
Informacje zwrotne z pracy	0,288	0,258	<0,001**	0,298	0,266	1,041	R ² = 0,162	
Wsparcie społeczne	0,256	0,177	0,005**	0,193	0,189	1,005	(p<0,001)	
Ergonomia	0,131	0,144	0,025*	0,182	0,150	1,076		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem	0,046	0,122	0,055 ^t	0,097	0,129	1,043		
Liczba dzieci do 6 lat	0,595	0,108	0,082 ^t	0,117	0,117	1,006		
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 33.2)								
(Stała)	4,937		0,091				R ² _{sk} = 0,058	1,521
Złożoność pracy	0,141	0,274	0,038*	0,274	0,274	1,000	R ² = 0,075	
							(p=0,038)	
Forma zatrudnienia: umowa cywilnoprawna (model 33.3)								
(Stała)	1,820		0,590				R ² _{sk} = 0,132	1,976
Wsparcie społeczne	0,494	0,291	0,019*	0,275	0,300	1,040	R ² = 0,174	
Złożoność pracy	0,196	0,349	0,013*	0,252	0,317	1,319	(p=0,010)	
Używany sprzęt	-0,280	-0,254	0,071 ^t	-0,025	-0,233	1,359		
Forma zatrudnienia: samozatrudnienie (model 33.4)								
(Stała)	4,998		0,024				R ² _{sk} = 0,383	1,650
Wiek	0,279	0,712	0,001**	0,432	0,640	1,338	R ² = 0,454	
Liczba dzieci ogółem	-1,729	-0,458	0,016*	-0,148	-0,476	1,314	(p=0,003)	
Płeć (M=1)	-1,975	-0,319	0,053 ^t	-0,246	-0,391	1,033		

B – współczynnik regresji z próby, Beta – standaryzowany współczynnik regresji z próby, p – prawdopodobieństwo w teście t-Studenta, R² – współczynnik determinacji z próby, DW – statystyka Durбина-Watsona. Modele oszacowano wykorzystując krokową metodę doboru zmiennych.

Źródło: obliczenia własne.

W przypadku osób samozatrudnionych najważniejsze znaczenie miały: liczba dzieci ogółem, a także płeć męska – zmienne te poziom energii, natomiast osoby starsze osiągały średnio rzecz biorąc wyższy jego poziom (model 33.4)⁶. Stopień wyjaśnienia wariacji poziomu energii przy pomocy tego zestawu czynników był wysoki, znacznie wyższy niż w modelu uwzględniającym tylko cechy pracy (blisko 40% wobec 13%).

Z kolei w przypadku pracujących w ramach umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu zaznaczał się dodatkowo (obok cech pracy – informacji zwrotnych z pracy, wsparcia społecznego i ergonomii) wpływ posiadania małych dzieci (im większa liczba dzieci do lat 6, tym średnio zadowolenie z pracy było większe) oraz skala pracy poza

⁶ W modelu uwzględniającym wszystkie potencjalne czynniki – cechy pracy, stany psychologiczne i zmienne kontrolne, w przypadku złożoności pracy, interakcji poza organizacją, posiadania partnera, płci i liczby dzieci, zauważalne były duże różnice między współczynnikami korelacji rzędu zerowego i korelacji cząstkowej.

biurem (ta elastyczna forma organizacji pracy przyczyniała się, *ceteris paribus*, do zwiększenia poziomu energii osób zatrudnionych w ramach standardowej formuły).

W ramach podsumowania – przeprowadzone analizy pozwoliły jedynie częściowo potwierdzić hipotezę badawczą nr 12 – dla części cech pracy wyodrębnione krytyczne stany psychologiczne pełniły rolę mediacyjną w relacji z zadowoleniem z pracy, część cech pracy z kolei uzyskała wartość bezpośrednich predyktorów. Uzyskane wyniki pozwoliły odpowiedzieć na postawione w tym problemie pytania badawcze.

ROZDZIAŁ 6 DYSKUSJA WYNIKÓW

Dyskusja wyników składa się z trzech części – omówienia otrzymanych w badaniach własnych wyników w nawiązaniu do stworzonego modelu badań, opisu implikacji praktycznych w zakresie organizacji pracy i działań związanych z zarządzaniem procesami personalnymi oraz (część trzecia), opisu atutów i ograniczeń przeprowadzonych badań.

W pracy wyodrębnionych zostało sześć problemów badawczych, przy czym część z nich (np. problem badawczy nr 1) dotyczyła zagadnień, które nie były kluczowe dla głównego celu pracy (acz były interesujące z poznawczego punktu widzenia), inne pomagały określić status zmiennych. Kluczowe – z punktu widzenia weryfikacji modelu badań własnych, były problemy badawcze nr 3-6 – i od nich warto rozpocząć dyskusję wyników.

Jednocześnie, aby zachować porządek i przejrzystość dyskusji, otrzymane wyniki omówiłem w odniesieniu do głównych zmiennych ujętych w modelu badań własnych, porównując rezultaty do założeń oryginalnej wersji JCM.

6.1. Omówienie otrzymanych rezultatów badań

Oryginalny model Hackmana i Oldhama (1980) zakładał, że pięć tzw. motywacyjnych cech pracy, wywołuje zadowolenie z pracy poprzez trzy krytyczne stany psychologiczne. Jednocześnie wiele badań weryfikacyjnych (Champoux, 1989; Thomas, Buboltz, Winkelspecht, 2004; Oldham, Hackman, 1981) wskazywało na bezpośrednie związki cech pracy z zadowoleniem podmiotu, podobne wnioski wynikały z nowszych badań (Humphrey i in., 2007; Morgeson, Humphrey, 2006), które jednocześnie wskazały na potrzebę rozpatrywania większej puli (aniżeli pięć motywacyjnych) cech pracy. Na silną potrzebę rozpatrywania cech społecznych wskazywali zresztą Hackman i Oldham (2010). Część badań potwierdziło mediującą rolę krytycznych stanów psychologicznych (Fried, Ferris, 1987; Johns, Xie, Fang, 1992).

Z kolei potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego w myśl założeń autorów pełnić powinna rolę zmiennej moderującej relację cechy pracy – zadowolenie z pracy (prawdopodobieństwo pojawienia się krytycznych stanów psychologicznych i wysokiego poziomu zadowolenia z pracy jest zależne od poziomu potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego, największe dla osób o wysokim natężeniu tej zmiennej).

Jednak założenie o moderującej roli potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego znalazło potwierdzenie tylko w nielicznych badaniach (Champoux, 1989; Loher, Noe, Moeller, Fitzgerald, 1985; Oldham, Hackman, Pearce, 1976), w innych z kolei moderująca rola zawodowego tej potrzeby okazała się być artefaktem (Fried, Ferris, 1987; Johns, Xie, Fang, 1992). Jednocześnie Hackman i Oldham (2010) rekomendowali analizę roli tej zmiennej w relacji pomiędzy innymi (aniżeli motywacyjne) cechami pracy a zadowoleniem pracy. Poniżej znajduje się omówienie najważniejszych wniosków:

1. Cechy pracy:

Eksploracja problemów badawczych nr 5 i 6 wskazała na potrzebę rozszerzenia puli cech pracy (w stosunku do 5 cech, wyodrębnionych w oryginalnej wersji JCM, 1980 – różnorodności umiejętności, tożsamości zadań, znaczenia pracy, autonomii, informacji zwrotnych z pracy) rozpatrywanych w kontekście zadowolenia z pracy. Uzyskane wyniki potwierdziły, iż oprócz cech motywacyjnych, również cechy społeczne i kontekstowe miały wpływ na zadowolenie z pracy, przy czym inne cechy wpływały na zadowolenie poznawcze, inne zaś – na wymiar energii i napięcia zadowolenia emocjonalnego z pracy. Wynik ten jest częściowo spójny z założeniami i badaniami przeprowadzonymi przez Campiona (1988), Campiona i Thayera (1985), Humphrey i in. (2007) oraz Morgesona i Humphreya (2006). Badacze ci akcentowali bowiem inne cechy pracy (aniżeli 5 tzw. motywacyjnych cech wyodrębnionych w modelu JCM), które mogły mieć znaczenie dla zadowolenia z pracy.

Jednocześnie w większości wypadków we wcześniejszych badaniach to cechy motywacyjne wskazywane były jako najbardziej istotne (wyjaśniające największy procent wariacji) zadowolenia z pracy. Dla przykładu Humphrey i in. (2007) wskazali, iż cechy motywacyjne wyjaśniały 34% wariacji zadowolenia z pracy, w stosunku do 17% wariacji wyjaśnianej przez cechy społeczne i 4% wariacji wyjaśnianej przez cechy kontekstowe. W niniejszych badaniach cechy motywacyjne okazały się najbardziej istotne w kontekście wymiaru energii i napięcia zadowolenia emocjonalnego, zaś dla zadowolenia poznawczego z pracy najbardziej znaczące okazały się cechy społeczne, takie jak: wsparcie społeczne, interakcje poza organizacją, informacje zwrotne od innych, wzajemna zależność pracowników. Prawdopodobnie cechy społeczne w dzisiejszych czasach zyskały na znaczeniu, zaś w percepcji pracowników i w kontekście zachodzących zmian na rynku pracy (wzrost zainteresowania grupowymi formami pracy Grand, Braun, Kuljanin, Kozłowski, Chao, 2016; nowe, ewolucyjne podejścia do zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstw, w których propaguje się współodpowiedzialność – Blikle, 2016, Laloux, 2015) poziom

nasilenia tych cech może wpływać znacząco na sądy wartościujące dotyczące pracy i szacowanie satysfakcji z pracy podmiotu.

Jednocześnie procent wyjaśnianej przez grupy cech pracy wariancji był znacznie mniejszy aniżeli w przypadku badań Humphreya i in. (2007) – cechy pracy wyjaśniały – do 10%, wariancji zadowolenia z pracy, co z jednej strony mogło być wynikiem innej liczby cech pracy rozpatrywanej w modelu (11 cech) w porównaniu do cech wyodrębnionych przez Humphrey i in. (21 cech pracy).

Uzyskane wyniki wskazują, iż cechy pracy w sposób bezpośredni wpływają na zadowolenie z pracy (zarówno w ujęciu poznawczym, jak i emocjonalnym), jedynie w nielicznych przypadkach związek ten odbywał się za pośrednictwem krytycznych stanów psychologicznych, co jest zgodne z większością cytowanych już badań weryfikujących Koncepcję Właściwości Pracy (Champoux, 1989; Humphrey i in., 2007; Morgeson, Humphrey, 2006; Thomas, Buboltz, Winkelspecht, 2004; Oldham, Hackman, 1981). Wynik ten zaprzecza głównym założeniom Koncepcji Właściwości Pracy mówiącym o związku cech pracy z zadowoleniem z pracy poprzez mediacyjną rolę krytycznych stanów psychologicznych.

Warto też podkreślić, iż analiza związków pomiędzy cechami pracy wskazała na ich silne wzajemne korelacje zarówno wewnątrz poszczególnych grup – np. korelacja cech motywacyjnych z innymi cechami motywacyjnymi, jak również pomiędzy grupami – np. korelacja cech motywacyjnych z cechami społecznymi. Jest to wynik sprzeczny z podstawowymi założeniami Koncepcji Właściwości Pracy, wskazuje bowiem na nieortogonalność cech pracy, jednocześnie jest to wynik spójny z wieloma danymi (Hackman, Oldham, 1975; Morgeson, Humphrey, 2006).

2. Krytyczne stany psychologiczne:

Eksploracja problemu badawczego nr 4 wskazała, iż pierwszy krytyczny stan psychologiczny – poczucie sensowności – powiązany był z 10 spośród 11 wyodrębnionych w modelu cech pracy (poza interakcjami poza organizacją), przy czym kierunek relacji z cechą wymagania fizyczne był ujemny (prawdopodobnie praca charakteryzująca się wysokim nasileniem wymagań fizycznych w dzisiejszych czasach postrzegana jest – w kontekście rozwoju technologii – jako mniej sensowna). Drugi krytyczny stan psychologiczny – poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów – powiązany był z 9 spośród wyodrębnionych cech pracy. Wyniki te są spójne z metaanalizą dokonaną przez Frieda i Ferrisa (1987), w której wykazano dla przykładu, iż cecha informacji zwrotnej z pracy była związana nie tylko ze znajomością rezultatów,

ale w sposób istotny wpływała na wszystkie trzy krytyczne stany psychologiczne, a także z badaniami Johnsa, Xie i Fanga (1992), w których wykazano iż poczucie sensowności okazało się związane ze wszystkimi 5 cechami pracy wyodrębnionymi w Koncepcji Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama (1980).

Uzyskane w niniejszej pracy wyniki wskazują więc (w opozycji do założeń oryginalnej wersji JCM), iż te same cechy pracy mogą wywoływać u podmiotu wszystkie krytyczne stany psychologiczne.

Dodatkowo okazało się, że krytyczne stany psychologiczne w sposób istotny były powiązane z wybranymi cechami socjodemograficznymi i cechami charakteryzującymi sytuację zawodową pracowników, takimi jak: wiek, staż pracy ogółem, posiadanie dzieci, poziom wykształcenia, forma zatrudnienia, wykonywanie pracy poza biurem i czas, jaki jest na to poświęcany. Ponieważ brak jest badań w tym zakresie, uzyskane wyniki „rzucają nowe światło” na czynniki determinujące pojawienie się krytycznych stanów psychologicznych, wskazując jednocześnie, iż sposób wykonywania pracy, (który w dzisiejszych czasach odbiega często od standardowego) może wpływać na pojawienie się krytycznych stanów psychologicznych.

Poczucie sensowności, jak i odpowiedzialność i znajomość rezultatów były istotnie związane z zadowoleniem poznawczym. Przy czym krytyczne stany psychologiczne wyjaśniały ok. 10% zadowolenia z pracy w tym ujęciu, co w porównaniu do stopnia wyjaśnianej wariancji zadowolenia z pracy przez cechy pracy było wynikiem bardzo podobnym (lub tylko nieznacznie większym). Wynik ten stoi w opozycji do założeń Hackmana i Oldhama (1980), jak również do wniosków z metaanalizy Frieda i Ferrisa (1987), wskazujących, iż związek krytycznych stanów psychologicznych z zadowoleniem pracowników był dużo większy, aniżeli bezpośredni związek cech pracy z poziomem satysfakcji pracowników. Można przypuszczać, iż dokonany dobór cech pracy, (uwzględnienie 11 cech pracy, a nie tylko 5 cech motywacyjnych) miał wpływ na porównywalne wyniki w tym zakresie. Jednocześnie nowsze badania (Humphrey i in., 2007) wskazały, iż to właśnie cechy pracy w dużej mierze wyjaśniają wariancję zadowolenia z pracy.

Nieco inaczej przedstawiała się relacja w przypadku wymiaru energii zadowolenia emocjonalnego z pracy. W tym wypadku poczucie sensowności i wzajemna interakcja dwóch stanów psychologicznych powiązane były z tym aspektem zadowolenia, poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów nie było istotnie powiązane z poziomem energii. Wyodrębnione krytyczne stany psychologiczne nie

odgrywały znaczenia w kontekście wymiaru napięcia zadowolenia emocjonalnego z pracy. Wyniki te są kolejnym dowodem wskazującym na inne mechanizmy i przyczyny zadowolenia poznawczego i emocjonalnego (Wojciszke, 2000; Zajonc, Markus, 1982).

Bardzo ważnych wniosków dostarczyła eksploracja problemu badawczego nr 6 – po równoczesnym uwzględnieniu cech pracy i krytycznych stanów psychologicznych potwierdził się mediacyjny efekt krytycznych stanów psychologicznych dla części cech pracy. W przypadku zadowolenia poznawczego krytyczne stany psychologiczne pełniły rolę mediatorów w relacji pomiędzy następującymi cechami pracy: informacje zwrotne z pracy, ergonomia, wsparcie społeczne a zadowolenie z pracy. Cecha wzajemna zależność pracowników stanowiła z kolei bezpośredni czynnik zadowolenia poznawczego – krytyczne stany psychologiczne nie mediowały tej relacji. W przypadku zadowolenia emocjonalnego w wymiarze energii poczucie sensowności mediowało relację pomiędzy złożonością pracy a zadowoleniem z pracy, z kolei następujące cechy: informacje zwrotne z pracy, wsparcie społeczne, ergonomia stanowiły bezpośrednie czynniki zadowolenia emocjonalnego w wymiarze energii. W przypadku zadowolenia emocjonalnego w wymiarze napięcia krytyczne stany psychologiczne nie pełniły roli mediacyjnej w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy, natomiast następujące charakterystyki pracy: wymagania fizyczne, używany sprzęt, informacje zwrotne z pracy, wsparcie społeczne w sposób bezpośredni wpływały na ten aspekt zadowolenia z pracy. Uwzględnienie większej puli zmiennych (potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego oraz zmienne socjodemograficzne i charakteryzujące sytuację zawodową pracowników) również częściowo potwierdziło mediacyjną rolę krytycznych stanów psychologicznych (zmienił się przy tym zestaw cech pracy mających między innymi bezpośredni wpływ na zadowolenie z pracy). Istotną rolę w ww. zestawie cech odgrywał poziom wykształcenia pracowników, co stanowi bardzo ciekawy wynik w kontekście dalszych badań, jak i działań praktycznych.

Wyniki te (ponownie) wskazały, iż krytyczne stany psychologiczne nie zawsze pełniły rolę mediatorów w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy, co jest spójne z większością badań weryfikacyjnych (por. punkt 1 dyskusji wyników dotyczący cech pracy).

3. Potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego:

Warto odnotować fakt, iż w prezentowanym badaniu potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego nie była w sposób istotny związana z zadowoleniem z pracy (we wszystkich ujęciach, por. problem 4). Jednocześnie zmienna ta okazała się być istotnym moderatorem (zarówno w relacji cechy pracy – krytyczne stany psychologiczne, jak i w relacji cechy pracy – zadowolenie z pracy – problem badawczy nr 5 – przy czym dotyczyło to wybranych cech pracy, innych dla każdego ujęcia zadowolenia z pracy, między innymi: złożoności pracy, informacji zwrotnych z pracy i od innych, a także znaczenia pracy i używanego sprzętu). Również po uwzględnieniu dodatkowych zmiennych – mediatorów i zmiennych socjodemograficznych potwierdziła się częściowo moderująca rola potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego (problem badawczy nr 6). Rezultaty te zdają się być spójne z częścią wyników mówiących o braku znaczenia lub niejednoznacznej roli tej zmiennej (Fried, Ferris, 1987; Johns, Xie, Fang, 1992).

Jednocześnie, co zastanawiające, zmienna ta w sposób odmienny moderowała ww. relacje. W myśl założeń Hackmana i Oldhama (1980) zależności pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy były najsilniejsze dla osób o wysokim natężeniu tej cechy. Wyniki otrzymane w toku badań własnych wskazały, iż zależność pomiędzy cechami pracy a krytycznymi stanami psychologicznymi, jak również pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy była zazwyczaj najsilniejsza dla osób o stosunkowo niskiej wartości tej cechy.

Wynik ten jest trudny do wytłumaczenia. Na uwagę zasługuje fakt, iż w badanej próbie cecha ta kształtowała się na wysokim poziomie ($M=26$, zakres od 6 do 30, por. opis statystyk deskryptywnych zmiennych), stąd trudno było dokonać podziału na osoby o niskiej, średniej i wysokiej wartości tej cechy. Pewnym wyjaśnieniem otrzymanych wyników może być fakt, iż w dzisiejszych czasach rozwój zawodowy i potrzeba rozwoju zawodowego stały się immanentną częścią pracy (Chirkowska-Smolak, 2007; Łaguna, 2010), charakterystyczną dla wymogów organizacji w XXI w, a więc cecha ta może mieć mniejsze znaczenie w kontekście zadowolenia z pracy.

Rola potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego wymaga jednak dalszej eksploracji, przy uwzględnieniu bardziej zróżnicowanej próby osób badanych.

