

Struktura samooceny

Samoocena nie jest czymś jednolitym, lecz mniej lub bardziej zwartym zespołem różnorodnych sądów i opinii.

Te sądy i opinie, jednostka odnosi do swojej osoby. Strukturę samooceny możemy rozpatrywać w postaci **GLOBALNEJ** lub **CZĄSTKOWEJ**.

Przez samoocenę globalną rozumie się sumę ocen cząsteczkowych, która jawi się nie tylko jako indukcja uogólniająca wielość ocen cząsteczkowych, ale nadto jako stały element, przez pewien okres życia niezmienny, trwale ugruntowany, bardzo ściśle przylegający do tego, co jest odczuwane jako autentyczne i niepowtarzalne „JA”.

Na to autentyczne i niepowtarzalne „JA” składa się zdrowie, uroda, sprawność fizyczna, pozycja społeczna, wykształcenie i cały szereg innych cech, które wchodzi w uogólnioną strukturę osobowości, stając się elementem obrazu świata i obrazu własnej osoby.

Obraz ten jest u poszczególnych osób, nierzadko tych samych, inny w odniesieniu do poszczególnych właściwości ocenianych w różnym czasie lub miejscu.

Podobnie wyjaśniają ten problem Rogers, Reykowski i Kon. Twierdzą oni, że „miarą poziomu samooceny globalnej jest poziom oceny tej cechy, którą jednostka uważa za dominującą wśród innych cech i z którą się identyfikuje”.[\[1\]](#)

Człowiek najczęściej identyfikuje się z tą cechą ulubionego przez siebie bohatera, w zakresie, której „zdradza” najwyższe uzdolnienia oraz wysoko ocenia swoje możliwości.

Jeżeli w spełnianej roli jednostka oceniana jest wysoko, jej samoocena podwyższa się, jeśli zaś nisko – obniża się.[\[2\]](#)

Poziom samooceny jest, zatem wprost proporcjonalny do poziomu satysfakcji, jaką jednostka uzyskuje w wyniku spełnianej roli.

Niekiedy globalna ocena samego siebie może być neutralizowana lub zakłócana przez rywalizujące z nią oceny cząstkowe. Na ogół jednak zmiany samooceny globalnej są połączone z wyjątkowo silnymi czynnikami o charakterze negatywnym, wywołującym głębokie przeżycia emocjonalne. Można tu wymienić ciężką chorobę, niespodziewany wypadek, śmierć bliskiej osoby, umysłową lub fizyczną niewolę. Zmiany samooceny mogą być także następstwem zdarzeń o wyjątkowej sile o charakterze pozytywnym, takich jak na przykład: nagłe społeczne uznanie, nagłe odkrycie własnych, uprzednio niedostrzeganych możliwości, osiągnięcie nieoczekiwanego sukcesu, itp. [3]

Ustalenie samooceny nie jest sprawą łatwą, często bywa nawet niemożliwe. Jest, bowiem często tak, że to, co w sobie najbardziej cenimy – najskrzętniej ukrywamy i niechętnie się tym dzielimy z otoczeniem.

Dotarcie do dominanty samooceny jest możliwe:

- na drodze obserwacji samego siebie w różnych sytuacjach;
- przez określenie tego, co najczęściej dana osoba eksponuje, jako charakterystyczne i typowe dla niej.
- przez ocenę, a następnie ustalenie hierarchii osobistych wartości. [4]

Samooceńca, czyli proces oceny własnych cech, zdolności i wartości, jest złożonym mechanizmem psychologicznym, który wpływa na wiele aspektów życia człowieka, takich jak zdrowie psychiczne, relacje interpersonalne czy osiągnięcia zawodowe. Struktura samooceny obejmuje kilka kluczowych komponentów:

1. Komponent emocjonalny:

- **Poczucie własnej wartości:** Ogólne uczucie szacunku i akceptacji dla samego siebie. Może być wysokie lub niskie, co wpływa na ogólne samopoczucie.

