

Indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny jako wyznaczniki zaangażowania w pracę

Opis analizy

W celu sprawdzenia czy indywidualne czynniki kontekstu pracy oraz zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny stanowią istotne predyktory zaangażowania w pracę zastosowano hierarchiczną analizę regresji. Wykonano trzy kolejne hierarchiczne analizy regresji, w których zmienną objaśnianą było zaangażowanie w pracę, uwzględniając status własności firmy – analizę dla ogółu badanych, analizę dla firmy państwowej oraz analizę dla firmy prywatnej. W każdej analizie w bloku pierwszym wprowadzano indywidualne czynniki kontekstu pracy, tj. rodzaj umowy o pracę (stała – czasowa), staż pracy w firmie oraz wiek i płeć, w bloku drugim wprowadzano jako predyktory zmienne osobowościowe, tj. samoocenę i poczucie umiejscowienia kontroli pracy, natomiast w trzecim bloku klimat psychologiczny, tj. bezpieczeństwo psychiczne i znaczenie pracy.

Tak przeprowadzona analiza miała na celu sprawdzenie przewidywania, że zaangażowanie w pracę łączy się z czasem i sposobem zatrudnienia w organizacji, natomiast samoocena, poczucie kontroli pracy oraz klimat psychologiczny, tj. bezpieczeństwo i znaczenie pracy istotnie nasilają (przewidują) zaangażowanie w pracę.

Poniżej przedstawione są wyniki analiz dla ogółu badanych, dla firmy państwowej oraz dla firmy prywatnej w modelu hierarchicznej analizy regresji – trzech bloków. Jako pierwszy blok – wprowadzano cztery predyktory – rodzaj umowy o pracę (stała – czasowa), staż pracy w firmie oraz wiek i płeć, jako drugi blok – wprowadzano dwa predyktory – samoocenę i poczucie umiejscowienia kontroli pracy, jako trzeci blok – wprowadzano dwa predyktory – bezpieczeństwo psychiczne i znaczenie pracy.

Predyktory zaangażowania w pracę a status własności organizacji

Predyktory zaangażowania w pracę dla całej próby badanych (bez uwzględnienia statusu własności firmy)

Zgodnie z opisanym wyżej schematem analizy regresji, dla zmiennej zależnej **zaangażowanie w pracę**, uzyskano wyniki, które wskazują, że wszystkie kolejne bloki analizy są istotne statystycznie: $p < 0,001$. (por. tabela 1.) W bloku pierwszym istotnymi predyktorami zaangażowania spośród indywidualnych czynników kontekstu pracy okazały się wiek osób badanych i ich płeć. Zmienne te utrzymały poziom istotności jako predyktory w bloku II, w którym wprowadzono zmienne osobowościowe oraz w bloku trzecim, w którym dołożono zmienne klimatu psychologicznego.

Utrzymanie się wieku i płci jako predyktorów zaangażowania w kolejnych blokach, świadczy o istotnym wpływie tych zmiennych na zaangażowanie w pracę badanych osób. Z grupy predyktorów traktowanych jako zmienne osobowościowe, istotne okazało się umiejscowienie poczucia kontroli pracy – predyktor ten utrzymał się na istotnym poziomie w bloku II i bloku III. Nieistotny natomiast okazał się wpływ samooceny na zaangażowanie. Wyniki analizy w bloku trzecim wskazują na istotny wpływ zmiennej znaczenie pracy, wartość

standaryzowanego współczynnika regresji dla tej zmiennej wynosi $\beta = 0,54$. Jak widać z wielkości skorygowanego R^2 oraz istotnego przyrostu R^2 w kolejnych blokach, procent wyjaśnionej wariacji istotnie przyrasta i w bloku trzecim dochodzi do poziomu $R^2 = 28\%$.