4. Zadowolenie poznawcze a zadowolenie emocjonalne:

Eksploracja problemu badawczego nr 2 wskazała, iż zadowolenie poznawcze było istotnie (choć niezbyt silnie), powiązane z zadowoleniem emocjonalnym – im niższe napięcie i im wyższa energia, tym średnio wyższy poziom zadowolenia

poznawczego pracowników. Wnioski te są spójne z wynikami innych badań (por. Lipińska-Grobelny, 2016; Lubrańska, 2013; Wróbel, 2013). Jednocześnie wnioski wynikające z weryfikacji problemów badawczych nr 4-6 wskazały, iż inne czynniki (jak również inne relacje pomiędzy zmiennymi) były przyczyną zadowolenia poznawczego z pracy, inne zaś determinowały zadowolenie emocjonalne. Wnioski te są spójne z postulatami większości badaczy zajmujących się zadowoleniem z pracy (por. Brief, 1998; Organ, Near, 1985; Rosenberg, Hovland, 1960; Zalewska, 2003a). Otrzymane wyniki wskazują na silną potrzebę dokładnego definiowania i odpowiedniej operacjonalizacji problemu zadowolenia z pracy, bądź to w terminach poznawczych, bądź afektywnych. W literaturze przedmiotu wciąż niewiele jest badań, w których jednocześnie poddawano by szacowaniu zadowolenie poznawcze i emocjonalne z pracy, nie zawsze też autorzy koncentrują się na ich wzajemnych związkach (por. Lipińska-Grobelny, 2016), dlatego też niniejsze wyniki traktować można jako uzupełnienie tej luki.

5. Zmienne socjodemograficzne i charakteryzujące sytuację zawodową pracowników:

Zmienne socjodemograficzne i charakteryzujące sytuację zawodową pracowników nie były ujęte w oryginalnej wersji Koncepcji Właściwości Pracy.

W modelu badań własnych zmienne te zostały jednak uwzględnione, między innymi ze względu na aplikacyjny charakter badań i fakt, iż wiele organizacji różnicuje działania ukierunkowane na podniesienie dobrostanu pracowników w zależności właśnie od zmiennych socjodemograficznych.

Zmienne socjodemograficzne i charakteryzujące sytuację zawodową pracowników pełniły rolę moderatorów w wielu wyodrębnionych w modelu badań własnych relacjach. Bardziej szczegółowe wyniki zaprezentowałem w poprzednim rozdziale, w tym miejscu chciałbym jedynie odwołać się do problemów nr 5 i 6.

Takie cechy, jak: forma pracy, poziom wykształcenia i posiadanie dzieci okazały się istotnymi moderatorami relacji pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy (również przy uwzględnieniu zmiennych mediujących i potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego). Szczególnie ciekawie jawi się forma zatrudnienia, która może różnicować relacje zachodzące pomiędzy oceną cech pracy a zadowoleniem pracowników (inne mechanizmy występować mogą w przypadku pracowników stanowiących tzw. „rdzeń”, a inne w przypadku pracowników „peryferyjnych”, Dobrowolska, 2007; Ratajczak, 2007, Strykowska, 2002).

Wyniki te wskazują na zasadność uwzględniania zmiennych socjodemograficznych w dalszych analizach dotyczących zadowolenia z pracy, zasadne wydaje się także rozpatrywanie łącznego wpływu tych zmiennych w dalszych pracach. Oczywiście do uzyskanych w tym aspekcie wyników należy podchodzić ostrożnie, badana grupa była bowiem bardzo szeroka. Uzyskane dane stanowią jednak przyczynek do bardziej pogłębionego analizowania roli zmiennych socjodemograficznych w relacji do zadowolenia z pracy (być może w charakterze zmiennych pośredniczących, być może przy uwzględnieniu ich interakcji z innymi zmiennymi lub łącznego wpływu kilku cech socjodemograficznych).

Warto podkreślić, iż na ogół uwzględnione w modelu badań własnych zmienne wyjaśniały niewielki procent wariancji zadowolenia z pracy (w różnych ujęciach), szczególnie jeśli rozpatrywany był izolowany wpływ zmiennych, dopiero uwzględnienie ich interakcji zwiększało predyktywność modelu (w niektórych przypadkach do ok. 50% wyjaśnianej wariancji – por. problem badawczy nr 6). Otrzymane rezultaty wskazują więc na potrzebę rozpatrywania wzajemnych relacji i interakcji pomiędzy zmiennymi, co jest spójne z podejściem „transakcyjnym” w badaniach nad zadowoleniem z pracy (Spector, 1997; Zalewska, 2003a).

Jednocześnie rezultaty te wskazują, iż uwzględnienie w modelu głównie czynników środowiskowych (jako zmiennych wyjaśniających) było zabiegiem niewystarczającym. Co prawda zabieg taki był świadomy, gdyż celem była weryfikacja podejścia do projektowania pracy w oparciu o Koncepcję Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama (1980). Jednocześnie w literaturze przedmiotu aktualnie akcentuje się co najmniej 3 grupy czynników wpływających na zadowolenie z pracy (Brief, 1998; Spector, 1997; Zalewska, 2003a) – oprócz czynników środowiskowych (utożsamianych często z cechami pracy), także dyspozycje pracowników oraz dopasowanie osoba – środowisko zawodowe. W dalszych badaniach ukierunkowanych na projektowanie pracy i eksplorację obszaru zadowolenia z pracy warto uwzględnić także inne zmienne, w tym przede wszystkim: cechy osobowości wchodzące w skład tzw. „Wielkiej Piątki” (Judge, Heller, Mount, 2002), cechy związane z samostrzeganiem (Judge, Bono, 2001), cechy temperamentalne (Zalewska, 2003a, 2004). Opłacalne wydaje się także oszacowanie odpowiedniości wybranych cech pracowników i ich środowiska zawodowego (dopasowanie osoba – środowisko, w różnych ujęciach: dopasowanie do pracy, do zespołu, do przełożonego itp., Kristof-Brown, Zimmerman, Johnson, 2005), w tym celu konieczne byłoby uwzględnienie również potrzeb pracowników w połączeniu z poziomem ich spełnienia przez organizację.

W ramach podsumowania, otrzymane wyniki w większości wypadków nie potwierdziły głównych założeń oryginalnej wersji Koncepcji Właściwości Pracy Hackmana i Oldhama (1980):

- Oprócz 5 tzw. motywacyjnych cech pracy, również dodatkowe cechy motywacyjne, cechy społeczne (które mają coraz większe znaczenie w dzisiejszych organizacjach) i kontekstowe miały istotny wpływ na zadowolenie z pracy (por. Hauk, 2007; Humphrey, Nahrgang, Morgeson, 2007).
- W porównaniu do oryginalnego modelu JCM, nie potwierdziła się rola krytycznych stanów psychologicznych (jedynie w niektórych przypadkach zmienne te pełniły rolę mediatorów).
- Część cech pracy uzyskała wartość bezpośrednich predyktorów zadowolenia z pracy.
- Rola potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego jako zmiennej moderującej nie została jednoznacznie potwierdzona.
- Pewną rolę w relacjach pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy odgrywały cechy socjodemograficzne i charakteryzujące sytuację zawodową pracowników (rola moderatorów, interakcyjny wpływ z innymi zmiennymi kontrolnymi), w tym: poziom wykształcenia, forma pracy, liczba godzin poświęcanych na pracę (cechy, które różnicują pracowników i są wynikiem zmian na rynku pracy).

Powyższe wnioski wskazują, iż Koncepcja Właściwości Pracy (*Job Characteristics Model*) Hackmana i Oldhama w swej oryginalnej postaci (1980) zdaje się być nieaktualna w stosunku do mechanizmów funkcjonowania przedsiębiorstw i zatrudnionych w nich pracowników w XXI wieku.

Otrzymane rezultaty wskazują także na konieczność dalszych badań dotyczących projektowania pracy i zadowolenia z pracy. Szczególnie istotna wydaje się dalsza eksploracja (i porównanie) zadowolenia poznawczego i zadowolenia emocjonalnego, jak również uwzględnienie większej puli zmiennych, w tym zmiennych osobowościowych.

6.2. Implikacje praktyczne

Badania własne, oprócz celu poznawczego, związanego z weryfikacją oryginalnej Koncepcji Właściwości Pracy i jej zmodyfikowanej wersji (model autorski)

miały charakter praktyczny/aplikacyjny. Służyły odpowiedzi, w jaki sposób zaprojektować pracę, aby zwiększyć prawdopodobieństwo pojawienia się zadowolenia wśród pracowników.

Uzyskane wyniki dostarczyły częściowych wytycznych (zarówno działom personalnym, jak i kadrze zarządzającej) jak kształtować warunki pracy aby zwiększyć poziom zadowolenia pracowników (zarówno w ujęciu poznawczym, jak i emocjonalnym). Przy czym rezultaty wskazały na zasadność rozpatrywania nie tylko cech pracy, ale także zmiennych socjodemograficznych i poziomu potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego pracowników. Nieco inne cechy pracy wpływały na poziom zadowolenia z pracy osób z wykształceniem niższym, średnim lub wyższym, nieco inaczej zależności te przedstawiały się też w przypadku różnych form zatrudniania itp. Zwiększa to odpowiedzialność praktyków i wskazuje na potrzebę stosowania zróżnicowanych działań, dopasowanych do różnych subpopulacji pracowniczych.

Dla przykładu (por. tab. 34), zwiększenie poziomu złożoności pracy może spowodować wzrost zadowolenia poznawczego z pracy, ale głównie u osób o wykształceniu zawodowym, przeciętnej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego lub samozatrudnionych. Wzrost natężenia tej cechy pracy może powodować także wzrost w poziomie zadowolenia emocjonalnego (wymiar energii), zwłaszcza u osób o średnim poziomie wykształcenia, osób o bardzo wysokiej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego lub u osób pracujących w oparciu o umowę cywilnoprawną, alternatywnie u osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę w niepełnym wymiarze. Jednocześnie zwiększenie nasilenia złożoności pracy może prowadzić do wzrostu napięcia u pracowników posiadających wykształcenie wyższe lub u osób o przeciętnej potrzebie wzrostu/rozwoju zawodowego. Z kolei zwiększenie autonomii, wbrew oczekiwaniom, na ogół nie powoduje zmiany zadowolenia z pracy, a u osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym może powodować zmniejszenie zadowolenia poznawczego z pracy. Zwiększenie nasilenia informacji zwrotnych z pracy prowadzić może do spadku napięcia u pracowników i wzrostu ich poziomu energii, nie będzie jednak istotnie wpływać na poziom oceny satysfakcji z pracy.

Poniżej zaprezentowana została tabela (w oparciu o eksplorację problemu badawczego nr 6) która w sposób syntetyczny przedstawia wyniki analiz i która stanowić może podstawę działań ukierunkowanych na kształtowanie się wyższego poziomu zadowolenia z pracy, co w konsekwencji prowadzić będzie do stworzenia silniejszej i bardziej pozytywnej marki przedsiębiorstwa (*employer branding*)

Tabela 34

Wyniki oceny relacji między zadowoleniem z pracy a cechami pracy z uwzględnieniem mediatorów, zmiennych kontrolnych i moderatorów – synteza

Cecha pracy	Zadowolenie poznawcze				Zadowolenie emocjonalne - napięcie				Zadowolenie emocjonalne – energia			
	T	PW	PRZ	FZ	T	PW	PRZ	FZ	T	PW	PRZ	FZ
Złożoność pracy		WZ (+)	PR (+)	SZ (+)		WM (+)	PR (+)			SR (+)	BWR (+)	UPN/CP (+)
Informacje zwrotne z pracy					-	SR (-)			+	WZ (+)		UPP (+)
Autonomia		ZZ (-)										
Znaczenie pracy			PR (+) DWR (-)							ZZ (+)	DWR (+)	
Wymagania fizyczne		WZ (+)	PR (+)		-	WM (-)	PR (-)	UPP (-)		ZZ (+)		
Ergonomia									+	ZZ (+)	DWR (+)	UPP (+)
Używany sprzęt		WZ (-)		UPP (-)	+	WZ (+)		UPP (+)		SR (+)		CP (-)
Informacje zwrotne od innych		WM (+)	PR (+)			SR (+)				SR/WM (+)	PR (+)	

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony.

Tabela 34 Cd.

Cecha pracy	Zadowolenie poznawcze				Zadowolenie emocjonalne - napięcie				Zadowolenie emocjonalne – energia			
	T	PW	PRZ	FZ	T	PW	PRZ	FZ	T	PW	PRZ	FZ
Wzajemna zależność pracowników	-	SR (+)	BWR (-)	UPP/UPN (-)				UPN (+)		ZZ (-)	DWR (-)	
Interakcje poza organizacją		SR (+)						UPN (+)				
Wsparcie społeczne		WZ (+)			-	SR/WM (-)	PR (-)	UPP (-)	+	WZ (+)	DWR (+)	UPP/CP (+)
Poczucie sensowności	+	SR/WM (+)	BWR (+)	UPP/UPN (+)		ZZ/SR/ WZ/WM (+)			+	WM (+)	PR/DWR (+)	
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	+		DWR/ BWR (+)	UPP/CP (+)				UPP (-)		ZZ (-)		
Zmienne kontrolne	tak	tak	tak	tak	tak	tak	nie	tak	tak	tak	tak	tak

+ korelacja dodatnia, - korelacja ujemna, T – ogółem, PW – poziom wykształcenia (ZZ – co najwyżej zasadnicze zawodowe, SR – średnie, WZ – wyższe I stopnia, WM – wyższe II/III stopnia), PRZ – potrzeba wzrostu / rozwoju zawodowego (PR – przeciętna, DWR – dość wysoka, BWR – bardzo wysoka), FZ – forma zatrudnienia (UPP – umowa o pracę w pełnym wymiarze, UPN – umowa o pracę w niepełnym wymiarze, CP – umowa cywilnoprawna, SZ - samozatrudnienie).

Źródło: opracowanie własne.

Otrzymane wyniki dostarczają także innych wniosków, ciekawych i ważnych z praktycznego punktu widzenia. Jako że zadowolenie poznawcze i emocjonalne to odrębne zjawiska, posiadające inne uwarunkowania i mechanizmy kształtowania, które w niewielkim stopniu pozostają ze sobą w relacji, inne działania organizacyjne mogą być ważne w procesie kształtowania się sądów pracowników na temat pracy (czyli tego, czym najczęściej ludzie dzielą się w badaniach opinii pracowniczej czy w wypowiedziach na formach internetowych), a inne – w procesie powstawania emocji czy nastrojów przeżywanych wobec pracy czy też w pracy (co może mieć istotne znaczenie przy próbie zrozumienia różnych zachowań pracowników, szczególnie w przypadku prowadzenia tzw. „trudnych rozmów” w relacji przełożony - podwładny).

Równie przydatne (od strony praktycznej) mogą być wyniki dotyczące wzajemnych związków cech pracy (wskazujące na ich nieortogonalność). Można sądzić bowiem, że zmiana w kontekście jednej cechy będzie pociągać za sobą zmiany w kontekście innych cech. Wniosek taki może być przydatny w kontekście zabiegów ukierunkowanych na wzbogacenie pracy (*job enrichment*). Bezwzględnie jednak zabiegi praktyczne wymagają obserwacji menedżerów i pracowników działów personalnych na temat tego, jak zmiana w kontekście jednej cechy współwystępuje ze zmianą percepcji pracowników na temat innych cech.

6.3. Atuty i ograniczenia prezentowanych badań

Kończąc prezentację wyników badań własnych wskazane wydaje się pokazanie ich mocnych i słabszych stron.

Po pierwsze, zaletą wydaje się być uwzględnienie dwóch aspektów zadowolenia z pracy. Tak jak wspomniałem w części poświęconej opisowi zadowolenia z pracy, większość badań (przynajmniej do lat 80. XX wieku) koncentrowała się na poznawczym aspekcie zadowolenia z pracy (Brief, Weiss, 2002). Również badania Hackmana i Oldhama (1980), a także badania weryfikacyjne uwzględniały głównie aspekt satysfakcji podmiotu. Jednocześnie brak badań (w psychologii polskiej), które eksplorowałyby czynniki środowiskowe warunkujące zadowolenie emocjonalne z pracy.

Równie istotne jest uwzględnienie dwóch sposobów pomiaru i operacjonalizacji zadowolenia poznawczego z pracy (wskaźnik 1-itemowy oraz wskaźnik sumaryczny). Zabieg taki dał możliwość porównania uzyskanych rozkładów i ostateczny wybór tego sposobu pomiaru, który jawił się jako bardziej zróżnicowany. Jednocześnie

potwierdziły się różnice wyników w zależności od sposobu operacjonalizacji zmiennej, wskazując na potrzebę uważności badaczy, co do sposobu pomiaru interesującego ich zjawiska.

Zaletą niniejszej pracy było uwzględnienie 11 cech pracy, a więc znaczne poszerzenie puli cech (w porównaniu do oryginalnego modelu JCM), co wynikało z analizy literatury przedmiotu (por. Hauk, 2007; Humphrey i in., 2007; Morgeson, Humphrey, 2006; Parker i in., 2001). Uzyskane wyniki potwierdziły, że nie tylko motywacyjne cechy pracy, ale również cechy społeczne (zresztą w większej mierze w przypadku zadowolenia poznawczego) i kontekstowe mogły wpływać na zmienną objaśnianą.

Za atut pracy uznać można uwzględnienie w badaniach zróżnicowanej grupy pracowników (tzw. pracowników „typowych”, zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, jak również pracowników „nietypowych”). Niestandardowe formy pracy czy sposoby jej kontraktowania (Armstrong-Stassen, 1998; Dobrowolska, 2007) stanowią specyfikę dzisiejszego rynku pracy, badania własne oddały więc w większym stopniu aktualne realia. Dodatkowo, uwzględnienie różnych subpopulacji pracowników (w przypadku dalszych, bardziej pogłębionych badań) może pozwolić na wyciągnięcie wniosków, jakie zabiegi (związane z projektowaniem pracy) mogą być bardziej efektywne dla wybranych grup pracowniczych.

Kolejnym atutem pracy była pogłębiona analiza nie tylko całościowego modelu, ale także poszczególnych jego części lub fragmentów (np. relacja pomiędzy cechami pracy a krytycznymi stanami psychologicznymi), a także analiza wpływu poszczególnych zmiennych nie tylko w sposób izolowany, ale także w interakcjach. Z jednej strony dało to możliwość bardziej szczegółowego przyjrzenia się relacjom i zależnościom między zmiennymi (co przełożyło się na lepsze zrozumienie wybranych mechanizmów i dostarczyło ciekawych wniosków praktycznych), z drugiej zaś pozwoliło na bardziej świadome zbudowanie ostatecznego modelu i uwzględnienie w nim tych zmiennych, które miały znaczący status.

Prezentowane badania mają również ograniczenia.

Po pierwsze, mimo że badana próba była relatywnie liczna ($N = 375$), co zwiększało prawdopodobieństwo dużego zróżnicowania socjodemograficznego osób badanych, to najwięcej osób posiadało wykształcenie wyższe, i w większości (76%) były to osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę. Jedynie 9 osób było zatrudnionych w oparciu o umowę o dzieło, zaś 27 osób to osoby samozatrudnione. Małe zróżnicowanie próby spowodowane było metodą doboru, w badaniach

wykorzystana bowiem została „metoda kuli śniegowej”, w której osoby badane proszone były o polecanie innych osób, które mogłyby wziąć udział w badaniach. Trudno więc generalizować wyniki (zwłaszcza dotyczące roli zmiennych socjodemograficznych) na całą populację.

W badaniach własnych zrezygnowałem z określenia stanowiska zawodowego i rodzaju wykonywanej pracy, dążąc bardziej do eksploracji środowiskowych korelatów czy też predyktorów zadowolenia z pracy. Uznaję to za jedno z większych niedociągnięć, bowiem zmienna ta mogłaby mieć istotne znaczenie moderujące w relacji pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem podmiotu, co mogłoby być ważne z aplikacyjnego punktu widzenia. Co więcej, brak jednoznacznego zdefiniowania aktywności zawodowej i doboru kryteriów osób badanych umniejsza wartość teoretyczną i praktyczną otrzymanych wyników, badana grupa jest bardzo szeroka. W kolejnych badaniach ukierunkowanych na eksplorację tych problemów badawczych warto zastosować inne sposoby doboru próby, które będą mogły doprowadzić do większego zróżnicowania osób badanych. Jednocześnie ciekawie jawi się badanie na poziomie kilku organizacji (w tych samych, jak również innych branżach). Kluczowe jest także określenie rodzaju pracy i piastowanego stanowiska, jak również określenie stażu pracy na danym stanowisku w danej firmie. Zabieg taki pozwoliłby z jednej strony na dokonanie porównań wewnątrz organizacyjnych (jakie mechanizmy kształtują zadowolenie na różnych poziomach stanowiskowych czy w różnych obszarach firmy), jak również na porównanie firm działających w tych samych lub innych branżach. Bez wątpienia badania takie miałyby jeszcze większy walor poznawczy, jak i praktyczny.