- **Samopoczucie emocjonalne:** Jakie emocje wywołuje myślenie o sobie – mogą to być pozytywne emocje (duma, zadowolenie) lub negatywne (wstyd, wina).

2. Komponent poznawczy:

- **Samoświadomość:** Stopień, w jakim jednostka jest świadoma swoich cech, zdolności, emocji i zachowań.
- **Samokrytyka i samokomplementacja:** Skłonność do krytykowania siebie za niepowodzenia i chwaleń za sukcesy.
- **Porównania społeczne:** Ocenianie siebie w kontekście porównywania z innymi ludźmi, co może prowadzić do poczucia wyższości lub niższości.

3. Komponent behawioralny:

- **Samoprezentacja:** Jak jednostka przedstawia siebie innym, co może być zgodne z rzeczywistością lub idealizowane.
- **Samoregulacja:** Zdolność do kontrolowania swoich działań i emocji w celu osiągnięcia zamierzonych celów.

4. Komponent społeczny:

- **Akceptacja społeczna:** Jak jednostka jest postrzegana i akceptowana przez innych, co wpływa na jej samoocenę.
- **Wzorce społeczne i kulturowe:** Normy i oczekiwania społeczne, które kształtują obraz samego siebie.

Modele samooceny

1. Model wielowymiarowy:

- Uznaje, że samoocena składa się z różnych aspektów, takich jak samoocena akademicka, społeczna, fizyczna itd. Każdy z tych aspektów może być oceniany osobno, co pozwala na bardziej szczegółowe zrozumienie, jak jednostka postrzega różne obszary swojego życia.

2. Model hierarchiczny:

- Zakłada, że samoocena ma strukturę hierarchiczną, gdzie na górze znajduje się ogólna samoocena, a pod nią bardziej szczegółowe oceny dotyczące konkretnych dziedzin życia.

3. Model funkcjonalny:

- Skupia się na funkcjach samooceny, takich jak ochrona przed stresem, motywowanie do działania czy regulacja relacji interpersonalnych.

Czynniki wpływające na samoocenę

1. Czynniki wewnętrzne:

- Genetyka i biologiczne predyspozycje.
- Doświadczenia z dzieciństwa, w tym relacje z rodzicami i wychowanie.
- Osobiste sukcesy i porażki.

2. Czynniki zewnętrzne:

- Wpływ rodziny, przyjaciół i innych osób z otoczenia.
- Kultura i media.
- Sytuacje życiowe, takie jak edukacja, kariera czy zmiany życiowe.

Rozumienie struktury samooceny jest kluczowe dla psychologów, terapeutów oraz każdej osoby pragnącej lepiej zrozumieć siebie i poprawić swoje samopoczucie oraz funkcjonowanie w różnych aspektach życia.

Samoocena jest istotnym aspektem funkcjonowania psychicznego, obejmującym ocenę własnych cech, umiejętności i wartości. Posiada wielowarstwową strukturę, która wpływa na różne obszary życia. Na poziomie emocjonalnym samoocena odnosi się do poczucia własnej wartości, czyli ogólnego szacunku i akceptacji siebie. Wysokie poczucie własnej wartości koreluje z pozytywnym samopoczuciem, natomiast niskie może prowadzić do emocji takich jak wstyd czy poczucie winy.

Na poziomie poznawczym, samoświadomość jest kluczowa, gdyż

pozwala jednostce na dokładną ocenę swoich cech, zdolności, emocji i zachowań. Samokrytyka i samokomplementacja odgrywają znaczącą rolę w tym procesie, gdyż jednostka może być skłonna do krytykowania siebie za niepowodzenia i chwalenia za sukcesy. Porównania społeczne, czyli ocenianie siebie w kontekście innych ludzi, również wpływają na samoocenę, prowadząc do poczucia wyższości lub niższości.