Podsumowując wyniki hierarchicznej analizy regresji przeprowadzonej na całej próbie badanych pracowników, można powiedzieć, że z grupy predyktorów traktowanych jako indywidualne czynniki kontekstu pracy, istotne okazały się wiek i płeć pracowników, z grupy zmiennych osobowościowych istotnym predyktorem okazało się poczucie kontroli, natomiast istotnym dla zaangażowania w pracę wymiarem klimatu psychologicznego okazało się znaczenie pracy. Wpływ pozostałych sprawdzanych w równaniu regresji zmiennych jest nieistotny statystycznie.

Tabela 7. Wyniki hierarchicznej analizy regresji – indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny jako predyktory zaangażowania w pracę.

	<i>Predyktory</i>	β	<i>t</i>	R^2_{skoryg}	<i>F</i>
Blok 1	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	0,24**	3,51		
	Płeć	0,16**	2,87		
				0,05	5,47***
Blok 2	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	0,21**	3,23		

	Płeć	0,16**	2,94		
	Samoocena	n.i.			
	Poczucie kontroli	-0,21**	-3,77		
				0,09	6,34***
				$\Delta R^2=0,04$	7,62**
Blok 3	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	0,14*	2,30		
	Płeć	0,13*	2,57		
	Samoocena	n.i.			
	Poczucie kontroli	-0,14**	-2,87		
	Bezpieczeństwo psych.	n.i.			
	Znaczenie pracy	0,53**	7,74		
				0,28	16,85***
				$\Delta R^2=0,19$	43,33***

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Predyktory zaangażowania w pracę w firmie państwowej

Dla zmiennej zależnej zaangażowanie w pracę, wykonano hierarchiczną analizę regresji w trzech blokach zgodnie z weryfikowanym modelem zależności – w pierwszym bloku jako predyktory wprowadzono rodzaj umowy o pracę (stała – czasowa), staż pracy w firmie, wiek oraz płeć, w drugim bloku wprowadzano jako predyktory samoocenę i poczucie umiejscowienia kontroli pracy, natomiast w trzecim bloku jako

predyktory wprowadzono do równania regresji zmienne – bezpieczeństwo psychiczne i znaczenie pracy.

Analiza ujawniła, że blok pierwszy jest nieistotny statystycznie, istotny okazał się natomiast blok drugi [$F(6, 194)=4,31$; $p<0.001$] i blok trzeci [$F(8, 192)=10,85$; $p<0.001$]. W bloku drugim predyktorem zaangażowania w pracę okazały się zmienne z grupy indywidualnych czynników kontekstu pracy, tj. wiek i płeć, zaś wśród zmiennych osobowościowych istotnym predyktorem zaangażowania w pracę osób badanych jest poczucie umiejscowienia kontroli pracy.

Wyniki zamieszczone w tabeli 2. wskazują, że zmienne wprowadzone w bloku drugim wyjaśniają 12% wariancji. W bloku trzecim natomiast procent wyjaśnionej wariancji wzrósł do 30%, a istotnym predyktorem zaangażowania w pracę, poza poczuciem umiejscowienia kontroli ($\beta = -0,20$), okazało się znaczenie pracy ($\beta = 0,56$). Tak więc po wprowadzeniu do równania regresji w bloku trzecim zmiennych klimatu psychologicznego, dla zaangażowania w pracę w firmie państwowej nieistotny okazał się wpływ indywidualnych czynników kontekstu pracy tj. rodzaj umowy, długość stażu pracy w firmie, wiek i płeć, jak również samoocena i bezpieczeństwo psychiczne.

Tabela 8. Wyniki hierarchicznej analizy regresji – indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny jako predyktory zaangażowania w pracę w firmie państwowej.