Uzyskane wyniki wskazują na potrzebę uwzględnienia w modelu dodatkowej grupy zmiennych modyfikujących relacje pomiędzy cechami pracy a zadowoleniem z pracy. Mowa tu o konfliktach na linii praca – dom. Dla przykładu, takie zmienne, jak posiadanie małoletnich dzieci czy liczba godzin pracy wykazywały istotne związki czy też miały istotny wpływ na część analizowanych relacji, wpływając dla przykładu dodatnio na poziom napięcia w pracy (negatywny afekt – zadowolenie emocjonalne). Można więc przypuszczać, iż efekt ten związany jest z doświadczanym konfliktem ról. Część badań wskazuje (Zalewska, 2003a) iż pracownicy doświadczający konfliktu ról zawodowych z rolami prywatnymi są mniej zadowoleni z pracy. Uwzględnienie tych zmiennych bez wątpienia wzbogaciłoby model i pozwoliło jeszcze lepiej zrozumieć

mechanizmy kształtowania się zadowolenia z pracy, zarówno w ujęciu poznawczym, jak i emocjonalnym.

Kolejnym ograniczeniem badań było uwzględnienie w modelu głównie czynników środowiskowych (jako zmiennych wyjaśniających). Aktualnie dominującym paradygmatem w badaniach zadowolenia z pracy jest tzw. ujęcie „trójczynnikowe” (lub inaczej – „transakcyjne”), podkreślające, że wszystkie trzy grupy czynników: cechy środowiska zawodowego, cechy osobowe, dopasowanie cech pracy do pracownika, mają istotne znaczenie w procesie kształtowania zadowolenia z pracy, odgrywając ważne role w tym procesie, wchodzą ze sobą w interakcje (Spector, 1997; Zalewska, 2003a). Wyniki uzyskane w niniejszych badaniach wskazują, iż uwzględnione w modelu zmienne na ogół wyjaśniały niewielki procent wariancji zadowolenia z pracy, dopiero uwzględnienie interakcji zmiennych pozwalało zwiększyć predyktywność modelu. Dlatego też w dalszych badaniach wskazane wydaje się być uwzględnienie zarówno cech osobowych, jak i wzajemnych relacji osoba – środowisko, a także uwzględnienie dodatkowych cech charakteryzujących sytuację zawodową pracowników.

Kolejne ograniczenia wiążą się z wykorzystanymi narzędziami badawczymi. Po pierwsze, przedstawiona w niniejszej pracy konceptualizacja i operacjonalizacja cech pracy stanowiła rezultat wstępnych badań. Psychometryczna analiza właściwości Kwestionariusza Cech Pracy wskazała na zadowalającą rzetelność (zgodność wewnętrzną) wybranych podskal, jednak nie w pełni potwierdziła zakładaną na podstawie przesłanek teoretycznych (Morgeson, Humphrey, 2006) strukturę narzędzia (zamiast 21 cech pracy w ostatecznej wersji kwestionariusza znalazło się 11 cech pracy, Hauk, 2014). Brak jest badań na temat stabilności czasowej narzędzia, jak również brak badań ukierunkowanych na określenie trafności z wykorzystaniem innych, alternatywnych narzędzi. Co więcej, niektóre podskale (wsparcie społeczne, interakcje poza organizacją, znaczenie pracy) zbudowane były jedynie z dwóch pozycji testowych, co mogło powodować niewielkie zróżnicowanie badanych na kontinuum mierzonej cechy, a to z kolei utrudniało wykrycie prawidłowości przy pomocy metod bazujących na zmienności analizowanych zjawisk (regresja, współczynniki korelacji, analiza wariancji/kowariancji). Podkreślić należy również fakt, iż Kwestionariusz Cech Pracy nie pozwala na unormowanie cech pracy (różna liczba itemów dla różnych skal) - nie sprawiało to problemu przy ocenie zależności, ale utrudniało porównanie nasilenia poszczególnych cech pracy między sobą nawzajem, co mogłoby być istotne z aplikacyjnego punktu widzenia.

Z jednej strony wskazane są dalsze prace nad Kwestionariuszem Cech Pracy, z drugiej zaś, wskazane jest wykorzystanie w dalszych badaniach zadowolenia z pracy innych narzędzi umożliwiających szacowanie poziomu postrzegania cech pracy (być może większej puli cech lub wykorzystanie narzędzi pozwalających na otrzymanie bardziej zróżnicowanych wyników), lub wykorzystanie w tym celu metod jakościowych.

W nawiązaniu do stosowanych skal pomiarowych, zasadne (z punktu widzenia poznawczego) może być zastosowanie innych sposobów pomiaru zadowolenia z pracy. Być może warto byłoby uwzględnić także narzędzia wieloitemowe do pomiaru ogólnego zadowolenia z pracy (ujęcie poznawcze), np. Skala Satysfakcji z Pracy Zalewskiej (2003b), równie ciekawie jawi się analiza, na ile poszczególne cechy pracy wpływają na zadowolenie z poszczególnych jej wymiarów (w tym celu opłacałoby się dokładne oszacowanie zadowolenia – i w ujęciu poznawczym – i emocjonalnym – oddzielnie dla wybranych obszarów pracy). W niniejszych badaniach zabieg taki doprowadziłby do znacznego wydłużenia baterii testów, stąd decyzja o koncentracji na pomiarze ogólnego zadowolenia z pracy. Niemniej w dalszych badaniach zastosowanie dodatkowych narzędzi wydaje się co najmniej warte rozważenia.

Ze statystycznego punktu widzenia warto zwrócić także uwagę na pewne ograniczenia pracy, tj:

- duże rozproszenie wyników (duży rozrzut względem wyróżnionej tendencji zjawiska), w konsekwencji trudno było określić jednoznacznie postać funkcyjną analizowanych modeli, w większości przypadków zależności nie można było zdecydowanie zdefiniować jako liniowej, ale też nie była ona wyraźnie krzywoliniowa;
- w wieloczynnikowych modelach analizy wariancji/kowariancji interpretacyjnie trudne było uwzględnienie więcej niż 2-3 czynników dyskretnych, dlatego ograniczyłem się do dwuczynnikowych modeli kowariancji.
- nie dokonana została całościowa analiza modelu teoretycznego z wykorzystaniem np. macra PROCESS lub modelowania równań strukturalnych, co nie daje globalnego obrazu zależności. Jednocześnie wykorzystane podejście (analiza korelacji oraz analiza regresji) spowodowane było wielością zmiennych, które trudno było umieścić w jednym równaniu i równocześnie testować.

Na zakończenie warto wspomnieć, iż testowany model nie był modelem eksperymentalnym, a zatem odnotowane relacje mają jedynie charakter izolowany

i probabilistyczny. Na obecnym etapie nie można zatem wykluczyć zachodzenia relacji w innych kierunkach niż te stwierdzone w prezentowanych badaniach. Co więcej, ze względu na kwestionariuszowy charakter badań, brak możliwości pełnej weryfikacji modelu, w tym zależności mediacyjnych, która wymagałaby co najmniej dwóch kolejnych pomiarów.

Bardzo ciekawie jawi się perspektywa serii badań i kilkakrotnych pomiarów, alternatywnie badań eksperymentalnych, w których to poziom poszczególnych cech pracy jest zmieniany i manipulowany przez badaczy, co pozwoliłoby na rzeczywiste określenie, na ile zabiegi związane z projektowaniem pracy i zwiększaniem lub zmniejszaniem natężenia wybranych cech prowadzą do zmian w zakresie zadowolenia z pracy (poznawczego i emocjonalnego). Jednocześnie badania eksperymentalne o takim charakterze jawią się jako niezwykle trudne do przeprowadzenia.

BIBLIOGRAFIA

- Abele, A. (1992). Positive and negative mood influences on creativity: evidence for asymmetrical effects. *Polish Psychological Bulletin*, 23, 203-221.
- App, S., Merk, J., Büttgen, M. (2012). Employer Branding: Sustainable HRM as a Competitive Advantage in the Market for High - Quality Employees. *Management Revue*, 23, 3, 262-278.
- Argyle, M. (1999). Causes and correlates of happiness. W: D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (red.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 353-373). New York: SAGE.
- Argyle M. (2005). Przyczyny i korelaty szczęścia. W: Czapiński, J. (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 163-203). Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Armstrong-Stassen, M. (1998). Alternative Work Arrangements: Meeting the Challenges. *Canadian Psychology*, 39: 1-2.
- Baka, Ł. (2012a). Stresory w pracy a zachowania nieproduktywne. Pośrednicząca rola negatywnego afektu, przywiązania organizacyjnego i zaangażowania w pracy. *Studia Psychologiczne*, 50 (2), 25-42.
- Baka, Ł. (2012b). Wymagania w pracy i w rodzinie a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa. Mediująca rola konfliktów między pracą rodziną. *Polskie Forum Psychologiczne*, 17, 1, 171-186.
- Baker, B. O., Hardyck, C.D., Petrinovich, L. F. (1966). Weak measurements vs. strong statistics: An empirical critique of S. S. Stevens' proscriptions on statistics, *Educational and Psychological Measurement*, 26, 291-309.
- Bańka, A. (2005). Psychologia organizacji. W: Strelau J. (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3 (s. 321-350). Gdańsk. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Basińska, B. A., Gruszczyńska E., Schaufeli, W. B. (2014). Psychometric properties of the polish version of the job – related affective well – being scale. *International Journal of Occupational Medicine And Environmental Health*, 27 (6), 993-1004.
- Bateman, T. S., Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26, 4, 587-595.

- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- Biswas, M., Suar, D. (2016). Antecedents and Consequences of Employer Branding. *Journal of Business Ethics*, 136, 1, 57-72.
- Blikle, A. C. (2016). *Doktryna jakości. Rzecz o turkusowej samoorganizacji*. Warszawa: Andrzej Blikle.
- Borgatta, E. F., Bohrnstedt, G. W. (1980). Level of measurement – once over again. *Sociological Methods and Research*, 9, s. 147-160.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks: SAGE.
- Brief, A. P., Weiss, H. M. (2002). Organizational behaviour: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brkich, M., Jeffs, D., Carless, S. A. (2002). A Global Self – Report Measure of Person – Job Fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (1), 43-51.
- Cable, D. M., Judge, T. A. (1996). Person – organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary Approaches to Job Design: A Constructive Replication With Extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73 (3), 467-481.
- Campion, M. A., Thayer, P. W. (1985). Development and Field Evaluation of an Interdisciplinary Measure of Job Design. *Journal of Applied Psychology*, 70 (1), 29-43.
- Campion, M. A., Thayer, P. W. (1987). Job Design: Approaches, Outcomes, and Trade-offs. *Organizational Dynamics*, 15, 3, 66-79.
- Champoux, J. E. (1991). A multivariate test of the job characteristics theory of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 5, 431-446.
- Cherrington, D. L., Reitz, H. J., Scott, W. E. jr. (1983). Wpływ nagród i zależnego wzmacniania na satysfakcję i wykonywanie zadań. W: W. E. Scott jr., L. L. Cummings (red.). *Zachowanie człowieka w organizacji* (s. 213-222). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chirkowska-Smolak, T. (2007). Rozwijanie kompetencji jako proaktywny sposób radzenia sobie z przemianami współczesnej pracy. W: Strykowska, M. (red.). *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacji*. Poznań. Wydawnictwo Naukowe UAM.

- Chodkiewicz, J. (2009). Adaptacja polska Kwestionariusza Zadowolenia z Życia (FLZ). *Studia Psychologiczne*, 47, 3, 5-21.
- Connolly, J. J., Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta – analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Crites, S. L., Fabrigar, L. R., Petty, R. E. (1994). Measuring the affective and cognitive properties of attitudes: Conceptual and methodological issues. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 619-634.
- Czapiński, J. (2004). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H, Weiss, D. J. (1968). A Theory of Work Adjustment (A Revision). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 23.
- De Jonge, J., Schaufeli, W. (1998). Job characteristics and employee well – being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modeling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- Derbis, R. (2000). Doświadczenie codzienności. *Poczucie jakości życia. Swoboda działania. Odpowiedzialność. Wartości osób bezrobotnych*. Częstochowa: WSP.
- Derbis, R. (2005). Subiektywny dobrostan ludzi starszych w wybranych badaniach. *Psychologia rozwojowa*, 10, 4, 13-21.
- Derbis, R., Jędrak, K. (2010). Poczucie jakości życia a osobowość sportowców dyscyplin indywidualnych i zespołowych. *Przegląd Psychologiczny*, 53, 1, 9-32.
- Derbis R., Baka Ł. (2011). Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. *Czasopismo Psychologiczne*, 17(2), 277-287.
- DeBell, C. (2006). What All Applied Psychologists Should Know About Work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, 4, 325-333.
- DeNeve, K. M., Cooper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta – Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well – Being. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 197-229.
- De Varo, J., Li, R., Brookshire, D. (2007). Analysing the job characteristics model: new support from a cross – section of establishments. *International Journal of Human Resource Management*, 18: 6, 986-003.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.).

- Subjective well - being. An interdisciplinary perspective* (s. 119-40). Oxford: Pergamon Press.
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S. (1998). Recent studies of subjective well – being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Dobrowolska, M. (2007). Alternatywne formy zatrudnienia. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy* (s. 165-182). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Domański Cz., Wagner W. (1992). Uwagi o mocy testu wielowymiarowej normalności Shapiro-Wilka. *Acta Universitatis Lodzensis Folia Oeconomica*, 117, 33 - 45.
- Dormann, C., Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta - analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 5, 483-504.
- Edwards, J. R., Brtek, M. D., Scully, J. A. (2000). The Nature and Outcomes of Work: A Replication and Extension of Interdisciplinary Work – Design Research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 6, 860-868.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behaviour*, 21, 185-202.
- Fox, S., Spector, P. E. i Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Fried, Y., Ferris, G., R. (1987). The Validity of the Job Characteristics Model: a Review and Meta – Analysis. *Personnel Psychology*, 40, 287-322.
- Furnham, A., Schaeffer, R. (1984). Person environment fit, job satisfaction and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 297-307.
- Gonera, K., Olszak-Dyk, E. (2016). Świadome zarządzanie marką pracodawcy – studium przypadku. *Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 419, 43-55.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well - Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21, 3, 51-63.
- Grand, J. A., Braun, M. T., Kuljanin, G., Kozłowski, S. W. J., Chao, G. T. (2016). The dynamics of team cognition: A process – oriented theory of knowledge emergence in teams. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1353-1385.

- Guo J., Mrug S., Knight D. C. (2017). Factor structure of the Emotions as a Child Scale in late adolescence and emerging adulthood. *Psychological Assessment*, 29 (9), 1082-1095.
- Hackman, R. J., Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 2, 159-170.
- Hackman, R. J., Oldham, G. R. (1980). *Work Design*. Massachusetts – Menlo Park, California – London – Amsterdam – Don Mills, Ontario – Sydney: Addison – Wesley Publishing Company Reading.
- Hackman, R. J., Oldham, G. R. (1980). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 463-479.
- Hackman, R. J., Wageman, R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30, 2, 269-287.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business – Unit – Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta – Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 2, 268-279.
- Hauk, M. (2007). *Reaktywność a wybór zawodu*. Nieopublikowana praca magisterska, Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Hauk, M. (2008). Telepraca – ujęcie definicyjne, poruszane problemy i zalecenia na przyszłość. *Folia Psychologica*, 12, 3-21.
- Hauk, M (2014). Kwestionariusz Cech Pracy – opracowanie polskiej wersji narzędzia do badania cech pracy i środowiska zawodowego. Wstępne wyniki badań. *Folia Psychologica*, 18, 129-145.
- Hausser, J., A., Mojzisch, A., Niesel, M., Schulz – Hardt, S. (2010). The years on: A review of recent research on the Job Demand – Control (- Support) model and psychological well – being. *Work & Stress*, 24, 1, 1-35.
- Hersch, J., Xiao, J. (2016). Sex, Race, and Job Satisfaction Among Highly Educated Workers. *Southern Economic Journal*, 83, 1, 1-24.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley and Sons.
- Holland J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Holland J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*, Odessa: Psychological Assessment Resources.

- Hoang T. G, Corbière M., Negrini A., Pham M. K., Reinharz D. (2013). Validation of the Karasek – Job Content Questionnaire to measure job strain in Vietnam. *Psychological Reports*, 113 (2), 363-379.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta – Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 5, 1332-1356.
- Iaffaldano, M. R., Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta – analysis. *Psychological Bulletin*, 97 (2), 251-273.
- Iroson, G. H, Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., Paul, K. B. (1989). Constitution of a Job in General Scale: A comparision of global, composite and specific measures, *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Jaros, R. (2004). Aktywność a zadowolenie z pracy. W: H. Skłodowski (red.). *Psychologia w zarządzaniu - dydaktyka, badania, sukcesy* (s. 311-321). Łódź: SWSPiZ.
- Jaros R. (2005). Zadowolenie z pracy. W: Golińska L. (red.). *Skuteczniej, sprawniej, z większą satysfakcją* s. 85-105. Łódź. Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Kupieckiej.
- Jaros, R. (2009). *Nastrój wywoływany przez pracę i jej składniki*. Rozprawa doktorska. Bydgoszcz: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Jaros, R., Zalewska, A. (2003). Reaktywność a zadowolenie z pracy. *Folia Psychologica*, 7, 63-75.
- Jaros R., Zalewska A. (2008b). *Jakość życia w zależności od sytuacji na rynku pracy*. Piątek Trzynastego, Łódź.
- Jeurissen, T., Nyklicek, I. (2001). Testing the Vitamin Model of Job stress in Dutch health care workers. *Work & Stress*, 15, 3, 254-264.
- Johns, G., Xie, J. L., Fang, Y. (1992). Mediating and Moderating Effects in Job Design. *Journal of Management*, 18, 4, 657-676.
- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross – sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78 (10), 1336-1342.

- Johnson, S. M., Smith, P. C., Tucker, S. M. (1982). Response Format of the Job Descriptive Index: Assessment of Reliability and Validity by the Multitrait – Multimethod Matrix. *Journal of Applied Psychology*, 67, 4, 500-505.
- Jonze J., East, H. (2013). Employer branding in human resources management. The importance of recruiting and retaining employees, *www.diva-portal.org* (02.03.2016).
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self - Esteem, Generalized Self – Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta – analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1, 80-92.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127, 3, 376-407.
- Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. (2002). Five – Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta – Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T. A., Scott, B. A., Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126-138.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102, 3. 356-374.
- Józefczyk, A., Kołakowska, A., Świętochowski, W. (2015). Predyspozycje studentów psychologii do funkcjonowania w roli zawodowej. *Folia Psychologica*, 19, 125-140.
- Kish-Gephart, J. J.; Harrison, D. A.; Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), 1-31.
- Kot, P., Rożnowski, B. (2012). Self – efficacy beliefs of youth entering the labour market. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration. Journal for Mental Changes*, 27, 1-2, 193-214.

Kowalik, S. (2000). Jakość życia psychicznego. W: R. Derbis (red.), *Jakość rozwoju a jakość życia* (s. 11-31). Częstochowa: Wydawnictwa WSP.

Kozłowski M. (2013). *Employer branding. Budowanie wizerunku pracodawcy krok po kroku*. Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer business.

Kożusznik, B. (2007). Zespół pracowniczy wobec wyzwań nowych modeli organizacji. W: Górnik-Durose, M., Kożusznik, B. (red.). *Perspektywy Psychologii Pracy* (s. 123-142). Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Krasnowa, A. (2016). Derekrutacja a budowanie marki pracodawcy. *Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 430, 185-194.

Kraut, R., Olson, J., Banaji, M., Bruckman, A., Cohen, J., Couper, M. (2004). Psychological research online: Report of board of scientific affairs' advisory group on the conduct of research on the Internet. *American Psychologist*, 59, 105-117.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta – analysis of person – job, person – organization, person – group and person – supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 2, 281-342.

Król G., Wieczorkowska G. (2004). Budowanie wskaźników za pomocą analizy czynnikowej. W: Brzeziński, J. (red.). *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów* (s. 391-416). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Kumari, A., Ibrahimi, F. (2015). Gender difference in job satisfaction among private school teachers. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6, 9, 930-932.

Kunin, T. (1955). The construction of new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 8, 65-77.

Labovitz, S. (1967). Some Observations on Measurement and Statistics, *Social Forces*, 46 (2), 151-160.

Laloux, F. (2015). *Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości*. Warszawa: Studio Emka.

Li, N., Liang J., Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *The Journal of Applied Psychology*, 95 (2), 395-404.

Lipińska-Grobelny, A. (2013). Pracownik portfolio – analiza współczesnej wieloetatowości. *Organizacja i Kierowanie*, 2, 155, 133-143.