Na poziomie behawioralnym, samoocena manifestuje się przez samoprezentację, czyli sposób, w jaki jednostka przedstawia siebie innym. Może to być zgodne z rzeczywistością lub idealizowane. Samoregulacja, zdolność do kontrolowania swoich działań i emocji w celu osiągnięcia zamierzonych celów, jest kolejnym ważnym aspektem.

Społeczny komponent samooceny obejmuje akceptację społeczną, czyli sposób, w jaki jednostka jest postrzegana i akceptowana przez innych. To, jak jednostka jest odbierana przez otoczenie, ma bezpośredni wpływ na jej samoocenę. Normy społeczne i kulturowe również odgrywają ważną rolę, kształtując obraz samego siebie poprzez oczekiwania i wzorce, które społeczeństwo narzuca.

Model wielowymiarowy samooceny uznaje, że składa się ona z różnych aspektów, takich jak akademicka, społeczna czy fizyczna samoocena. Każdy z tych aspektów może być oceniany osobno, co pozwala na bardziej szczegółowe zrozumienie, jak jednostka postrzega różne obszary swojego życia. Model hierarchiczny zakłada, że samoocena ma strukturę hierarchiczną, gdzie na górze znajduje się ogólna samoocena, a pod nią bardziej szczegółowe oceny dotyczące konkretnych dziedzin życia. Model funkcjonalny skupia się natomiast na funkcjach samooceny, takich jak ochrona przed stresem, motywowanie do działania czy regulacja relacji interpersonalnych.

Czynniki wewnętrzne, takie jak genetyka, biologiczne predyspozycje, doświadczenia z dzieciństwa, relacje z

rodzicami oraz osobiste sukcesy i porażki, mają znaczący wpływ na kształtowanie samooceny. Czynniki zewnętrzne, w tym wpływ rodziny, przyjaciół, innych osób z otoczenia, a także kultura, media oraz sytuacje życiowe, takie jak edukacja, kariera czy zmiany życiowe, również odgrywają ważną rolę w jej formowaniu.

Zrozumienie struktury samooceny jest niezwykle istotne dla psychologów i terapeutów, ale również dla każdej osoby pragnącej lepiej zrozumieć siebie. Pozwala to na świadome kształtowanie pozytywnego obrazu siebie, co prowadzi do lepszego samopoczucia oraz efektywniejszego funkcjonowania w różnych sferach życia. W rezultacie, jednostka jest w stanie lepiej radzić sobie ze stresem, budować satysfakcjonujące relacje interpersonalne oraz osiągać sukcesy zawodowe i osobiste.

[1] J. Reykowski: *Obraz własnej osoby* Warszawa, 1976, s. 53.

[2] Ibidem, s.54.

[3] H. Kulas: *Samoocena młodzieży* op. cit., s. 34.

[4] L. Niebrzydowski: *Niebrzydowski poznaniu i ocenie samego siebie..* op. cit., s. 97.

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.

Lęk i strach

W psychologii często rozróżnia się lęk od strachu, choć w praktyce precyzyjne oddzielenie tych dwóch stanów bywa trudne.

Strach jest zazwyczaj związany z konkretnym obiektem lub osobą, podczas gdy lęk jest bardziej nieokreślony i nie odnosi się do żadnego konkretnego zagrożenia.[1]

Według A. Kępińskiego, strach można określić jako „lęk przedmiotowy”, ponieważ wymaga percepcji konkretnego zagrożenia. Zauważa jednak, że w przypadku emocji przedmiotowość jest względna – ich intensywność zależy od wielu czynników, więc nawet niewielkie zagrożenie może wywołać silną reakcję.[2]

Niełatwo jest więc jednoznacznie odróżnić strach „realny”, wynikający z rzeczywistych sytuacji, od reakcji na zagrożenia urojone lub jedynie antycypowane. Nawet w obliczu bezpośredniego niebezpieczeństwa, różne czynniki osobowe mogą potęgować odczucie strachu. Społeczne modele reagowania na zagrożenia odgrywają tu istotną rolę – strach odczuwany przez jedną osobę stanowi sygnał alarmowy dla całej społeczności, gdyż zagrożenie może dotknąć każdego.[3]