	<i>Predyktory</i>	β	t	R^2_{skoryg}	F
Blok 1	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	n.i.			
	Płeć	n.i.			

					n.i.
Blok 2	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	n.i.			
	Płeć	n.i.			
	Samooocena	n.i.			
	Poczucie kontroli	-0,29**	-4,11		
				0,09	4,31***
				$\Delta R^2=0,10$	10,51***
Blok 3	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	n.i.			
	Płeć	n.i.			
	Samooocena	n.i.			
	Poczucie kontroli	-0,20**	-3,14		
	Bezpieczeństwo psych.	n.i.			
	Znaczenie pracy	0,56**	5,77		
				0,28	10,85***
				$\Delta R^2=0,19$	27,02***

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Predyktory zaangażowania w pracę w firmie

prywatnej

Dla zmiennej wyjaśnianej zaangażowanie w pracę, wykonano hierarchiczną analizę regresji w trzech blokach zgodnie z weryfikowanym modelem zależności – w pierwszym bloku jako predyktory wprowadzono rodzaj umowy o pracę (stała – czasowa), staż pracy w firmie oraz wiek i płeć, w drugim bloku – wprowadzono dwa predyktory – samoocenę i poczucie umiejscowienia kontroli pracy, w trzecim bloku jako predyktory wprowadzono do równania regresji zmienne – bezpieczeństwo psychiczne i znaczenie pracy.

Analiza wyników pokazuje, że wszystkie bloki analizy są istotne statystycznie. W bloku pierwszym [$F(4, 119) = 4,81$; $p < 0.01$], w którym wprowadzono indywidualne czynniki kontekstu pracy, procent wyjaśnionej wariancji wynosi 11%, a predyktorami zaangażowania w pracę okazały się wiek i płeć. Zmienne – wiek i płeć utrzymały swoją istotność w bloku drugim [$F(6, 117) = 3,58$; $p < 0.01$], w którym wprowadzono do równania regresji zmienne osobowościowe. Wprowadzenie samooceny i poczucia kontroli nie spowodowało istotnego przyrostu procentu wyjaśnionej wariancji. Procent wyjaśnionej wariancji wzrósł natomiast istotnie do $R^2 = 28\%$ w bloku trzecim [$F(8, 115) = 7,01$; $p < 0.001$] po wprowadzeniu do równania regresji zmiennych klimatu psychologicznego, tj. bezpieczeństwa psychicznego i znaczenia pracy. Predyktorem zaangażowania w pracę w modelu trzecim, poza utrzymującym się wpływem wieku i płci oraz stażem pracy w firmie okazało się znaczenie pracy ($\beta = 0,54$).

Podsumowując, istotnym predyktorem zaangażowania w pracę w firmie prywatnej okazało się znaczenie pracy, jak również staż pracy w firmie, wiek i płeć. Zmienne osobowościowe nie ujawniły istotnego wpływu na zaangażowania pracownika.

Tabela 9. Wyniki hierarchicznej analizy regresji – indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny jako predyktory zaangażowania w pracę w firmie prywatnej.

	<i>Predyktory</i>	β	t	R^2_{skoryg}	F
Blok 1	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	0,33**	3,47		
	Płeć	0,22*	2,41		
				0,11	4,81**
Blok 2	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	n.i.			
	Wiek	0,31**			
	Płeć	0,21*			
	Samooocena	n.i.			
	Poczucie kontroli	n.i.			
				0,11	3,58**
				$\Delta R^2=0,02$	n.i.
Blok 3	Rodzaj umowy	n.i.			
	Staż pracy w firmie	-0,18*	-1,91		
	Wiek	0,23*	2,62		
	Płeć	0,20*	2,32		
	Samooocena	n.i.			
	Poczucie kontroli	n.i.			
	Bezpieczeństwo psych.	n.i.			