Lipińska-Grobelny, A. (2016). Wielopracza a zadowolenie z różnych sfer życia – analiza różnic płciowych, zawodowych i wiekowych. *Medycyna Pracy*, 67 (3), 385-395.

- Lipińska-Grobelny, A., Głowacka, K. (2009). Zadowolenie z pracy a stopień dopasowania do zawodu. *Przegląd Psychologiczny*, 52, 2, 181-194.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. W: M. D. Dunnette (red.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Loher, B. T., Noe, R., A., Moeller, N. L., Fitzgerald, M. P. (1985). A Meta – Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70, 2, 280-289.
- Lubke, G. H., Muthen, B. O. (2004). Applying Multigroup Confirmatory Factor Models for Continuous Outcomes to Likert Scale Data Complicates Meaningful Group Comparisons, *Structural Equation Modeling*, 11, 514-534.
- Lubrańska, A. (2013). Doświadczenia afektywne w pracy a zadowolenie z pracy – siła i jakość wzajemnych relacji. *Studia Dydaktyczne*, 24-25, 253-263.
- Łaguna, M. (2010). Nowe tendencje w podejściu do szkoleń w organizacji. W: A. M. Zawadzka (red.). *Psychologia zarządzania w organizacji* (s. 115-139). Warszawa: PWN.
- Łaguna, M. (2012). Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń: Doniesienie z badań. *Psychologia Jakości Życia*, 12 (2), 163-172.
- Machol-Zajda, L. (2008). Rozwój elastycznych form pracy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2008, 5, 11-27.
- Makin, P. J., Cooper, C., L., Cox, Ch. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny: zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: PWN Wydawnictwo Naukowe.
- Martin, G., Gollan, P.J., Grigg, K. (2011). Is there a bigger and better future for employer branding? Facing up to innovation, corporate reputations and wicked problems in SHRM. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 17, 3618-3637.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. jr. (1987). Validation of a five – factor model of personality cross instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McNeely, B. L., Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behaviour: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 79, 836-844.

Meyerding, S. G. H. (2015). Job Characteristics and Job Satisfaction: A Test of Warr's Vitamin Model in German Horticulture. *The Psychologist – Manager Journal*, 18 (2), 86-107.

Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E. i Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 51-57.

Morgeson F. P., Hupmhrey S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 6, 1321-1339.

Moyle, P. (1995). The role of negative affectivity in the stress process: Tests of alternative models. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 647-668.

Mróz, B. (2015). Kompetencje a rola zawodowa – badania pracowników w oparciu o Model Osobowościowo-Aksjologiczny MOA. W: T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny (red.). *Człowiek na rynku pracy-wyzwania i zagrożenia* (s. 209-223). Kraków: Wydawnictwo LIBRON-Filip Lohner.

Mróz, B. (2016). Poczucie jakości życia osób z kadry kierowniczej w świetle Modelu Osobowościowo-Aksjologicznego MOA. *Czasopismo psychologiczne*, 22, (2), 183-194.

Mróz, J., Kaleta, K. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29 (5), 767-782.

Neuberger, O., Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)*. Bern, Stuttgart, Wien: Rubber.

Oldham, G. R., Hackman, R. J., Pearce, J. L. (1976). Conditions Under Which Employees Respond Positively to Enriched Work. *Journal of Applied Psychology*, 61, 4, 395-403.

Oldham, G. R., Hackman, R. J. (1981). Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1, 66-83.

Oldham, G. R., Hackman, R. J. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 2/3, 463-479.

- Olsson U. (1979). On the Robustness of Factor Analysis against Crude Classification of the Observations, *Multivariate Behavioral Research*, 14 (4), 485-500.
- Organ, D. W., Near, J. P. (1985). Cognitive vs. Affect measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20, 241-254.
- Parker, S. K., Chmiel, N., Wall, T. D. (1997). Work Characteristics and Employee Well-Being Within a Context of Strategic Downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 4, 289-303.
- Parker, S. K., Wall, T. D., Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 4, 413-440.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej KOWEZIU.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2010). Dopasowanie do pracy dla praktyków W: D. Merecz (red.), *Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki* (s. 97-125). Łódź: Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera.
- Petty, M. M., McGee, G. W., Cavender, J. W. (1984). A meta – analysis of the relationship between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9, 712-721.
- Phipps, D. L., Malley, Ch., Ashcroft, D. M. (2012). Job Characteristics and Safety Climate: The Role of Effort-Reward and Demand-Control-Support Models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 279 - 289.
- Poraj, G. (2009). Osobowość jako predyktor zawodowego wypalania się nauczycieli. *Medycyna Pracy*, 60 (4), 273-282.
- Ratajczak, Z. (2006). Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. W: Ratajczak, Z., Bańka, A., Turska, E. (red.). *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rickett, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta – analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93, 472-481.

Roczniewska, M., Retowski, S. (2014). Rola satysfakcji z pracy w relacji między dopasowaniem człowieka do organizacji w zakresie strategii realizacji celów a zdrowiem psychicznym. *Medycyna Pracy*, 65 (5), 621-631.

Rosenberg, M. J., Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. W: C. I. Hovland, M. J. Rosenberg (red.). *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components* (s. 1-14). New Haven, CT: Yale University Press.

Roznowski, M., Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal. W: C. J. Cranny, P. C. Smith, E. F. Stone (red.). *Job satisfaction* (s. 123-163). New York: Lexington Books.

Russell, J. A., Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125, 3-30.

Salas, E., Chen, G., Kozlowski, S. W. J. (2017). A Century of Progress in Industrial and Organizational Psychology: Discoveries and the Next Century. *Journal of Applied Psychology*, 102, 3, 589-598.

Saks, A. M., Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426

Scarpello, V., Campbell, J.P. (1983). Job satisfaction: Are All the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.

Schleicher, D. J., Watt, J. D., Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89, 165-177.

Sehgal, K., Malati, N. (2013). Employer Branding: A Potent Organizational Tool for Enhancing Competitive Advantage. *Journal of Brand Management*, 10, 1, 51-65.

Smith, P. C., Kendall, L. M., Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behaviour: Its nature and antecedens. *Journal of Applied Psychology*, 68, 453-463.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Spector, P. E., Fox, S. i Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. W: E. K. Kelloway, J. Barling,

J. J., Hurrell (red.), *Handbook of workplace violence* (s. 29-46). Thousand Oaks, CA: SAGE.

- Spieler, I., Stamov-Roßnagel, A., Kappa, H., Scheibe, S. (2017). Help or Hindrance? Day-Level Relationships Between Flextime Use, Work – Nonwork Boundaries, and Affective Well – Being. *Journal of Applied Psychology*, 102, 1, 67-87.
- Strykowska, M. (2002). Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. W: Strykowska, M. (red.). *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 15-34). Poznań. Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Szymańska, A., Kupczyk, T., Kubicka, J. (2016). Definiowanie pojęcia employer branding przez pracowników przedsiębiorstw wyzwaniem dla Human Resources Management. *Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 429, 280-289.
- Thayer, R. E. (2001). *Calm energy. How people regulate mood with food and exercise*. Oxford: University Press.
- Thayer, R.E. (2008). *Źródło codziennych nastrojów. Kontrola energii, napięcia i stresu*. Gliwice: Wydawnictwo HELION.
- Thode H. J. (2002). *Testing for normality*. Mekker Marcel, New York.
- Thomas, A., Buboltz, W. C., Winkelspecht, Ch., S. (2004). Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction. *Organizational Analysis*, 12, 2, 205-219.
- Thorn, A., McLeod, M., Goldsmith, M. (2007). Peer coaching overview. Andrew Thorn, Marilyn McLeod, Marshall Goldsmith. 2007.
- Tomczak, A. (2011). *Osobowościowe uwarunkowanie motywacji do pracy różnych grup pracowników*. Nieopublikowana praca magisterska, Łódź: Uniwersytet Łódzki.
- Trzebińska, E. (2012). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- Van der Doef, M., Maes, S. (1999). The Job Demand – Control (– Support) Model and psychological well – being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 2, 87-114.
- Van Katwyk P. T., Fox S., Spector P. E., Kelloway E. K. (2000). Using the job – related affective well – being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 219-30.

- Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: classical topics, modern answers, blind spots. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.). *Subjective well – being. An interdisciplinary perspective* (s. 7-26). Oxford: Pergamon Press.
- Velleman P. F., Wilkinson L. (1993). Nominal, Ordinal, Interval, and Ratio Typologies are Misleading, *The American Statistician*, 47 (1), 65-72.
- Wanous J. P.; Reichers A. E.; Hudy M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single – Item Measures? *The Journal Of Applied Psychology*, 82 (2), 247-52.
- Watson, D., Clark, L. A. (1999). Emocje, nastroje, cechy i temperament: rozważania pojęciowe i wyniki badań. W: P. Ekman, R. J. Davidson (red.). *Natura emocji. Podstawowe zagadnienia* (s. 83-87). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1998). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Wiktorowicz J. (2016). *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Wojciszke, B. (2000). Postawy i ich zmiana. W: J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik Akademicki*. (t. 3, s. 79-106). Gdańsk: GWP.
- Wojtaszczyk K. (2012). *Employer branding czyli zarządzanie marką pracodawcy. Uwarunkowania, procesy, pomiar*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Wosińska, W. (2004). *Psychologia życia społecznego*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wróbel, M. (2010). Zarażanie afektywne w pracy. Podłoże i skutki kolektywnych emocji i nastrojów. *Medycyna Pracy*, 61 (2), 223-232.
- Yap B. W., Sim C. H. (2011). Comparisons of various types of normality tests, *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 81: 12, 2141-2155.
- Zajonc, R. B., Markus, H. (1982). Affective and cognitive factors in preferences. *Journal of Consumer Research*, 9, 123-131.

- Zalewska, A. (1997). Znaczenie różnych aspektów pracy w zależności od dominujących wartości i wieku. W: Z. Łoś, A. Oleszkiewicz (red.). *Rozwój człowieka i jego zagrożenia w świetle współczesnej psychologii* (s. 163-175). Wrocław – Lublin: Wydawnictwo Linea.
- Zalewska, A. (2001). Arkusz Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39, 197-217.
- Zalewska, A. (2003a). *Dwa światy – emocjonalne i poznawcze oceny jakości z życia i ich uwarunkowania u osób o niskiej i wysokiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej ACADEMICA.
- Zalewska, A. (2003b). „Skala Satysfakcji z Pracy” – pomiar poznawczego aspektu zadowolenia z pracy, *Folia Psychologica*, 7, 49-61.
- Zalewska, A. (2004). Reaktywność i system wartościowania a zadowolenie z pracy w nowym miejscu pracy. W: H. Skłodowski (red.). *Psychologia w zarządzaniu – dydaktyka, badania, sukcesy* (s. 397- 413). Łódź: SWSPiZ.
- Zalewska A. (2009). Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy. *Psychologia Jakości Życia*, 8 (1), 1-20.

ANEKS

1. Zestaw narzędzi badawczych wraz z instrukcją

1.1. Instrukcja wraz z metryczką

Nazywam się Mateusz Hauk. Jestem Asystentem w Zakładzie Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego na Uniwersytecie Łódzkim. Aktualnie prowadzę badania dotyczące związku cech pracy z zadowoleniem pracowników (badania w ramach pracy doktorskiej).

Przeprowadzone badania pozwolą lepiej zrozumieć postawy i oczekiwania pracowników, co w konsekwencji może przyczynić się do usprawnienia działań tak pracodawców, jak i pracowników. Pana/Pani pomoc w niniejszych badaniach i wypełnienie poniższych kwestionariuszy są dla mnie bardzo ważne.

Badania są anonimowe, wszystkie uzyskane informacje będą objęte całkowitą dyskrecją, a wyniki zostaną wykorzystane jedynie w celach naukowych.

W razie jakichkolwiek pytań czy wątpliwości, proszę o kontakt:
tel. 792 171 7 16

Dziękuję

Mateusz Hauk

Jeśli jest Pan/Pani zainteresowany otrzymaniem wyników w postaci raportu zbiorczego z realizowanych badań, proszę o wpisanie adresu mailowego, na który zostaną przesłane opracowane wyniki:

adres email:

Proszę wypełnić luki lub otoczyć kółkiem właściwą odpowiedź:

1. Płeć: K M

2. Wiek

3. Wykształcenie

podstawowe

zawodowe

średnie

licencjat

magister

inżynier

doktor

inne

4. Mam partnera/męża/żonę: NIE TAK

5. Mój partner pracuje: NIE TAK

6. Liczba dzieci: [w tym do lat 6 w wieku 7-11 lat w wieku 12-15 lat powyżej 15 lat.....]

7. Zawód wykonywany

8. Staż pracy (w latach): ogółem –; na obecnie piastowanym stanowisku -

9. Jaki jest rodzaj umowy, który łączy Cię z firmą (w której obecnie pracujesz)? otocz kółkiem lub podkreśl właściwą odpowiedź:

umowa o etat (wybierz): pełen etat / część umowa zlecenie umowa o dzieło
inna forma umowy cywilnoprawnej samozatrudnienie jestem tzw. freelancerem
inne (współpracuję z różnymi firmami)

10. Ile godzin w tygodniu poświęcasz na pracę w ogóle (jak dużo pracujesz w ciągu tygodnia)?.....

11. Ile godzin w tygodniu (średnio/szacunkowo) poświęcasz na pracę poza biurem (siedzibą firmy/organizacji)? (chodzi o pracę wykonywaną w domu lub innym miejscu, oddalonym od firmy).....

1.2. Kwestionariusz A (Kwestionariusz Cech Pracy wraz ze skalami do pomiaru krytycznych stanów psychologicznych)

Instrukcja: Poniżej znajdują się stwierdzenia dotyczące Twojej pracy zawodowej. Zaznacz, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi określeniami. Do każdego stwierdzenia należy ustosunkować się, wybierając jedną z pięciu możliwych cyfr do każdego określenia według skali:

- 1 – w ogóle się nie zgadzam;
- 2 – raczej nie zgadzam się;
- 3 – trudno powiedzieć;
- 4 – raczej się zgadzam;
- 5 – całkowicie się zgadzam.

W MOJEJ PRACY:

1. Rozwiązuję trudne problemy.	1 2 3 4 5
2. Jest duże ryzyko wypadku.	1 2 3 4 5
3. Nie widać rezultatów moich działań w końcowym produkcie lub usłudze.	1 2 3 4 5
4. Mam możliwość samodzielnego dobierania sposobów wykonywania zadań.	1 2 3 4 5
5. Nie mogę narzekać na wygodę mojego miejsca pracy (chodzi o tzw. ergonomię i warunki pracy).	1 2 3 4 5
6. Przełożeni dostarczają mi jasnych informacji na temat mojej efektywności.	1 2 3 4 5
7. Używam różnorodnego sprzętu.	1 2 3 4 5
8. Mogę realizować swoje zadania tylko wtedy, kiedy inni wykonają swoją pracę.	1 2 3 4 5
9. Kontaktuję się głównie z osobami pracującymi w mojej organizacji.	1 2 3 4 5

10. Mogę nawiązywać bliskie przyjaźnie.	1 2 3 4 5
11. Cokolwiek nie zrobię, nie ma to żadnego wpływu na życie innych ludzi.	1 2 3 4 5
12. Robię rzeczy, które są dla mnie bardzo ważne.	1 2 3 4 5
13. To ode mnie zależy, czy zadania zostaną wykonane należycie.	1 2 3 4 5
14. Muszę posiadać bardzo specjalistyczne umiejętności.	1 2 3 4 5
15. Wkładam dużo wysiłku fizycznego w wykonywanie zadań.	1 2 3 4 5
16. To co robię nie daje mi żadnych informacji na temat jakości moich działań.	1 2 3 4 5
17. Sam ustalam metody realizacji zadań.	1 2 3 4 5
18. Moje stanowisko pracy jest wygodne (chodzi o tzw. ergonomię i warunki pracy).	1 2 3 4 5
19. Przełożeni dostarczają mi wskazówek odnośnie tego, jak sobie radzę.	1 2 3 4 5
20. Używam różnorodnych technologii.	1 2 3 4 5
21. Zadania wykonywane przez innych zależą od wyników mojej pracy.	1 2 3 4 5
22. Dużo czasu spędzam z osobami nie należącymi do mojej organizacji.	1 2 3 4 5
23. Nie nawiązałem / nawiązałam żadnych bliskich przyjaźni.	1 2 3 4 5
24. Wykonuję zadania, od których zależy życie wielu ludzi.	1 2 3 4 5
25. To co robię, ma dla mnie bardzo duże znaczenie.	1 2 3 4 5
26. Nie mam wpływu na osiągane wyniki.	1 2 3 4 5
27. Wykonuję trudne zadania.	1 2 3 4 5
28. Wymaga się ode mnie dużej siły fizycznej i wytrzymałości.	1 2 3 4 5
29. To, co robię, nie daje mi żadnych informacji na temat efektywności.	1 2 3 4 5
30. Samodzielnie planuję poszczególne zadania.	1 2 3 4 5
31. Moje stanowisko pracy nie jest wygodne (chodzi o tzw. ergonomię i warunki pracy).	1 2 3 4 5
32. Współpracownicy dostarczają mi jasnych informacji na temat mojej efektywności.	1 2 3 4 5
33. Używam nieskomplikowanych technologii.	1 2 3 4 5
34. Inni mogą realizować swoje zadania tylko wtedy, kiedy ja wykonam swoją pracę.	1 2 3 4 5
35. Robię rzeczy, które mają dla mnie bardzo duże znaczenie.	1 2 3 4 5
36. Wiem, jakie są moje wyniki.	1 2 3 4 5
37. Wykonuję skomplikowane i złożone zadania.	1 2 3 4 5
38. Jest małe ryzyko wypadku.	1 2 3 4 5
39. To, co robię, dostarcza mi jasnych informacji na temat mojej efektywności.	1 2 3 4 5

40. Samodzielnie organizuję sobie czas roboczy.	1 2 3 4 5
41. Są komfortowe warunki fizyczne (chodzi o tzw. ergonomię i warunki pracy).	1 2 3 4 5
42. Zadania wykonywane przeze mnie w żadnym stopniu nie zależą od wyników pracy moich współpracowników.	1 2 3 4 5
43. Bardzo wyraźnie widać, jaki jest wynik mojej pracy.	1 2 3 4 5
44. Muszę systematycznie dbać o rozwój moich umiejętności.	1 2 3 4 5
45. Nie trzeba być silnym fizycznie.	1 2 3 4 5
46. Jestem „zdany sam na siebie” – nie mogę liczyć na pomoc ze strony współpracowników i przełożonych.	1 2 3 4 5
47. Mam poczucie, że robię coś ważnego.	1 2 3 4 5
48. Muszę posiadać specjalistyczną i głęboką wiedzę.	1 2 3 4 5
49. To co robię jest dla mnie bardzo ważne.	1 2 3 4 5
50. Wykorzystuję dużo różnorodnych umiejętności.	1 2 3 4 5
51. Ważny jest wysiłek umysłowy.	1 2 3 4 5
52. Wykonuję łatwe zadania.	1 2 3 4 5
53. Wykonuję różnorodne zadania.	1 2 3 4 5
54. Nie muszę rozwiązywać trudnych problemów.	1 2 3 4 5
55. Wykonuję jednorodne zadania.	1 2 3 4 5
56. Wykonuję ważne zadania.	1 2 3 4 5

1.3. Kwestionariusz B (Kwestionariusz do Pomiaru Potrzeby Rozwoju Zawodowego)

Instrukcja: poniżej znajdują się stwierdzenia opisujące różne przekonania na temat funkcjonowania zawodowego. Przeczytaj je i określ w skali od 1 do 5 (1 – zdecydowanie się nie zgadzam; 5 – zdecydowanie się zgadzam), zgodnie z własną opinią.