A. Kępiński zwraca uwagę na podobieństwa między zachowaniami ludzi a zwierząt. Pozycja społeczna osoby wysyłającej sygnały lękowe ma duże znaczenie. Reakcje mniej znaczących członków społeczności mogą być pomijane, ale alarm podnoszony przez osobę na wysokiej pozycji w hierarchii nie jest ignorowany.[4]

Lęk, oddziałując na całą grupę społeczną, w niewielkich dawkach sprzyja integracji i wzmożeniu dynamiki działań. Jednak w dużych dawkach działa destrukcyjnie, prowadząc do działań bezcelowych, chaotycznych, impulsywnych, a nawet do paraliżu aktywności grupy.

W swojej klasyfikacji lęku A. Kępiński poświęcił wiele uwagi lękom biologicznym, wynikającym z zagrożenia zdrowia i życia. Tego rodzaju lęk, skupiony na własnym ciele, niekiedy przybierający postać hipochondrii, może koncentrować się na określonej chorobie. „W zależności od epoki czy kręgu kulturowego, jedna z chorób staje się swoistą 'miss lęku

biologicznego', a sama jej nazwa budzi strach wśród ludzi." Przykładem współczesnego lęku jest strach przed rakiem, który, podobnie jak kiedyś gruźlica, trąd czy choroby weneryczne, budzi grozę w naszym społeczeństwie.[5]

Panika

Analizując zmiany zachowań zbiorowych pod wpływem negatywnych emocji, warto zwrócić uwagę na stany skrajnego strachu. Najbardziej wyrazistym przykładem takiego stanu jest panika.

K. Obuchowski zauważa, że „panikę nazywa się także psychozą zbiorową. Setki, a czasem nawet tysiące ludzi o różnych cechach psychicznych i społecznych rolach, często zahartowanych w trudnych warunkach wojny lub niebezpiecznej pracy, nagle zmieniają swoją osobowość. Wszyscy zaczynają zachowywać się identycznie, widzą to samo i myślą to samo – jeśli w ich stanie psychicznym można jeszcze mówić o myśleniu. Tylko nieliczne jednostki potrafią oprzeć się naporowi 'psychozy zbiorowej'." Taki opis, mimo swojej literackiej ekspresji, może pomóc w zrozumieniu wielu irracjonalnych zachowań zbiorowych, w tym tych, które pojawiają się w obliczu epidemii. Analiza historyczna przypadków paniki pozwala na wyróżnienie kilku zawsze obecnych elementów[6]:

1. Panika może wystąpić niezależnie od morale jednostek wojskowych czy obiektywnej sytuacji. Nawet elitarne oddziały uległy panice po zwycięskiej bitwie pod Wagram. Wystarczającym punktem wyjścia dla paniki jest deficyt informacji.
2. W warunkach braku informacji nawet niepewna, lecz związana z niebezpieczeństwem informacja wydaje się bardziej prawdopodobna. Panikę mogły wywołać źle zrozumiane słowa, przypadkowy strzał czy obłok kurzu.
3. Pojawienie się informacji zewnętrznej utożsamianej z sygnałem zagrożenia wywołuje silne pobudzenie emocjonalne, wzmacniane przez widok innych osób w tym

samym stanie.

4. W efekcie, ludzie zaczynają przyswajać informacje zewnętrzne przez pryzmat emocji, co osłabia ich krytycyzm.
5. Stan ten może eskalować do rzeczywistej psychozy.
6. Przerwanie tego stanu następuje dopiero wskutek fizycznego wycieńczenia lub pojawienia się czynnika zupełnie odmiennego, niepasującego do sytuacji, np. realnego zagrożenia, którego wcześniej nie było.