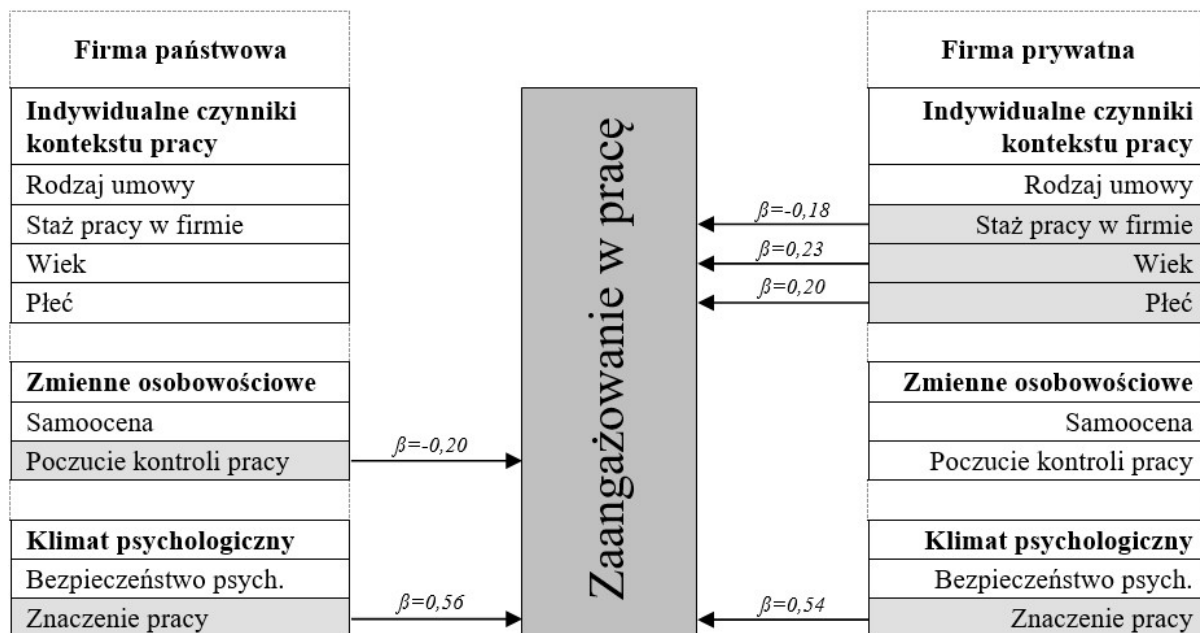
	Znaczenie pracy	0,54**	5,11		
				0,28	7,01***
				$\Delta R^2=0,17$	14,79***

* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Podsumowanie wyników

Podsumowując wyniki hierarchicznej analizy regresji przeprowadzonej na całej próbie badanych pracowników oraz niezależnie dla firmy państwowej i prywatnej – z grupy predyktorów traktowanych jako indywidualne czynniki kontekstu pracy, istotne dla zaangażowania w pracę – w całej grupie badanych – okazały się wiek i płeć pracowników. Zmienne – wiek i płeć – wyznaczają zaangażowanie w pracę w firmie prywatnej, natomiast w firmie państwowej nie ujawniły one swojego wpływu na zaangażowanie w pracę badanych osób. Z grupy zmiennych osobowościowych istotnym predyktorem zaangażowania w pracę w analizach przeprowadzonych na całej próbie badanych okazało się poczucie kontroli.

Poczucie umiejscowienia kontroli pracy jest wyznacznikiem zaangażowania w pracę w firmie państwowej, natomiast w firmie prywatnej wpływ zmiennych osobowościowych okazał się nieistotny statystycznie. Ze zmiennych klimatu psychologicznego – istotnym dla zaangażowania w pracę wymiarem jest znaczenie pracy. Jest ono istotnym wyznacznikiem zaangażowania w pracę zarówno w firmie państwowej, jak i w firmie prywatnej. Natomiast wpływ bezpieczeństwa psychicznego na zaangażowanie pracowników – w analizach przeprowadzonych dla obu firm – okazał się nieistotny statystycznie.



Ryc. 11. Predyktory zaangażowania w pracę w firmie państwowej i w firmie prywatnej

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.