Odpowiedzi udziel wybierając cyfrę do każdego stwierdzenia według skali:

1 - gdy się ZDECYDOWANIE NIE ZGADZASZ lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie nieprawdne

2 - gdy się NIE ZGADZASZ lub gdy to stwierdzenie jest raczej nieprawdne

3 - gdy NIE MASZ ZDANIA lub nie możesz się zdecydować, lub też to stwierdzenie jest równie prawdziwe jak nieprawdne

4 - gdy się ZGADZASZ lub gdy to stwierdzenie jest raczej prawdziwe

5 - gdy się ZDECYDOWANIE ZGADZASZ lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie prawdziwe

1. Zależy mi na pracy w której mogę się rozwijać.	1 2 3 4 5
2. Zależy mi na osiągnięciu sukcesów na gruncie zawodowym.	1 2 3 4 5

3.	Awans jest dla mnie formą docenienia moich dotychczasowych wysiłków.	1 2 3 4 5
4.	Staram się poprawiać swoje osiągnięcia w pracy.	1 2 3 4 5
5.	Możliwość dokształcania się w dziedzinie , w której pracuję, jest dla mnie istotna.	1 2 3 4 5
6.	Kiedy poradzę sobie z trudnym zadaniem odczuwam dużą satysfakcję.	1 2 3 4 5

1.4. Kwestionariusz C (Kwestionariusz do Pomiaru Zadowolenia Emocjonalnego – skala energii i napięcia w pracy)

Instrukcja: Poniższa skala dotyczy oddziaływania pracy jako całości na samopoczucie. Przeczytaj podane określenia i zdecyduj, w jakim stopniu każde z nich odnosi się do Twojej sytuacji zawodowej. Weź pod uwagę swoje aktualne, główne miejsce pracy. Odpowiedzi udziel wybierając cyfrę do każdego określenia według skali:

1 – bardzo rzadko

2 – raczej rzadko

3 – raczej często

4 – bardzo często.

Moja praca jako całość:

1.	Wywołuje u mnie napięcie.	1 2 3 4
2.	Dodaje mi energii.	1 2 3 4
3.	Wywołuje u mnie ożywienie.	1 2 3 4
4.	Wywołuje u mnie zdenerwowanie.	1 2 3 4
5.	Stresuje mnie.	1 2 3 4
6.	Wywołuje w e mnie entuzjazm.	1 2 3 4
7.	Wywołuje u mnie niepokój.	1 2 3 4
8.	Wywołuje we mnie zapał.	1 2 3 4

1.5. Kwestionariusz D (Kwestionariusz do Pomiaru Zadowolenia Poznawczego z Pracy – skale zadowolenia z poszczególnych obszarów pracy)

Instrukcja: Na następnych stronach proszę ustosunkować się do swojej obecnej pracy (np. do swoich kolegów, warunków pracy, wynagrodzenia itd.). Proszę wyrazić przy tym swoje zupełnie osobiste zdanie.

Przykład:

Ktoś ocenia swoją pracę jako bardzo monotonna, nudną, nie pozwalającą mu rozwinąć skrzydeł i niezbyt mu się ona podoba. Dlatego zakreśla on - jak pokazano poniżej - przy podoba mi się „raczej nie”, przy nudna „tak”, i przy nie pozwala rozwinąć skrzydeł również „tak”.

Przykład:

Moja praca

23. podoba mi się	tak	raczej tak	raczej nie	nie
24. jest nudna	tak	raczej tak	raczej nie	nie
25. nie pozwala rozwinąć skrzydeł	tak	raczej tak	raczej nie	nie

To oczywiste, że każda praca ma swoje dobre i złe strony. Proszę odpowiadać tak, jak Pan/i na ogół o niej myśli. Proszę nie zastanawiać się długo - pierwsza reakcja jest najczęściej najlepsza.

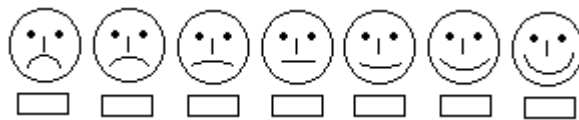
Proszę nie opuszczać żadnego wiersza! Powinien/na więc Pan/i w każdym wierszu zakreślić tylko jedną z czterech możliwości.

Moi koledzy

Chodzi o koleżanki i kolegów z którymi Pan/i bezpośrednio współpracuje i kontaktuje się w związku z pracą (jest dla nas zrozumiałe, że może Pan/i podać tu tylko „uśrednioną” opinię).

1. Uparty	tak	raczej tak	raczej nie	nie
2. Chętny do pomocy	tak	raczej tak	raczej nie	nie
3. Skłócony	tak	raczej tak	raczej nie	nie
4. Sympatyczny	tak	raczej tak	raczej nie	nie
5. Niezdolny	tak	raczej tak	raczej nie	nie
6. Zżyty z kolegami	tak	raczej tak	raczej nie	nie

- | | | | | |
|-----------|-----|------------|------------|-----|
| 7. Leniwy | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 8. Miły | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
9. Podsumowując: w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a ze swoich kolegów?



Czy zakreślił/a Pan/i odpowiedź w każdym wierszu?

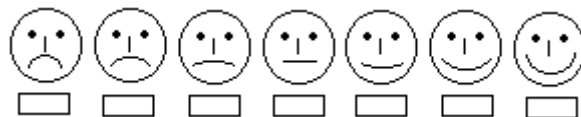
Mój przełożony

Chodzi o bezpośredniego przełożonego (który stoi o jeden szczebel wyżej niż Pan/i, który może wydawać Panu/i polecenia i kontrolować).

- | | | | | |
|-----------------------------------|-----|------------|------------|-----|
| 10. niesprawiedliwy | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 11. Aktywny | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 12. Taktowny | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 13. Nieuprzejmy | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 14. Zna się na swojej pracy | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 15. Nie wstawia się za nami | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 16. Uczciwy („w porządku”) | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 17. Nie lubiany | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 18. Ufam mu | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 19. Źle informuje | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 20. Pozwala mieć wpływ na decyzje | tak | raczej tak | raczej nie | nie |

- | | | | | |
|--------------|-----|------------|------------|-----|
| 21. Gderliwy | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
|--------------|-----|------------|------------|-----|

22. Podsumowując: w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a ze swojego przełożonego?



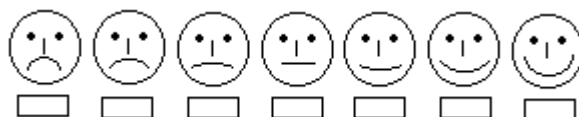
Moja praca

Chodzi o treść Pana/i działalności, rodzaj zadań w pracy.

- | | | | | |
|-----------------------------------|-----|------------|------------|-----|
| 23. Podoba mi się | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 24. Nudna | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 25. Nie pozwala rozwinąć skrzydeł | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 26. Niesamodzielna | tak | raczej tak | raczej nie | nie |
| 27. Bezużyteczna | tak | raczej tak | raczej nie | nie |

28. Ceniona	tak	raczej tak	raczej nie	nie
29. Rozczarowuje mnie	tak	raczej tak	raczej nie	nie
30. Za mało ode mnie wymaga	tak	raczej tak	raczej nie	nie
31. Widzę jej wyniki	tak	raczej tak	raczej nie	nie
32. Mogę wykorzystywać swoje zdolności	tak	raczej tak	raczej nie	nie
33. Mogę realizować własne pomysły	tak	raczej tak	raczej nie	nie
34. Odpowiedzialna	tak	raczej tak	raczej nie	nie

35. Podsumowując: w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a ze swojej pracy?



Moje warunki pracy

Chodzi o warunki, w jakich Pan/i pracuje (urządzenia pomocnicze, maszyny, pomieszczenie, otoczenie, hałas, temperatura itd.)

36. Wygodne	tak	raczej tak	raczej nie	nie
37. Złe	tak	raczej tak	raczej nie	nie
38. Czyste	tak	raczej tak	raczej nie	nie
39. Przyjemne	tak	raczej tak	raczej nie	nie
40. Męczące	tak	raczej tak	raczej nie	nie
41. Niespokojne	tak	raczej tak	raczej nie	nie
42. Dużo hałasu	tak	raczej tak	raczej nie	nie
43. Dużo miejsca	tak	raczej tak	raczej nie	nie
44. Szkodliwe dla zdrowia	tak	raczej tak	raczej nie	nie
45. Przyjemna temperatura	tak	raczej tak	raczej nie	nie
46. Nużące	tak	raczej tak	raczej nie	nie

47. Podsumowując: w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z warunków prac

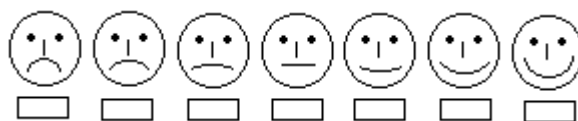


Organizacja i kierownictwo

Chodzi o to, jak Pan/i widzi firmę (albo fabrykę, przedsiębiorstwo, urząd) jako całość, jak funkcjonuje współpraca między wydziałami i działami, jak Pan/i ocenia przepisy, reguły, planowanie i informację oraz "naczelne" kierownictwo.

48. Słabe	tak	raczej tak	raczej nie	nie
49. Interesuje się opiniami ludzi	tak	raczej tak	raczej nie	nie
50. Niewystarczająca informacja	tak	raczej tak	raczej nie	nie
51. Postępowe	tak	raczej tak	raczej nie	nie
52. Uciążliwe	tak	raczej tak	raczej nie	nie
53. Zły klimat w przedsiębiorstwie	tak	raczej tak	raczej nie	nie
54. Bałagan	tak	raczej tak	raczej nie	nie
55. Jestem z niego dumny/a	tak	raczej tak	raczej nie	nie
56. Dobrze się tu czuję	tak	raczej tak	raczej nie	nie
57. Możemy mieć wpływ na decyzje	tak	raczej tak	raczej nie	nie
58. Złe planowanie	tak	raczej tak	raczej nie	nie
59. Mało robi dla współpracowników	tak	raczej tak	raczej nie	nie
60. Wydajne	tak	raczej tak	raczej nie	nie

61. Podsumowując: w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z organizacji i kierownictwa?



Mój rozwój

Chodzi o Pana/i osobiste postępy (dotychczasowe i przyszłe możliwości awansu, dalszego kształcenia się i podejmowania bardziej odpowiedzialnych zadań).

62. Dobry	tak	raczej tak	raczej nie	nie
63. Zapewniony	tak	raczej tak	raczej nie	nie
64. Odpowiedni	tak	raczej tak	raczej nie	nie
65. Mały	tak	raczej tak	raczej nie	nie
66. Nie uregulowany	tak	raczej tak	raczej nie	nie
67. Prawie niemożliwy	tak	raczej tak	raczej nie	nie

68. Stosowny do osiągnięć	tak	raczej tak	raczej nie	nie
69. Rozczarowuje mnie	tak	raczej tak	raczej nie	nie
70. Popycha mnie do działania	tak	raczej tak	raczej nie	nie

71. Podsumowując: w jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z możliwości swojego rozwoju?



Moje wynagrodzenie

Chodzi o wysokość wynagrodzenia, które otrzymuje Pan/i za swoją pracę (łącznie z dodatkami, dopłatami, trzynastkami, itd.)

72. Złe	tak	raczej tak	raczej nie	nie
73. Godziwe	tak	raczej tak	raczej nie	nie
74. Zadowalające	tak	raczej tak	raczej nie	nie
75. Nieodpowiednie	tak	raczej tak	raczej nie	nie
76. niesprawiedliwe	tak	raczej tak	raczej nie	nie
77. Stosowne do osiągnięć	tak	raczej tak	raczej nie	nie
78. Zgodne z moją odpowiedzialnością	tak	raczej tak	raczej nie	nie

79. Podsumowując: w jakim stopniu jest, Pan/i zadowolony/a ze swojego wynagrodzenia?



Instrukcja: Jeżeli pomyślisz teraz o tym wszystkim, co odgrywa rolę w Twojej pracy (np. czynności, warunki pracy, koledzy, czas pracy, itd.), to w jakim stopniu jesteś ogólnie zadowolony/a ze swojej pracy?



Dziękuję za udział w badaniu. Pana/Pani pomoc w badaniu jest dla mnie niezwykle cenna. Mateusz Hauk

2. Wyniki badań – zestawienie dodatkowych tabel nieuwjętych w części właściwej rozprawy doktorskiej

Tabela 1

Porównanie średnich wybranych zmiennych socjodemograficznych w zależności od formy badania

		Średnia	Odchylenie standardowe
Wiek	"papier - ołówek"	33,14	10,11
	forma elektroniczna	32,71	9,19
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	"papier - ołówek"	5,69	6,99
	forma elektroniczna	4,68	6,00
Staż pracy na obecnym stanowisku	"papier - ołówek"	3,25	4,50
	forma elektroniczna	2,45	3,54
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	"papier - ołówek"	39,23	11,07
	forma elektroniczna	38,96	10,75
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	"papier - ołówek"	4,63	8,79
	forma elektroniczna	4,18	9,05

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 2

Wyniki analizy testem t-studenta wybranych zmiennych socjodemograficznych w zależności od formy badania

	Istotność	T	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
						dolna granica	górna granica
Wiek	0,142	0,43	0,667	0,431	1,003	-1,541	2,404
		0,433	0,665	0,431	0,997	-1,529	2,392
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	0,053	1,495	0,136	1,014	0,678	-0,3199	2,348
		1,51	0,132	1,014	0,671	-0,306	2,334
Staż pracy na obecnym stanowisku	0,008	1,9	0,058	0,803	0,423	-0,028	1,634
		1,93	0,054	0,803	0,416	-0,015	1,621
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	0,965	0,234	0,815	0,264	1,131	-1,959	2,487
		0,234	0,815	0,264	1,128	-1,955	2,483
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,832	0,491	0,624	0,453	0,923	-1,362	2,268
		0,49	0,625	0,453	0,925	-1,366	2,272

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 3

Porównanie średnich zmiennych wyjaśniających, krytycznych stanów psychologicznych, potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego oraz zmiennych wyjaśnianych w zależności od formy badania

		Średnia	Odchylenie standardowe
Złożoność pracy	papier ołówek	45,66	5,68
	elektronicznie	46,59	5,78
Wymagania fizyczne	papier ołówek	19,91	3,75
	elektronicznie	19,83	3,68
Informacje zwrotne z pracy	papier ołówek	15,9	2,62
	elektronicznie	16,53	2,4
Autonomia	papier ołówek	15,54	3,03
	elektronicznie	15,95	2,71
Ergonomia	papier ołówek	16,05	3,27
	elektronicznie	15,99	3,04
Informacje zwrotne od innych	papier ołówek	11,15	2,52
	elektronicznie	11,38	2,34
Używany sprzęt	papier ołówek	10,34	3
	elektronicznie	11,1	2,47
Wzajemna zależność pracowników	papier ołówek	15,1	4,04
	elektronicznie	15,91	4
Interakcje poza organizacją	papier ołówek	7,055	2,18
	elektronicznie	7,08	2,14
Wsparcie społeczne	papier ołówek	7,41	1,93
	elektronicznie	7,691	1,92
Znaczenie pracy	papier ołówek	7,36	1,88
	elektronicznie	7,531	1,9
Poczucie sensowności	papier ołówek	22,74	3,7
	elektronicznie	24,3	3,28
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	papier ołówek	16,26	2,24
	elektronicznie	16,73	2,31
Potrzeba rozwoju zawodowego	papier ołówek	25,07	3,73
	elektronicznie	25,47	3,21
Zadowolenie emocjonalne – napięcie	papier ołówek	8,705	2,5
	elektronicznie	8,72	2,69

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 4

Wyniki analizy testem t-studenta zmiennych wyjaśniających, krytycznych stanów psychologicznych, potrzeby wzrostu/rozwoju zawodowego oraz zmiennych wyjaśnianych w zależności od formy badania

	F	Istotność	t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy	
								średnich	średnich
								dolna granica	górna granica
Złożoność pracy	0,168	0,682	-1,574	373	0,116	-0,934	0,593	-2,099	0,232
			-1,573	364,673	0,117	-0,934	0,594	-2,101	0,234
Wymagania fizyczne	0,037	0,847	0,197	373	0,844	0,0757	0,385	-0,681	0,832
			0,197	368,018	0,844	0,0757	0,384	-0,68	0,832
Informacje zwrotne z pracy	4,754	0,030	-2,419	373	0,016	-0,631	0,261	-1,143	-0,118
			-2,433	372,201	0,015	-0,631	0,259	-1,14	-0,121
Autonomia	3,659	0,057	-1,385	373	0,167	-0,414	0,299	-1,001	0,174
			-1,395	372,782	0,164	-0,414	0,296	-0,996	0,169
Ergonomia	1,798	0,181	0,155	373	0,877	0,0507	0,328	-0,593	0,695
			0,156	371,736	0,876	0,0507	0,326	-0,59	0,692
Informacje zwrotne od innych	0,461	0,498	-0,942	373	0,347	-0,238	0,253	-0,734	0,259
			-0,947	371,710	0,344	-0,238	0,251	-0,732	0,256
Używany sprzęt	7,654	0,006	-2,660	373	0,008	-0,762	0,287	-1,326	-0,199
			-2,694	371,718	0,007	-0,762	0,283	-1,318	-0,206
Wzajemna zależność pracowników	0,308	0,579	-1,956	373	0,051	-0,814	0,416	-1,633	0,004
			-1,957	367,170	0,051	-0,814	0,416	-1,632	0,004
Interakcje poza organizacją	0,065	0,799	-0,112	373	0,911	-0,025	0,224	-0,465	0,415
			-0,112	368,013	0,911	-0,025	0,224	-0,465	0,415
Wsparcie społeczne	0,075	0,785	-1,412	373	0,159	-0,281	0,199	-0,673	0,111
			-1,412	367,255	0,159	-0,281	0,199	-0,673	0,11
Znaczenie pracy	0,069	0,793	-0,877	373	0,381	-0,171	0,196	-0,556	0,213
			-0,876	365,155	0,382	-0,171	0,196	-0,556	0,214

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony.

Tabela 4 Cd.

	F	Istotność	t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy	
								dolna granica	górna granica
Poczucie	2,052	0,153	-4,299	373	0,000	-1,562	0,363	-2,277	-0,848
sensowności			-4,334	372,950	0,000	-1,562	0,36	-2,271	-0,853
Odpowiedzialność i	0,055	0,815	-1,977	373	0,049	-0,466	0,236	-0,929	-0,003
znajomość rezultatów			-1,973	363,365	0,049	-0,466	0,236	-0,93	-0,002
Potrzeba rozwoju	4,153	0,042	-1,131	373	0,259	-0,409	0,362	-1,121	0,302
zawodowego			-1,143	372,880	0,254	-0,409	0,358	-1,114	0,295
Zadowolenie	1,798	0,181	-0,056	373	0,955	-0,015	0,268	-0,543	0,513
emocjonalne - napiecie			-0,056	357,490	0,956	-0,015	0,27	-0,545	0,515

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 5*Ocena skośności i spłaszczenia rozkładu zmiennych przed i po transformacjach*

Zmienne	Dane nieprzekształcone		Przekształcenie boxa-coxa		Przekształcenie pierwiastkowe		Przekształcenie logarytmiczne (ln)	
	Skośność	Kurtoza	Skośność	Kurtoza	Skośność	Kurtoza	Skośność	Kurtoza
Zadowolenie poznawcze (1 item)	-0,848	0,796	-2,135	8,895	-1,318	2,907	-2,120	8,759
Zadowolenie poznawcze (suma wymiarów)	-0,562	0,234	-1,176	1,977	-0,845	0,906	-1,171	1,959
Złożoność pracy	-0,346	0,623	-1,000	3,272	-0,631	1,530	-0,994	3,240
Zadowolenie emocjonalne – afekt negatywny (napiecie)	0,346	-0,249	-0,393	-0,207	-0,015	-0,400	-0,388	-0,213
Zadowolenie emocjonalne – afekt pozytywny (energia)	-0,538	-0,414	-1,234	1,328	-0,854	0,227	-1,228	1,309
Wymagania fizyczne	-1,086	2,022	-2,559	10,350	-1,693	4,858	-2,545	10,249
Informacje zwrotne z pracy	-0,445	-0,484	-0,819	0,358	-0,620	-0,156	-0,816	0,349
Autonomia	-0,567	-0,254	-1,061	0,955	-0,798	0,236	-1,058	0,943
Ergonomia	-0,630	-0,355	-1,107	0,861	-0,852	0,141	-1,104	0,849
Informacje zwrotne od innych	-0,487	-0,379	-1,025	0,641	-0,744	0,024	-1,021	0,631
Używany sprzęt	-0,390	-0,406	-1,276	2,163	-0,769	0,439	-1,268	2,131
Wzajemna zależność pracowników	-0,172	-0,623	-0,787	0,168	-0,464	-0,370	-0,782	0,159
Interakcje poza organizacją	-0,560	-0,452	-1,447	1,969	-0,952	0,413	-1,439	1,942
Wsparcie społeczne	-0,629	-0,026	-1,748	4,306	-1,088	1,419	-1,737	4,253
Znaczenie pracy	-0,731	0,166	-1,748	3,832	-1,168	1,431	-1,739	3,789
Poczucie sensowności	-0,554	-0,011	-1,062	1,618	-0,783	0,576	-1,057	1,599
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	-0,883	1,630	-1,828	6,781	-1,284	3,460	-1,820	6,720
Potrzeba rozwoju zawodowego	-1,071	1,101	-1,582	2,953	-1,312	1,901	-1,579	2,936