Ta analiza, oparta głównie na wydarzeniach wojennych, ukazuje interesujący mechanizm, który może działać w sytuacji deficytu informacji i silnego pobudzenia emocjonalnego.

Warto jednak zauważyć, że zachowanie zbiorowe w obliczu zbliżającego się bodźca nie musi przybierać formy paniki. Strach, irracjonalne rozmowy i wzajemne naśladowanie mogą prowadzić do stanu zbiorowej hysterii.[7]

Można więc zauważyć, że lęk i strach odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu zachowań zbiorowych w obliczu zagrożenia. Lęk, będący bardziej nieokreślonym stanem emocjonalnym, może prowadzić do szeroko rozumianego poczucia zagrożenia, które niekoniecznie jest związane z realnym, bezpośrednim niebezpieczeństwem. W sytuacjach takich jak epidemie, strach staje się bardziej konkretny, skupiając się na zdrowiu i życiu, co może wywoływać skrajne reakcje emocjonalne, jak panika czy zbiorowa histeria.

W momentach kryzysu informacyjnego, kiedy brak jest rzetelnych danych, nawet niepewne informacje mogą zostać uznane za prawdziwe, zwłaszcza jeśli dotyczą potencjalnego zagrożenia. Takie warunki sprzyjają wybuchom paniki, gdzie ludzie pod wpływem strachu zaczynają działać irracjonalnie, wzajemnie wzmacniając swoje obawy. Panika może rozprzestrzeniać się jak epidemia, prowadząc do dezorganizacji społecznej, a nawet do psychozy zbiorowej.

Zachowania zbiorowe w obliczu epidemii są więc silnie uzależnione od sposobu, w jaki społeczności przetwarzają informacje o zagrożeniu oraz od tego, jak lęk i strach wpływają na ich postrzeganie rzeczywistości. Skuteczne zarządzanie strachem, poprzez dostarczanie jasnych i rzetelnych informacji, może ograniczyć skrajne reakcje i pomóc w bardziej racjonalnym podejściu do kryzysu.

[¹] A. Kępiński, Lęk, PZWL, Warszawa 1977, s. 249, 247.

[²] Tamże, s. 249.

[3] Tamże, 303-304.

[4] Tamże, 304.

[5] Tamże, s. 236.

[6] K. Obuchowski, Kody orientacji i struktura procesów emocjonalnych, PWN, Warszawa 1979, s. 268.

[⁷] S. Konieczny, Strach i odwaga w działaniach bojowych, Wyd. MON, Warszawa 1964, za: K. Obuchowski, Kody...dz. cyt., s. 268-269.