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 6

Ocena zależności między zmiennymi socjodemograficznymi mierzonymi na skali ilościowej

		Wiek	Liczba dzieci ogółem	Liczba dzieci do 6 lat	Liczba dzieci w wieku 7- 11	Liczba dzieci w wieku 12- 15	Liczba dzieci wieku powyżej 15	Staż pracy ogółem	Staż pracy w obecnym miejscu/ firmie	Staż pracy na obecnym stanowisku	Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem
Wiek	r	1	0,516**	-0,098	0,116*	0,369**	0,640**	0,934**	0,712**	0,579**	0,297**	0,017
	p		0,000	0,058	0,025	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,736
Liczba dzieci ogółem	r	0,516**	1	,424**	0,491**	0,507**	,370**	0,477**	0,278**	,219**	0,127*	-0,079
	p	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,014	0,129
Liczba dzieci do 6 lat	r	-0,098	0,424**	1	0,096	-0,100	-0,234**	-0,131*	0-,105*	-0,078	0,034	0,008
	p	0,058	0,000		0,063	0,054	0,000	0,011	0,043	0,132	0,508	0,876
Liczba dzieci w wieku 7-11	r	0,116*	0,491**	0,096	1	0,044	-0,091	0,077	0,042	0,032	0,049	-0,037
	p	0,025	0,000	0,063		0,390	0,078	0,139	0,422	0,532	0,344	0,481
Liczba dzieci w wieku 12-15	r	0,369**	0,507**	-0,100	0,044	1	0,177**	0,363**	0,199**	0,113*	0,169**	0,020
	p	0,000	0,000	0,054	0,390		0,001	0,000	0,000	0,029	0,001	0,703
Liczba dzieci wieku powyżej 15	r	0,640**	0,370**	-0,234**	-0,091	0,177**	1	0,639**	0,426**	0,197**	0,160**	0,007
	p	0,000	0,000	0,000	0,078	0,001		0,000	0,000	0,000	0,002	0,892
Staż pracy ogółem	r	0,934**	0,477**	0-,131*	0,077	0,363**	0,639**	1	0,724**	0,587**	0,271**	-0,004
	p	0,000	0,000	0,011	0,139	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,938
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	r	0,712**	0,278**	-0,105*	0,042	0,199**	0,426**	0,724**	1	0,697**	0,227**	0,075
	p	0,000	0,000	0,043	0,422	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,149
Staż pracy na obecnym stanowisku	r	0,579**	0,219**	-0,078	0,032	0,113*	0,197**	0,587**	0,697**	1	0,157**	0,058
	p	0,000	0,000	0,132	0,532	0,029	0,000	0,000	0,000		0,002	0,264
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	r	0,297**	0,127*	0,034	0,049	0,169**	0,160**	0,271**	0,227**	0,157**	1	0,298**
	p	0,000	0,014	0,508	0,344	0,001	0,002	0,000	0,000	0,002		0,000
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem	r	0,017	-0,079	0,008	-0,037	0,020	0,007	-0,004	0,075	0,058	0,298**	1
	p	0,736	0,129	0,876	0,481	0,703	0,892	0,938	0,149	0,264	0,000	

r – współczynnik korelacji liniowej Pearsona; p – prawdopodobieństwo w teście t istotności współczynnika korelacji; różnice istotne statystycznie (* dla $p < 0,05$, ** dla $p < 0,10$)

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 7

Porównanie średniego poziomu poszczególnych cech pracy wg faktu posiadania dzieci (ogółem), w tym do 6 lat, wykonywania pracy ponad 40 godz./tyg. i poza biurem

	Posiadanie dzieci			Dzieci do 6 lat			Praca ponad 40 godzin tyg.			Praca poza biurem		
	nie	tak	P	nie	tak	p	nie	tak	p	nie	tak	p
Złożoność pracy	45,06	47,11	0,001*	45,86	46,73	0,199	45,75	46,86	0,084	45,86	46,51	0,295
Wymagania fizyczne	19,88	19,87	0,971	19,83	20,00	0,696	20,03	19,52	0,274	20,01	19,63	0,362
Informacje zwrotne z pracy	15,94	16,44	0,054	16,09	16,45	0,225	16,25	16,04	0,459	16,05	16,44	0,153
Autonomia	15,39	16,06	0,023*	15,53	16,29	0,023*	15,67	15,85	0,580	15,63	15,90	0,403
Ergonomia	16,20	15,84	0,267	16,02	16,02	0,997	16,28	15,43	0,017*	16,36	15,42	0,006*
Informacje zwrotne od innych	11,09	11,42	0,195	11,20	11,42	0,424	11,27	11,23	0,911	11,24	11,29	0,836
Używany sprzęt	10,28	11,09	0,005*	10,55	11,09	0,096	10,70	10,66	0,891	10,61	10,84	0,430
Wzajemna zależność pracowników	14,73	16,22	<0,001*	15,19	16,28	0,021*	15,26	15,98	0,091	15,45	15,54	0,838
Interakcje poza organizacją	7,16	6,98	0,428	7,11	6,96	0,566	7,01	7,19	0,458	7,03	7,13	0,700
Wsparcie społeczne	7,40	7,68	0,169	7,51	7,62	0,623	7,70	7,17	0,023*	7,51	7,59	0,736
Znaczenie pracy	7,26	7,62	0,064	7,41	7,54	0,559	7,30	7,75	0,036*	7,35	7,60	0,231

Źródło: obliczenia własne.

Nie ma istotnych różnic z punktu widzenia posiadania partnera, ani sytuacji zawodowej partnera.

Tabela 8

Porównanie średniego poziomu zmiennych pośredniczących oraz zmiennych wyjaśnianych wg faktu posiadania dzieci (ogółem), w tym do 6 lat, wykonywania pracy ponad 40 godz./tyg. i poza biurem

	Posiadanie dzieci			Dzieci do 6 lat			Posiadanie partnera			Partner pracuje			Praca ponad 40 godzin tyg.			Praca poza biurem		
	nie	tak	p	nie	tak	p	nie	tak	p	nie	tak	p	nie	tak	p	nie	tak	p
Poczucie sensowności	23,06	23,86	0,030**	23,42	23,58	0,719	23,28	23,54	0,537	23,26	23,63	0,313	23,25	23,94	0,088*	23,12	24,09	0,012**
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	16,22	16,73	0,031**	16,48	16,47	0,990	16,35	16,53	0,492	16,45	16,50	0,814	16,43	16,58	0,554	16,40	16,61	0,396
Potrzeba rozwoju zawodowego	24,64	25,86	0,001**	25,23	25,33	0,798	25,22	25,27	0,905	25,01	25,45	0,224	25,45	24,82	0,142	25,70	24,46	0,002**
Zadowolenie poznawcze z pracy (1 item)	5,55	5,62	0,499	5,57	5,64	0,596	5,36	5,68	0,021**	5,55	5,62	0,531	5,63	5,49	0,237	5,60	5,56	0,720
Zadowolenie poznawcze (skala)	36,30	36,62	0,607	36,45	36,52	0,922	34,96	37,04	0,007**	36,28	36,61	0,597	36,70	35,94	0,266	36,11	37,10	0,132
Zadowolenie emocjonalne - napięcie	8,56	8,86	0,257	8,59	9,06	0,119	8,44	8,82	0,212	8,64	8,77	0,613	8,55	9,09	0,047**	8,78	8,58	0,469
Zadowolenie emocjonalne - energia	11,37	12,05	0,030**	11,55	12,16	0,084*	11,19	11,91	0,039**	11,36	12,00	0,040**	11,66	11,83	0,627	11,42	12,24	0,012**

Zródło: obliczenia własne.

Tabela 9

Ocena relacji między poszczególnymi cechami pracy oraz zmiennymi pośredniczącymi i wyjaśnianymi a wybranymi cechami pracowników i warunków ich pracy

		Liczba dzieci ogółem	Liczba dzieci do 6 lat	Liczba dzieci w wieku 7-11 lat	Liczba dzieci w wieku 12-15 lat	Liczba dzieci wieku powyżej 15 lat
Złożoność pracy	r	0,112*	0,043	0,065	0,111*	0,013
	p	0,031	0,403	0,211	0,032	0,800
Wymagania fizyczne	r	-0,007	0,025	0,012	-0,036	-0,189**
	p	0,897	0,632	0,814	0,493	<0,001
Informacje zwrotne z pracy	r	0,046	0,027	0,022	0,032	-0,058
	p	0,373	0,603	0,669	0,534	0,264
Autonomia	r	0,067	0,102*	-0,026	0,055	-0,027
	p	0,195	0,048	0,611	0,286	0,597
Ergonomia	r	-0,077	0,001	-0,056	-0,106*	0,000
	p	0,136	0,984	0,283	0,040	0,995
Informacje zwrotne od innych	r	0,023	0,044	-0,015	-0,016	0,049
	p	0,651	0,393	0,773	0,764	0,342
Używany sprzęt	r	0,102*	0,080	0,038	0,069	0,074
	p	0,049	0,123	0,466	0,180	0,154
Wzajemna zależność pracowników	r	0,156**	0,098	0,036	0,104*	0,026
	p	0,003	0,059	0,491	0,044	0,611
Interakcje poza organizacją	r	-0,070	-0,010	-0,072	-0,036	-0,015
	p	0,178	0,841	0,166	0,482	0,772
Wsparcie społeczne	r	0,058	0,015	0,096	0,001	0,070
	p	0,259	0,777	0,065	0,983	0,176
Znaczenie pracy	r	0,081	0,021	-0,018	0,042	0,114*
	p	0,119	0,688	0,726	0,416	0,027

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony.

Tabela 9 Cd.

		Liczba dzieci ogółem	Liczba dzieci do 6 lat	Liczba dzieci w wieku 7-11 lat	Liczba dzieci w wieku 12-15 lat	Liczba dzieci wieku powyżej 15 lat
Poczucie sensowności	r	0,068	0,003	0,023	0,058	0,072
	p	0,191	0,957	0,662	0,265	0,162
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	r	0,078	-0,028	0,058	0,059	0,034
	p	0,130	0,584	0,262	0,256	0,510
Potrzeba rozwoju zawodowego	r	0,172**	0,012	0,073	0,190**	0,061
	p	0,001	0,823	0,157	<0,001	0,239
Zadowolenie poznawcze z pracy (1 item)	r	0,030	0,021	0,017	0,031	-0,010
	p	0,557	0,681	0,742	0,552	0,842
Zadowolenie poznawcze (skala)	r	0,062	0,079	0,050	-0,018	0,040
	p	0,231	0,125	0,336	0,732	0,438
Zadowolenie emocjonalne - napięcie	r	0,070	0,087	-0,019	0,021	0,041
	p	0,178	0,093	0,712	0,686	0,430
Zadowolenie emocjonalne - energia	r	0,060	-0,015	0,042	0,058	0,060
	p	0,247	0,779	0,416	0,264	0,248

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 10*Ocena relacji między poszczególnymi cechami pracy a wybranymi cechami pracowników i warunków ich pracy*

		Wiek	Staż pracy ogółem	Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	Staż pracy na obecnym stanowisku	Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy
Złożoność pracy (M)	r	0,183**	0,135**	0,133**	0,148**	0,066	0,098
	p	<0,001	0,009	0,010	0,004	0,205	0,058
Wymagania fizyczne (K)	r	-0,163**	-0,190**	-0,100	-0,036	-0,061	-0,076
	p	0,002	<0,001	0,052	0,486	0,237	0,139
Informacje zwrotne z pracy (M)	r	0,060	0,056	0,066	,150**	-0,033	0,082
	p	0,247	0,275	0,202	0,004	0,524	0,113
Autonomia (M)	r	0,137**	0,090	0,124*	,194**	0,058	0,043
	p	0,008	0,080	0,017	0,000	0,267	0,406
Ergonomia (K)	r	0,004	0,005	0,025	-0,024	-0,033	-,126*
	p	0,936	0,918	0,629	0,642	0,526	0,015
Informacje zwrotne od innych (S)	r	0,036	0,047	-0,023	0,017	-0,057	0,026
	p	0,484	0,361	0,650	0,744	0,272	0,620
Używany sprzęt (K)	r	0,129*	0,116*	,103*	0,029	0,049	0,065
	p	0,012	0,025	0,046	0,577	0,349	0,207
Wzajemna zależność pracowników (S)	r	0,179**	0,152**	0,187**	0,163**	0,132*	-0,031
	p	<0,001	0,003	<0,001	0,001	0,011	0,555
Interakcje poza organizacją (S)	r	-0,037	-0,026	-0,039	-0,066	0,002	0,003
	p	0,476	0,621	0,450	0,204	0,968	0,952
Wsparcie społeczne (S)	r	0,003	-0,008	0,001	-0,104*	-0,110*	0,007
	p	0,957	0,870	0,984	0,044	0,034	0,888
Znaczenie pracy (M)	r	0,170**	0,143**	0,109*	0,045	0,161**	0,055
	p	0,001	0,006	0,036	0,380	0,002	0,288

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony.

Tabela 10 Cd.

		Wiek	Staż pracy ogółem	Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	Staż pracy na obecnym stanowisku	Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy
Poczucie sensowności	r	0,161**	0,116*	0,076	0,093	0,040	0,153**
	p	0,002	0,024	0,144	0,071	0,442	0,003
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	r	0,132*	0,107*	0,110*	0,096	-0,011	0,058
	p	0,010	0,038	0,034	0,063	0,833	0,263
Potrzeba rozwoju zawodowego	r	0,127*	0,114*	0,078	0,003	-0,041	-0,228**
	p	0,014	0,027	0,133	0,949	0,425	0,000
Zadowolenie poznawcze z pracy (1 item)	r	0,051	0,041	0,041	0,003	-0,025	0,095
	p	0,324	0,428	0,430	0,948	0,632	0,065
Zadowolenie poznawcze (skala)	r	0,005	0,014	0,003	0,003	-0,102*	-0,005
	p	0,920	0,787	0,961	0,957	0,049	0,919
Zadowolenie emocjonalne – napięcie	r	0,021	0,039	-0,003	0,023	0,105*	0,090
	p	0,686	0,449	0,949	0,658	0,043	0,081
Zadowolenie emocjonalne – energia	r	0,107*	0,056	0,034	0,041	0,010	0,074
	p	0,039	0,280	0,516	0,431	0,842	0,151

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 11

Porównanie średniego poziomu krytycznych stanów psychologicznych i potrzeby rozwoju zawodowego oraz zadowolenia z pracy wg płci, poziomu wykształcenia, formy zatrudnienia i grup wieku

	Płeć			Poziom wykształcenia					Forma zatrudnienia					Wiek			
	K	M	P	co najwyżej zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe I stopnia	wyższe II stopnia	p	umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu	umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu	umowa cywilno- prawna	samoza- trudnienie	p	do 30 lat	31-49 lat	50 i więcej lat	p
Poczucie sensowności	23,46	23,47	0,972	24,51	22,31	23,40	23,37	0,004**	23,53	22,21	23,78	24,85	0,005**	22,81	24,01	24,34	0,003**
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	16,39	16,63	0,324	16,56	16,20	16,61	16,26	0,550	16,55	16,31	16,35	16,56	0,863	16,14	16,73	17,09	0,016**
Potrzeba rozwoju zawodowego	25,53	24,82	0,056*	25,49	24,73	26,03	23,21	<0,001**	25,65	24,57	24,97	24,07	0,033**	24,73	25,63	26,28	0,012**
Zadowolenie poznawcze (skala)	5,66	5,47	0,487	36,18	37,94	36,23	35,93	0,199	36,40	37,26	35,89	36,63	0,660	35,90	36,73	38,28	0,059*
Zadowolenie poznawcze z pracy (1 item).	36,64	36,19	0,087*	5,77	5,59	5,57	5,35	0,156	5,56	5,74	5,62	5,37	0,549	5,51	5,62	5,84	0,258
Zadowolenie emocjonalne - napięcie	8,72	8,69	0,918	9,22	8,00	8,56	9,18	0,021**	8,87	7,88	8,71	9,15	0,054*	8,72	8,72	8,66	0,992
Zadowolenie emocjonalne - energia	11,92	11,38	0,095*	11,66	11,83	11,87	11,21	0,545	11,87	11,00	11,63	12,07	0,232	11,23	12,19	11,94	0,012**

Źródło: obliczenia własne

Tabela 12

Ocena korelacji między zadowoleniem z pracy, cechami pracy, krytycznymi stanami psychologicznymi i potrzebą wzrostu/rozwoju zawodowego

		ZADP1	ZADPS	ZADEMN	ZADEME	ZŁOZP	WF	IZP	AUT	ERG	IZI	US	WZP	INTER	WSSPOL	ZNACZP	SENS	ODP	PPR
Zadowolenie poznawcze (1-item.)	r	1	0,603**	-0,121*	0,160**	0,148**	0,075	0,117*	0,089	0,152**	0,184**	0,127*	-0,056	-0,032	0,105*	0,017	0,223**	0,193**	0,060
	p		0,000	0,019	0,002	0,004	0,149	0,024	0,087	0,003	0,000	0,014	0,275	0,543	0,043	0,740	0,000	0,000	0,244
Zadowolenie poznawcze (skala)	r	,603**	1	-,147**	,135**	0,086	0,072	,144**	0,043	,127*	,117*	0,020	-,128*	-0,028	,143**	-0,034	,208**	,237**	0,032
	p	0,000		0,004	0,009	0,097	0,166	0,005	0,406	0,014	0,023	0,699	0,013	0,582	0,005	0,506	0,000	0,000	0,541
Zadowolenie emocjonalne	r	-,121*	-,147**	1	-,280**	,102*	-,126*	-0,089	0,018	-0,012	-0,023	,108*	0,082	0,001	-,123*	0,039	-0,027	-0,035	-0,057
afekt negatywny (napiecie)	p	0,019	0,004		0,000	0,048	0,015	0,087	0,727	0,817	0,651	0,037	0,113	0,984	0,017	0,457	0,606	0,494	0,270
Zadowolenie emocjonalne	r	,160**	,135**	-,280**	1	,194**	-0,011	,228**	0,100	,161**	,181**	,119*	-0,025	0,007	,157**	0,094	,242**	,126*	0,090
afekt pozytywny (energia)	p	0,002	0,009	0,000		0,000	0,838	0,000	0,053	0,002	0,000	0,021	0,623	0,886	0,002	0,068	0,000	0,014	0,083
Złożoność pracy	r	,148**	0,086	,102*	,194**	1	-0,043	,366**	,526**	,117*	,107*	,421**	,340**	-0,043	-0,029	,266**	,469**	,337**	0,066
	p	0,004	0,097	0,048	0,000		0,404	0,000	0,000	0,023	0,039	0,000	0,000	0,409	0,578	0,000	0,000	0,000	0,201
Wymagania fizyczne	r	0,075	0,072	-,126*	-0,011	-0,043	1	0,056	0,006	,137**	-,139**	-,155**	-0,094	-0,022	-,161**	-0,100	-,135**	-0,082	-0,062
	p	0,149	0,166	0,015	0,838	0,404		0,280	0,907	0,008	0,007	0,003	0,069	0,672	0,002	0,054	0,009	0,114	0,228
Informacje zwrotne z pracy	r	,117*	,144**	-0,089	,228**	,366**	0,056	1	,435**	,113*	,395**	,390**	,185**	-0,017	,120*	,183**	,531**	,434**	,107*
	p	0,024	0,005	0,087	0,000	0,000	0,280		0,000	0,029	0,000	0,000	0,000	0,743	0,020	0,000	0,000	0,000	0,038
Autonomia	r	0,089	0,043	0,018	0,100	,526**	0,006	,435**	1	0,002	0,064	,388**	,337**	,137**	-0,009	,203**	,327**	,343**	0,038
	p	0,087	0,406	0,727	0,053	0,000	0,907	0,000		0,968	0,218	0,000	0,000	0,008	0,855	0,000	0,000	0,000	0,465
Ergonomia	r	,152**	,127*	-0,012	,161**	,117*	,137**	,113*	0,002	1	,275**	0,057	-0,081	-0,061	-0,070	-0,020	0,096	,122*	0,089
	p	0,003	0,014	0,817	0,002	0,023	0,008	0,029	0,968		0,000	0,270	0,119	0,239	0,177	0,694	0,063	0,018	0,086
Informacje zwrotne od innych	r	,184**	,117*	-0,023	,181**	,107*	-,139**	,395**	0,064	,275**	1	,334**	-,102*	-0,031	,248**	0,032	,347**	,313**	,142**
	p	0,000	0,023	0,651	0,000	0,039	0,007	0,000	0,218	0,000		0,000	0,049	0,548	0,000	0,532	0,000	0,000	0,006
Używany sprzęt	r	,127*	0,020	,108*	,119*	,421**	-,155**	,390**	,388**	0,057	,334**	1	,322**	-,102*	,170**	,272**	,408**	,257**	,191**
	p	0,014	0,699	0,037	0,021	0,000	0,003	0,000	0,000	0,270	0,000		0,000	0,049	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
Wzajemna zależność pracowników	r	-0,056	-,128*	0,082	-0,025	,340**	-0,094	,185**	,337**	-0,081	-,102*	,322**	1	0,010	-0,065	,238**	,174**	0,024	,115*
	p	0,275	0,013	0,113	0,623	0,000	0,069	0,000	0,000	0,119	0,049	0,000		0,845	0,206	0,000	0,001	0,638	0,026

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony.

Tabela 12 Cd.

			ZADP1	ZADPS	ZADEMNI	ZADEME	ZLOZP	WF	IZP	AUT	ERG	IZI	US	WZP	INTER	WSSPOL	ZNACZP	SENS	ODP	PPR
Interakcje	poza	r	-0,032	-0,028	0,001	0,007	-0,043	-0,022	-0,017	,137**	-0,061	-0,031	-,102*	0,010	1	,124*	0,063	0,044	0,057	0,086
organizacją		p	0,543	0,582	0,984	0,886	0,409	0,672	0,743	0,008	0,239	0,548	0,049	0,845		0,017	0,224	0,397	0,271	0,097
Wsparcie społeczne		r	,105*	,143**	-,123*	,157**	-0,029	-,161**	,120*	-0,009	-0,070	,248**	,170**	-0,065	,124*	1	0,096	,143**	,154**	,211**
		p	0,043	0,005	0,017	0,002	0,578	0,002	0,020	0,855	0,177	0,000	0,001	0,206	0,017		0,064	0,006	0,003	0,000
Znaczenie pracy		r	0,017	-0,034	0,039	0,094	,266**	-0,100	,183**	,203**	-0,020	0,032	,272**	,238**	0,063	0,096	1	,150**	,136**	-0,004
		p	0,740	0,506	0,457	0,068	0,000	0,054	0,000	0,000	0,694	0,532	0,000	0,000	0,224	0,064		0,004	0,008	0,942
Poczucie		r	,223**	,208**	-0,027	,242**	,469**	-,135**	,531**	,327**	0,096	,347**	,408**	,174**	0,044	,143**	,150**	1	,356**	0,095
sensowności		p	0,000	0,000	0,606	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000	0,063	0,000	0,000	0,001	0,397	0,006	0,004		0,000	0,067
Odpowiedzialność		r	,193**	,237**	-0,035	,126*	,337**	-0,082	,434**	,343**	,122*	,313**	,257**	0,024	0,057	,154**	,136**	,356**	1	0,084
i znajomość		p	0,000	0,000	0,494	0,014	0,000	0,114	0,000	0,000	0,018	0,000	0,000	0,638	0,271	0,003	0,008	0,000		0,105
rezultatów																				
Potrzeba rozwoju		r	0,060	0,032	-0,057	0,090	0,066	-0,062	,107*	0,038	0,089	,142**	,191**	,115*	0,086	,211**	-0,004	0,095	0,084	1
zawodowego		p	0,244	0,541	0,270	0,083	0,201	0,228	0,038	0,465	0,086	0,006	0,000	0,026	0,097	0,000	0,942	0,067	0,105	

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 13

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – poczucie sensowności, zmienne objaśniające – cechy pracy i zmienne kontrolne (model pełny)

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
model 3a								
(Stała)	3,137		0,123				0,408	1,958
Złożoność pracy	0,186	0,297	<0,001**	0,469	0,293	1,677	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,505	0,357	<0,001**	0,531	0,347	1,662		
Autonomia	-0,051	-0,041	0,442	0,327	-0,041	1,780		
Znaczenie pracy	-0,108	-0,057	0,199	0,150	-0,068	1,229		
Wymagania fizyczne	-0,084	-0,087	0,048**	-0,135	-0,105	1,206		
Ergonomia	0,017	0,015	0,734	0,096	0,018	1,251		
Używany sprzęt	0,146	0,113	0,029**	0,408	0,116	1,700		
Informacje zwrotne od innych	0,158	0,107	0,035**	0,347	0,112	1,610		
Wzajemna zależność pracowników	0,002	0,003	0,954	0,174	0,003	1,414		
Interakcje poza organizacją	0,133	0,080	0,059*	0,044	0,100	1,120		
Wsparcie społeczne	0,079	0,042	0,338	0,143	0,051	1,226		
Wiek	0,060	0,163	0,030**	0,161	0,115	3,507		
Posiadanie partnera	0,057	0,007	0,872	0,032	0,009	1,226		
Czy partner pracuje	-0,086	-0,012	0,779	0,052	-0,015	1,146		
Liczba dzieci ogółem	-0,098	-0,025	0,674	0,068	-0,022	2,186		
Liczba dzieci do 6 lat	-0,077	-0,011	0,825	0,003	-0,012	1,562		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	-0,048	-0,087	0,201	0,076	-0,068	2,931		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,018	-0,021	0,730	0,093	-0,018	2,242		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	0,001	0,003	0,943	0,040	0,004	1,382		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,034	0,085	0,057*	0,153	0,101	1,244		
Forma zatrudnienia	-0,164	-0,022	0,643	0,024	-0,025	1,461		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 14

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – odpowiedzialność i znajomość rezultatów, zmienne objaśniające – cechy pracy i zmienne kontrolne (model pełny)

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
model 4a								
(Stała)	6,686		0,000				0,267	2,127
Złożoność pracy	0,066	0,166	0,004**	0,337	0,153	1,677	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,239	0,265	<0,001**	0,434	0,240	1,662		
Autonomia	0,144	0,182	0,002**	0,343	0,162	1,780		
Znaczenie pracy	0,023	0,019	0,694	0,136	0,021	1,229		
Wymagania fizyczne	-0,049	-0,080	0,100	-0,082	-0,088	1,206		
Ergonomia	0,034	0,046	0,348	0,122	0,050	1,251		
Używany sprzęt	-0,015	-0,018	0,750	0,257	-0,017	1,700		
Informacje zwrotne od innych	0,128	0,137	0,015**	0,313	0,129	1,610		
Wzajemna zależność pracowników	-0,079	-0,140	0,008**	0,024	-0,140	1,414		
Interakcje poza organizacją	0,045	0,042	0,366	0,057	0,048	1,120		
Wsparcie społeczne	0,078	0,066	0,182	0,154	0,071	1,226		
Wiek	-0,002	-0,010	0,904	0,132	-0,006	3,507		
Posiadanie partnera	0,180	0,035	0,471	0,036	0,038	1,226		
Czy partner pracuje	-0,227	-0,049	0,298	0,012	-0,055	1,146		
Liczba dzieci ogółem	0,211	0,084	0,198	0,078	0,068	2,186		
Liczba dzieci do 6 lat	-0,373	-0,084	0,129	-0,028	-0,081	1,562		
Staż pracy w obecnym miejscu / firmie	0,026	0,075	0,325	0,110	0,052	2,931		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,028	-0,050	0,451	0,096	-0,040	2,242		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,004	-0,017	0,747	-0,011	-0,017	1,382		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,004	0,014	0,772	0,058	0,015	1,244		
Forma zatrudnienia	0,009	0,002	0,971	0,037	0,002	1,461		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 15

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy i zmienne kontrolne

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
model 4a								
(Stała)	23,565		0,000				R ² _{sk} =0,071	1,992
Złożoność pracy	0,086	0,082	0,206	0,086	0,067	1,677	R ² =0,126	
Informacje zwrotne z pracy	0,285	0,119	0,065*	0,144	0,098	1,668	(p=0,001)	
Autonomia	0,062	0,029	0,658	0,043	0,024	1,780		
Znaczenie pracy	-0,106	-0,033	0,550	-0,034	-0,032	1,230		
Wymagania fizyczne	0,097	0,059	0,278	0,072	0,058	1,206		
Ergonomia	0,183	0,095	0,088*	0,127	0,091	1,252		
Używany sprzęt	-0,112	-0,051	0,430	0,020	-0,042	1,710		
Informacje zwrotne od innych	0,023	0,009	0,885	0,117	0,008	1,626		
Wzajemna zależność pracowników	-0,229	-0,152	0,011**	-0,128	-0,135	1,425		
Interakcje poza organizacją	-0,117	-0,042	0,430	-0,028	-0,042	1,124		
Wsparcie społeczne	0,452	0,144	0,010**	0,143	0,136	1,257		
Płeć	-0,096	-0,008	0,882	-0,036	-0,008	1,085		
Wiek	0,009	0,015	0,872	0,051	0,009	3,537		
Posiadanie partnera	2,143	0,158	0,004**	0,154	0,151	1,226		
Czy partner pracuje	-0,457	-0,038	0,482	0,027	-0,037	1,148		
Liczba dzieci ogółem	0,527	0,079	0,284	0,060	0,057	2,189		
Liczba dzieci do 6 lat	-0,658	-0,056	0,371	-0,015	-0,048	1,573		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	0,024	0,026	0,762	0,041	0,016	2,958		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,076	-0,052	0,489	0,003	-0,037	2,245		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,019	-0,034	0,557	-0,025	-0,031	1,384		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,069	0,101	0,069*	0,095	0,097	1,245		
Forma zatrudnienia	-0,143	-0,012	0,849	-0,013	-0,010	1,461		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 16

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne – napięcie, zmienne objaśniające – cechy pracy i zmienne kontrolne

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
model 4a								
(Stała)	10,837		0,000				R ² _{sk} =0,042	2,131
Złożoność pracy	0,041	0,090	0,169	0,102	0,073	1,677	R ² =0,098	
Informacje zwrotne z pracy	-0,154	-0,151	0,021**	-0,089	-0,122	1,668	(p=0,021)	
Autonomia	-0,046	-0,051	0,450	0,018	-0,040	1,780		
Znaczenie pracy	0,019	0,014	0,803	0,039	0,013	1,230		
Wymagania fizyczne	-0,086	-0,123	0,027**	-0,126	-0,117	1,206		
Ergonomia	0,009	0,011	0,844	-0,012	0,011	1,252		
Używany sprzęt	0,137	0,147	0,027**	0,108	0,118	1,710		
Informacje zwrotne od innych	0,005	0,005	0,938	-0,023	0,004	1,626		
Wzajemna zależność pracowników	0,015	0,024	0,696	0,082	0,021	1,425		
Interakcje poza organizacją	0,043	0,036	0,505	0,001	0,036	1,124		
Wsparcie społeczne	-0,192	-0,143	0,012**	-0,123	-0,133	1,257		
Płeć	-0,272	-0,051	0,333	-0,005	-0,052	1,085		
Wiek	-0,028	-0,104	0,274	0,021	-0,058	3,537		
Posiadanie partnera	0,266	0,046	0,412	0,065	0,044	1,226		
Czy partner pracuje	-0,014	-0,003	0,961	0,026	-0,003	1,148		
Liczba dzieci ogółem	0,227	0,080	0,287	0,062	0,057	2,189		
Liczba dzieci do 6 lat	0,102	0,020	0,749	0,079	0,017	1,573		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	-0,031	-0,079	0,363	-0,003	-0,048	2,958		
Staż pracy na obecnym stanowisku	0,054	0,085	0,262	0,023	0,060	2,245		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	0,010	0,042	0,483	0,105	0,037	1,384		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,023	0,080	0,159	0,090	0,075	1,245		
Forma zatrudnienia	0,284	0,054	0,381	0,077	0,047	1,461		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 17

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie emocjonalne - energia, zmienne objaśniające – cechy pracy i zmienne kontrolne

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
model 4a								
(Stała)	0,796		0,706				R ² _{sk} =0,101	1,864
Złożoność pracy	0,076	0,144	0,024	0,194	0,120	1,677	R ² =0,154 (p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,187	0,157	0,014	0,228	0,131	1,668		
Autonomia	-0,052	-0,050	0,449	0,100	-0,040	1,780		
Znaczenie pracy	0,076	0,048	0,383	0,094	0,047	1,230		
Wymagania fizyczne	0,011	0,013	0,803	-0,011	0,013	1,206		
Ergonomia	0,109	0,114	0,038	0,161	0,110	1,252		
Używany sprzęt	-0,033	-0,030	0,638	0,119	-0,025	1,710		
Informacje zwrotne od innych	0,048	0,038	0,540	0,181	0,033	1,626		
Wzajemna zależność pracowników	-0,056	-0,074	0,205	-0,025	-0,067	1,425		
Interakcje poza organizacją	-0,001	0,000	0,993	0,007	0,000	1,124		
Wsparcie społeczne	0,214	0,137	0,013	0,157	0,131	1,257		
Płeć	-0,346	-0,056	0,276	-0,086	-0,058	1,085		
Wiek	0,050	0,161	0,082	0,107	0,093	3,537		
Posiadanie partnera	0,529	0,078	0,149	0,107	0,077	1,226		
Czy partner pracuje	0,254	0,042	0,425	0,106	0,043	1,148		
Liczba dzieci ogółem	-0,198	-0,060	0,411	0,070	-0,044	2,189		
Liczba dzieci do 6 lat	0,607	0,104	0,092	0,087	0,090	1,573		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	-0,053	-0,115	0,173	0,034	-0,073	2,958		
Staż pracy na obecnym stanowisku	0,013	0,017	0,812	0,041	0,013	2,245		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,011	-0,039	0,497	0,010	-0,036	1,384		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,024	0,071	0,194	0,074	0,069	1,245		
Forma zatrudnienia	0,397	0,064	0,278	0,066	0,058	1,461		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 18

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny)

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	R ² _{sk}	DW
Model 4a								
(Stała)	19,565		0,000				0,110	1,910
Złożoność pracy	0,001	0,001	0,992	0,086	0,001	1,868	(p<0,001)	
Informacje zwrotne z pracy	0,027	0,011	0,871	0,144	0,009	1,979		
Autonomia	0,013	0,006	0,924	0,043	0,005	1,832		
Znaczenie pracy	-0,085	-0,026	0,627	-0,034	-0,026	1,236		
Wymagania fizyczne	0,145	0,089	0,102	0,072	0,087	1,228		
Ergonomia	0,163	0,085	0,121	0,127	0,083	1,254		
Używany sprzęt	-0,151	-0,069	0,280	0,020	-0,058	1,724		
Informacje zwrotne od innych	-0,084	-0,034	0,589	0,117	-0,029	1,656		
Wzajemna zależność pracowników	-0,195	-0,130	0,027**	-0,128	-0,118	1,442		
Interakcje poza organizacją	-0,176	-0,063	0,228	-0,028	-0,064	1,134		
Wsparcie społeczne	0,398	0,127	0,020**	0,143	0,124	1,235		
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,447	0,168	0,004**	0,237	0,151	1,448		
Poczucie sensowności	0,302	0,179	0,007**	0,208	0,145	1,794		
Wiek	-0,007	-0,011	0,904	0,051	-0,006	3,555		
Posiadanie partnera	20,043	0,151	0,006**	0,154	0,147	1,228		
Czy partner pracuje	-0,326	-0,027	0,609	0,027	-0,027	1,150		
Liczba dzieci ogółem	0,459	0,069	0,341	0,060	0,051	2,197		
Liczba dzieci do 6 lat	-0,459	-0,039	0,523	-0,015	-0,034	1,572		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	0,026	0,028	0,741	0,041	0,018	2,953		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,058	-0,039	0,592	0,003	-0,029	2,246		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,018	-0,033	0,571	-0,025	-0,030	1,383		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,057	0,084	0,127	0,095	0,081	1,257		
Forma zatrudnienia	-0,097	-0,008	0,894	-0,013	-0,007	1,462		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 19

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – potrzeba wzrostu/rozwoju zawodowego

Zmienne	objaśniające	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	Wsp. determ.	DW	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	Wsp. determ.	DW
Wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (model 5.1a)									Wykształcenie średnie (model 5.2a)								
(Stała)		17,410		0,005				R ² _{sk} = 0,080	1,831	21,475		0,003				R ² _{sk} = 0,151	2,016
Złożoność pracy		0,028	0,025	0,775	0,115	0,021	1,846	R ² = 0,178		-0,046	-0,045	0,673	0,025	-0,036	2,128	R ² = 0,275	
Informacje zwrotne z pracy		0,195	0,079	0,401	0,206	0,061	2,034	(p=0,017)		-0,079	-0,035	0,753	0,042	-0,027	2,279	(p=0,003)	
Autonomia		-0,280	-0,123	0,173	0,013	-0,098	1,899			0,279	0,146	0,173	0,073	0,117	2,115		
Znaczenie pracy		-0,081	-0,025	0,741	-0,052	-0,024	1,317			-0,162	-0,051	0,543	-0,012	-0,052	1,328		
Wymagania fizyczne		0,184	0,113	0,132	0,102	0,109	1,300			0,074	0,045	0,587	0,024	0,047	1,301		
Ergonomia		0,125	0,064	0,399	0,098	0,061	1,357			0,259	0,135	0,109	0,168	0,138	1,308		
Używany sprzęt		-0,055	-0,025	0,781	0,052	-0,020	1,931			-0,273	-0,125	0,193	-0,049	-0,112	1,688		
Informacje zwrotne od innych		-0,201	-0,082	0,351	0,107	-0,067	1,781			0,090	0,036	0,711	0,128	0,032	1,719		
Wzajemna zależność pracowników		-0,076	-0,049	0,552	-0,077	-0,043	1,575			-0,257	-0,178	0,051*	-0,222	-0,167	1,520		
Interakcje poza organizacją		-0,007	-0,002	0,974	0,000	-0,002	1,205			-0,334	-0,120	0,135	-0,082	-0,128	1,196		
Wsparcie społeczne		0,331	0,103	0,183	0,129	0,096	1,385			0,433	0,139	0,101	0,153	0,141	1,309		
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów		0,456	0,165	0,046**	0,229	0,144	1,573			0,492	0,195	0,026**	0,244	0,191	1,392		
Poczucie sensowności		0,255	0,152	0,107	0,228	0,116	2,056			0,291	0,169	0,079**	0,165	0,151	1,687		
Wiek		0,049	0,073	0,557	0,053	0,042	3,605			-0,044	-0,076	0,596	0,037	-0,046	3,839		
Posiadanie partnera		10,880	0,133	0,083*	0,129	0,125	1,366			10,991	0,157	0,052*	0,191	0,166	1,191		
Czy partner pracuje		0,193	0,015	0,835	0,066	0,015	1,257			-10,089	-0,095	0,237	-0,036	-0,102	1,184		
Liczba dzieci ogółem		10,022	0,147	0,143	0,162	0,106	2,343			-0,387	-0,062	0,573	-0,103	-0,049	2,209		
Liczba dzieci do 6 lat		-0,224	-0,019	0,828	0,079	-0,016	1,696			-0,860	-0,077	0,435	-0,159	-0,067	1,777		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie		-0,190	-0,186	0,120	-0,023	-0,112	3,339			0,207	0,253	0,047**	0,118	0,170	2,961		
Staż pracy na obecnym stanowisku		0,060	0,041	0,692	0,013	0,029	2,530			-0,222	-0,145	0,197	-0,018	-0,111	2,337		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem		-0,033	-0,060	0,432	-0,052	-0,057	1,366			0,025	0,045	0,661	0,022	0,038	1,934		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy		0,057	0,089	0,231	0,109	0,086	1,267			0,020	0,026	0,789	0,087	0,023	1,798		
Forma zatrudnienia		0,015	0,001	0,988	-0,024	0,001	1,407			-0,752	-0,063	0,561	-0,007	-0,050	2,146		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 20

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – poziom wykształcenia

Zmienne objaśniające	B	Beta	P	r _{tz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW
Wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (model 6.1a)									Wykształcenie średnie (model 6.2a)							
(Stała)	36,699		0,000				R ² _{sk} = 0,123	2,433	17,275		0,163				R ² _{sk} = 0,183	1,738
Złożoność pracy	-0,239	-0,162	0,258	-0,079	-0,142	1,976	R ² = 0,357		-0,124	-0,144	0,492	0,078	-0,109	3,350	R ² = 0,481	
Informacje zwrotne z pracy	0,019	0,007	0,961	0,035	0,006	2,232	(p=0,097)		0,381	0,189	0,357	0,246	0,146	3,180	(p=0,091)	
Autonomia	-0,428	-0,190	0,180	-0,153	-0,168	1,931			-0,295	-0,188	0,342	0,098	-0,150	2,940		
Znaczenie pracy	0,432	0,132	0,313	-0,016	0,127	1,643			0,044	0,017	0,916	0,136	0,017	1,947		
Wymagania fizyczne	0,142	0,105	0,428	0,040	0,100	1,695			0,349	0,229	0,189	0,193	0,207	2,254		
Ergonomia	-0,087	-0,046	0,727	0,095	-0,044	1,698			-0,075	-0,045	0,761	0,077	-0,048	1,654		
Używany sprzęt	0,032	0,013	0,933	0,050	0,011	2,413			0,142	0,084	0,747	0,121	0,051	5,209		
Informacje zwrotne od innych	-0,257	-0,103	0,523	-0,009	-0,081	2,504			-0,134	-0,062	0,725	0,154	-0,056	2,396		
Wzajemna zależność pracowników	-0,177	-0,106	0,394	-0,124	-0,107	1,504			0,407	0,359	0,127	0,061	0,239	4,080		
Interakcje poza organizacją	-0,595	-0,201	0,119	-0,168	-0,195	1,591			0,717	0,263	0,085*	0,269	0,269	1,714		
Wsparcie społeczne	0,279	0,090	0,424	0,095	0,101	1,218			0,059	0,022	0,886	0,154	0,023	1,826		
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	10,099	0,444	0,001**	0,283	0,396	1,646			0,234	0,095	0,579	0,238	0,088	2,227		
Poczucie sensowności	0,058	0,026	0,858	-0,001	0,023	2,073			0,260	0,189	0,231	0,247	0,189	1,868		
Wiek	-0,035	-0,073	0,755	0,222	-0,039	5,268			-0,069	-0,082	0,688	-0,352	-0,064	3,142		
Posiadanie partnera	10,855	0,128	0,328	0,155	0,123	1,643			-0,198	-0,018	0,927	-0,028	-0,015	2,826		
Czy partner pracuje	-0,548	-0,046	0,692	-0,052	-0,050	1,287			10,761	0,172	0,319	0,074	0,158	2,237		
Liczba dzieci ogółem	-0,429	-0,075	0,619	0,130	-0,063	2,195			50,663	0,648	0,198	0,094	0,203	18,894		
Liczba dzieci do 6 lat	-20,229	-0,192	0,134	-0,216	-0,188	1,570			-50,225	-0,577	0,259	0,043	-0,178	19,629		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	0,052	0,067	0,723	0,169	0,045	3,482			-0,471	-0,403	0,095	-0,399	-0,261	4,275		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,062	-0,043	0,802	0,048	-0,032	2,879			0,917	0,251	0,292	-0,065	0,167	4,272		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,028	-0,050	0,744	0,082	-0,041	2,258			-0,017	-0,047	0,798	-0,136	-0,041	2,560		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,029	0,037	0,808	-0,013	0,031	2,281			0,027	0,038	0,842	-0,096	0,032	2,722		
Forma zatrudnienia	30,959	0,318	0,097*	0,289	0,208	3,487			-10,300	-0,124	0,473	-0,247	-0,114	2,254		

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony.

Tabela 20 Cd.

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW
Wykształcenie wyższe I stopnia (model 6.3a)									Wykształcenie wyższe II stopnia (model 6.4a)							
(Stała)	18,500		0,013				R ² _{sk} = 0,243	1,769	9,323		0,499				R ² _{sk} = 0,537	2,001
Złożoność pracy	0,182	0,185	0,110	0,186	0,133	2,498	R ² = 0,122		-0,113	-0,095	0,480	0,118	-0,124	2,127	R ² = 0,727	
Informacje zwrotne z pracy	-0,184	-0,076	0,457	0,041	-0,062	1,986	(p=0,008)		-0,016	-0,006	0,976	0,492	-0,005	5,323	(p<0,001)	
Autonomia	0,144	0,064	0,524	0,082	0,053	1,901			0,496	0,192	0,188	0,334	0,228	2,471		
Znaczenie pracy	-0,369	-0,119	0,155	-0,119	-0,119	1,320			-0,156	-0,036	0,785	0,091	-0,048	2,103		
Wymagania fizyczne	0,261	0,154	0,066*	0,122	0,153	1,308			0,003	0,001	0,992	-0,089	0,002	1,977		
Ergonomia	0,091	0,043	0,611	0,019	0,043	1,355			0,202	0,112	0,411	0,378	0,144	2,174		
Używany sprzęt	-0,286	-0,127	0,183	-0,082	-0,111	1,718			-0,318	-0,132	0,437	0,225	-0,136	3,401		
Informacje zwrotne od innych	-0,414	-0,164	0,096*	-0,051	-0,139	1,815			10,514	0,551	0,001**	0,639	0,522	2,980		
Wzajemna zależność pracowników	-0,240	-0,149	0,083*	-0,117	-0,144	1,380			-0,053	-0,029	0,835	-0,226	-0,037	2,347		
Interakcje poza organizacją	-0,176	-0,066	0,415	-0,063	-0,068	1,215			-0,141	-0,048	0,706	0,029	-0,066	1,918		
Wsparcie społeczne	0,829	0,239	0,005**	0,142	0,230	1,354			-0,405	-0,131	0,300	0,190	-0,180	1,890		
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,306	0,117	0,210	0,163	0,105	1,623			0,322	0,102	0,491	0,404	0,120	2,614		
Poczucie sensowności	0,301	0,182	0,077*	0,137	0,147	1,969			0,518	0,301	0,108	0,623	0,276	4,017		
Wiek	-0,011	-0,015	0,910	0,069	-0,009	3,425			-0,099	-0,117	0,650	0,184	-0,080	7,867		
Posiadanie partnera	10,748	0,134	0,095*	0,205	0,139	1,206			-30,359	-0,213	0,295	0,198	-0,182	4,861		
Czy partner pracuje	-0,543	-0,045	0,573	-0,004	-0,047	1,213			20,578	0,177	0,286	0,201	0,186	3,232		
Liczba dzieci ogółem	0,548	0,079	0,459	0,074	0,062	2,132			-10,369	-0,132	0,421	0,085	-0,141	3,187		
Liczba dzieci do 6 lat	-0,656	-0,057	0,569	-0,032	-0,048	1,858			30,296	0,197	0,185	0,296	0,229	2,573		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	0,090	0,094	0,492	0,070	0,057	3,552			0,621	0,558	0,024**	0,163	0,381	6,720		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,043	-0,024	0,838	0,009	-0,017	2,574			-0,369	-0,344	0,131	0,052	-0,260	5,982		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,003	-0,004	0,965	-0,019	-0,004	1,619			-0,038	-0,048	0,738	0,043	-0,059	2,439		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,069	0,083	0,340	0,089	0,080	1,423			0,029	0,058	0,666	0,307	0,076	2,134		
Forma zatrudnienia	-10,407	-0,115	0,220	-0,055	-0,102	1,642			-0,225	-0,013	0,909	0,030	-0,020	1,636		

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 21

Wyniki estymacji modelu regresji liniowej: zmienna objaśniana – zadowolenie poznawcze, zmienne objaśniające – cechy pracy, krytyczne stany psychologiczne i zmienne kontrolne (model pełny); zmienna moderująca – forma zatrudnienia

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW	B	Beta	p	r _{tz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 7.1a)									Forma zatrudnienia: umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu (model 7.2a)							
(Stała)	17,639		0,003				R ² _{sk} = 0,101	1,997	11,656		0,532				R ² _{sk} = 0,081	2,006
Złożoność pracy	-0,049	-0,045	0,608	0,029	-0,036	1,906	R ² = 0,189		0,145	0,158	0,484	0,059	0,119	3,088	R ² = 0,436	
Informacje zwrotne z pracy	-0,018	-0,008	0,928	0,153	-0,006	1,950	(p=0,003)		0,159	0,073	0,785	0,020	0,046	4,413	(p=0,286)	
Autonomia	0,142	0,068	0,430	0,067	0,055	1,872			-0,150	-0,076	0,754	0,001	-0,053	3,592		
Znaczenie pracy	0,043	0,014	0,850	0,024	0,013	1,352			-0,633	-0,234	0,164	-0,268	-0,234	1,683		
Wymagania fizyczne	0,140	0,090	0,217	0,069	0,086	1,318			0,002	0,001	0,994	-0,054	0,001	1,853		
Ergonomia	0,117	0,063	0,390	0,131	0,060	1,333			0,400	0,228	0,222	0,152	0,205	2,098		
Używany sprzęt	-0,327	-0,149	0,066*	-0,031	-0,129	1,619			0,535	0,259	0,208	-0,035	0,212	2,531		
Informacje zwrotne od innych	0,113	0,047	0,571	0,164	0,040	1,735			-0,416	-0,173	0,420	0,004	-0,136	2,806		
Wzajemna zależność pracowników	-0,231	-0,147	0,054*	-0,148	-0,134	1,447			-0,422	-0,295	0,133	-0,330	-0,252	2,276		
Interakcje poza organizacją	-0,088	-0,033	0,627	0,025	-0,034	1,139			-0,460	-0,161	0,388	0,025	-0,146	2,109		
Wsparcie społeczne	0,294	0,099	0,168	0,128	0,096	1,282			10,953	0,554	0,009**	0,223	0,424	2,479		
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	0,367	0,129	0,099*	0,214	0,115	1,518			-0,478	-0,204	0,275	0,103	-0,184	2,104		
Poczucie sensowności	0,353	0,211	0,013	0,222	0,174	1,764			0,337	0,242	0,232	0,158	0,202	2,461		
Wiek	0,020	0,033	0,783	0,134	0,019	3,576			0,135	0,116	0,517	-0,075	0,110	1,939		
Posiadanie partnera	2,475	0,173	0,013**	0,171	0,174	1,195			0,882	0,077	0,718	0,210	0,062	2,792		
Czy partner pracuje	-0,629	-0,052	0,456	-0,006	-0,052	1,227			0,184	0,016	0,939	0,128	0,013	2,814		
Liczba dzieci ogółem	0,546	0,089	0,318	0,118	0,070	2,007			20,898	0,330	0,467	-0,109	0,123	12,518		
Liczba dzieci do 6 lat	-0,340	-0,030	0,699	-0,028	-0,027	1,522			-20,994	-0,301	0,511	-0,125	-0,112	12,797		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	0,023	0,029	0,784	0,089	0,019	2,867			-0,558	-0,145	0,711	-0,144	-0,063	9,325		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-0,063	-0,052	0,572	0,038	-0,040	2,120			-0,462	-0,095	0,797	-0,197	-0,044	8,415		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	0,032	0,040	0,570	-0,002	0,040	1,234			0,207	0,350	0,103	0,151	0,272	2,708		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	0,044	0,058	0,419	0,088	0,057	1,270			0,001	0,001	0,997	0,150	0,001	2,045		

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie.

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Tabela 21 Cd.

Zmienne objaśniające	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW	B	Beta	p	r _{rz}	r _{cz}	VIF	wsp. determ.	DW
Forma zatrudnienia: umowa cywilnoprawna (model 7.3a)									Forma zatrudnienia: samozatrudnienie (model 7.4a)							
(Stała)	11,793		,486				R ² _{sk} = 0,102	2,379	-16,150		0,516				R ² _{sk} = 0,562	2,165
Złożoność pracy	0,190	0,159	0,410	0,256	0,131	2,519	R ² = 0,421		-0,020	-0,017	0,950	0,414	-0,033	3,977	R ² = 0,933	
Informacje zwrotne z pracy	-0,106	-0,037	0,868	0,236	-0,026	3,391	(p=0,218)		1,866	0,672	0,119	0,124	0,704	6,824	(p=0,192)	
Autonomia	-0,324	-0,127	0,511	0,093	-0,104	2,531			0,890	0,418	0,254	-0,043	0,554	5,853		
Znaczenie pracy	-0,704	-0,151	0,366	0,072	-0,143	1,884			-0,313	-0,090	0,748	-0,107	-0,169	4,054		
Wymagania fizyczne	0,241	0,138	0,487	0,049	0,110	2,668			-0,082	-0,044	0,870	0,411	-0,087	3,738		
Ergonomia	-0,369	-0,168	0,343	0,053	-0,150	2,125			1,444	0,681	0,145	0,299	0,671	8,394		
Używany sprzęt	0,302	0,129	0,623	0,244	0,078	4,652			-0,996	-0,472	0,251	0,027	-0,557	7,347		
Informacje zwrotne od innych	-0,308	-0,107	0,624	0,069	-0,078	3,260			-0,500	-0,205	0,408	0,043	-0,419	2,913		
Wzajemna zależność pracowników	0,419	0,229	0,243	0,228	0,184	2,584			-0,662	-0,496	0,146	-0,323	-0,669	4,497		
Interakcje poza organizacją	0,357	0,098	0,548	0,001	0,095	1,790			-0,502	-0,237	0,405	-0,545	-0,422	3,841		
Wsparcie społeczne	-0,273	-0,076	0,661	0,192	-0,070	2,030			0,439	0,136	0,609	-0,050	0,267	3,593		
Odpowiedzialność i znajomość rezultatów	1,430	0,515	0,007**	0,417	0,411	2,245			-0,438	-0,234	0,429	0,209	-0,403	4,182		
Poczucie sensowności	0,128	0,062	0,766	0,296	0,047	2,994			0,300	0,130	0,648	0,134	0,239	4,145		
Wiek	-0,023	-0,021	0,919	-0,181	-0,016	2,904			0,320	0,416	0,383	0,123	0,440	10,727		
Posiadanie partnera	0,622	0,044	0,787	0,052	0,043	1,775			3,174	0,238	0,443	0,270	0,391	4,640		
Czy partner pracuje	0,663	0,047	0,749	0,069	0,051	1,488			-4,028	-0,363	0,127	-0,069	-0,693	2,107		
Liczba dzieci ogółem	-0,904	-0,092	0,714	-0,009	-0,058	4,298			0,974	0,132	0,748	0,048	0,170	8,698		
Liczba dzieci do 6 lat	1,079	0,070	0,749	-0,015	0,051	3,270			3,129	0,258	0,301	0,409	0,510	2,796		
Staż pracy w obecnym miejscu/firmie	0,552	0,228	0,318	-0,153	0,158	3,512			0,667	0,324	0,415	0,262	0,413	7,534		
Staż pracy na obecnym stanowisku	-1,914	-0,359	0,199	-0,282	-0,202	5,226			-0,419	-0,140	0,762	0,296	-0,160	11,092		
Liczba godzin pracy w tygodniu ogółem	-0,090	-0,163	0,373	-0,249	-0,141	2,247			-0,006	-0,014	0,953	0,218	-0,031	2,989		
Liczba godzin pracy w tygodniu poza biurem/centralą firmy	-0,075	-0,053	0,706	-0,055	-0,060	1,344			0,154	0,480	0,171	0,328	0,640	4,902		

Źródło: obliczenia własne.

3. Skala do Badania Krytycznych Stanów Psychologicznych – opis podjętych działań i otrzymanych rezultatów

Podstawą do stworzenia skali do badania krytycznych stanów psychologicznych było narzędzie JDS Hackmana i Oldhama (1975). Za pomocą metody trawestacji oraz parafrazy, wygenerowanych zostało 21 itemów do pomiaru 3 krytycznych stanów psychologicznych (odpowiednio 10 do poczucia sensowności, 7 do poczucia odpowiedzialności, 4 pozycje testowe do znajomości rezultatów; w tym ostatnim przypadku zdecydowałem się uwzględnić tylko 4 itemy, równolegle opracowany został bowiem kwestionariusz do badania cech pracy, zawierający stwierdzenia do szacowania informacji zwrotnych od przełożonych i od współpracowników). W badaniach pilotażowych uczestniczyły 124 osoby (84 K, 40 M), w wieku od 19 do 60 lat ($M=33,42$, $SD=10,00$), reprezentujące zróżnicowane zawody i stanowiska. Badana grupa była zróżnicowana również pod względem stażu pracy (minimum: 1 rok, maksimum: 45 lat, $M=11,55$). Wśród osób badanych przeważały osoby z wyższym wykształceniem (83 o. b.), 14 osób posiadało wykształcenie wyższe nie pełne, zaś 27 osób – wykształcenie średnie. 89 osób badanych było w stałym związku partnerskim, zaznaczyć jednak należy, że aż 80 osób nie posiadał dzieci.

Poniżej znajduje się skrótowy opis podjętych działań oraz uzyskanych rezultatów:

- analiza struktury odpowiedzi udzielanych przez osoby badane: na tym etapie okazało się, że osoby badane wykorzystywały wszystkie odpowiedzi ze skali 1-5;
- analiza czynnikowa eksploracyjna: sprawdzone zostały odpowiednio 2 rozwiązania: 1) trzyczynnikowe – na mocy założeń teoretycznych oraz 2) dwuczynnikowe – w nawiązaniu do wykresu Osypiska. Wyodrębnione czynniki poddane zostały rotacji Promax. Zaznaczyć należy, iż rozwiązanie trzyczynnikowe było trudne do interpretacji, w każdym bowiem czynniku zauważyć można było wysokie ładunki czynnikowe itemów należących (w myśl założeń teoretycznych) do odrębnych skal. Postanowiłem więc bardziej szczegółowo przeanalizować rozwiązanie dwuczynnikowe. W tym miejscu warto odwołać się do metaanalizy przeprowadzonej przez Frieda i Ferrisa (1987). Procedurze analitycznej poddano łącznie niemal 200 badań, zaś grupę badaną stanowiło 6930 pracowników reprezentujących 876 i 56 organizacji. Uzyskane wyniki pozwalają przypuszczać, iż zasadna jest redukcja stanów psychologicznych z 3 do 2 (zaleca się połączenie poczucia sensowności z poczuciem odpowiedzialności w jeden wymiar). Wyniki

uzyskane w niniejszym badaniu sugerują również rozwiązanie dwuczynnikowe, z tym że (w przeciwieństwie do metaanalizy Frieda i Ferrisa) zasadne wydaje się połączenie poczucia odpowiedzialności ze znajomością rezultatów. Wyniki takie zdają się być zgodne z tzw. potocznym rozumowaniem – jeśli bowiem pracownicy znają rezultaty swoich działań – wykazują większy poziom odpowiedzialności za wykonywaną pracę. W efekcie przeprowadzonej procedury powstała skrócona, empiryczna wersja kwestionariusza do badania krytycznych stanów psychologicznych, składająca się z 10 pozycji testowych.

- analiza zgodności wewnętrznej testu, analizy mocy dyskryminacyjnej poszczególnych stwierdzeń. Poniżej znajdują się otrzymane wyniki.

Tabela 22

Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali „poczucie sensowności”, N=124, Alfa Cronbacha = 0,945

	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
It112	24,4597	27,389	0,894	0,930	0,977
It79	24,4032	27,348	0,898	0,929	0,981
It95	24,5000	27,553	0,888	0,930	0,961
It104	24,4194	28,945	0,857	0,934	0,829
It101	24,3468	30,001	0,772	0,941	0,724
It59	24,3952	27,769	0,838	0,935	0,93

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 23

Własności poszczególnych pozycji oraz rzetelności skali „poczucie odpowiedzialności i znajomość rezultatów”, N=124, Alfa Cronbacha = 0,648

	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji	Współczynnik rzetelności pozycji
It47	12,1129	4,459	0,427	0,584	0,344
It102	12,3548	3,743	0,414	0,598	0,438
It48	12,2823	3,912	0,545	0,500	0,477
It26	12,3629	4,379	0,351	0,632	0,321

Źródło: obliczenia własne.

Poszczególne pozycje, należące do odpowiednich skal charakteryzują się zadowalającymi właściwościami. Również akceptowalne są wartości zgodności wewnętrznej dla wyodrębnionych czynników (choć w przypadku czynnika drugiego wartość alfa Cronbacha jest stosunkowo niska). W ramach podsumowania należy stwierdzić, iż uzyskano zadowalające narzędzie, jednak jego przydatność do celów

naukowych i praktycznych powinna być jeszcze zweryfikowana. W badaniach własnych nie przeprowadziłem analizy stabilności czasowej narzędzia, nie sprawdziłem też trafności testu z wykorzystaniem kryteriów zewnętrznych, zasadne wydaje się także przeprowadzenie confirmacyjnej analizy czynnikowej na innej grupie osób badanych. Niniejszy kwestionariusz stanowi więc wstępną wersję, wymagającą dalszych działań ukierunkowanych na stworzenie jego ostatecznej formy.