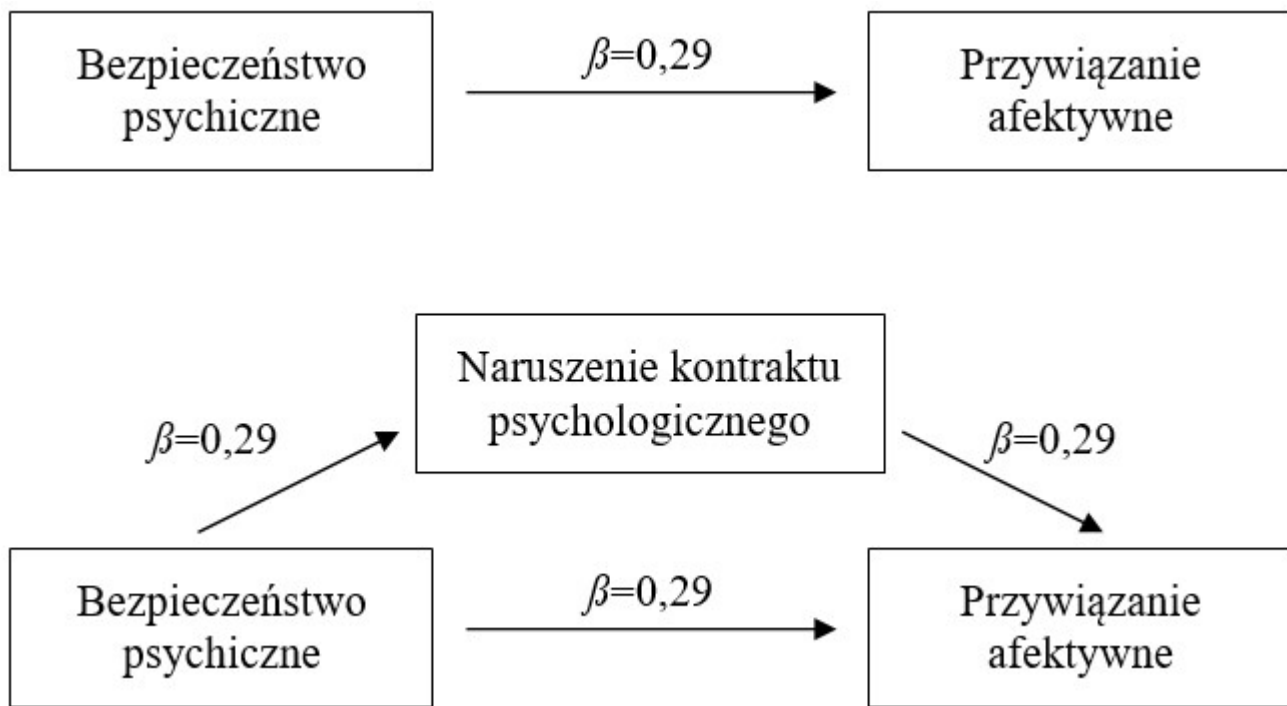
Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Naruszenie

kontraktu

psychologicznego jako mediator wpływu znaczenia pracy na komponent afektywny przywiązania do organizacji

Przeprowadzona analiza mediacji mająca na celu sprawdzenie czy naruszenie kontraktu psychologicznego zapośrednicza związek między znaczeniem pracy a komponentem afektywnym przywiązania ujawniła, że znaczenie pracy wprowadzone w pierwszym kroku ma silny wpływ na komponent afektywny przywiązania ($\beta =$; $p <$) (por. ryc. 19). Jednakże, gdy znaczenie pracy i naruszenie kontraktu psychologicznego zostały wprowadzone jednocześnie, siła wpływu znaczenia pracy na komponent afektywny przywiązania znacząco spadła (do poziomu $\beta =$). Poza tym wymagane dla mediacji istotne związki pomiędzy zmienną niezależną a mediatorem (naruszenie kontraktu psychologicznego) i mediatorem a zmienną zależną (X a M i M a Y) także zostały wypełnione. Zatem naruszenie kontraktu psychologicznego jest mediatorem związku między znaczeniem pracy a komponentem afektywnym przywiązania, co potwierdza również test Sobela ($z = 3,17$; $p < 0,01$).



Ryc. 19.

Naruszenie kontraktu psychologicznego jako mediator wpływu znaczenia pracy na komponent trwałości przywiązania do organizacji.

W celu sprawdzenia czy naruszenie kontraktu psychologicznego pośredniczy między znaczeniem pracy a komponentem trwałości przywiązania przeprowadzono – zgodnie z weryfikowanym schematem zależności – analizę mediacji w analizie regresji. Analiza pokazała, że znaczenie pracy wprowadzone w pierwszym kroku ma silny wpływ na komponent trwałości przywiązania ($\beta =$; $p <$) (por. ryc. 20). Jednakże, gdy znaczenie pracy i naruszenie kontraktu psychologicznego zostały wprowadzone jednocześnie, siła wpływu znaczenia pracy na komponent trwałości przywiązania znacząco spadła (do poziomu $\beta =$). Zatem część wariacji wcześniej wyjaśnianej przez znaczenie pracy została odebrana przez naruszenie kontraktu psychologicznego. Potwierdził to test Sobela pokazujący, że pośredni efekt obu czynników wpływających na komponent trwałości przywiązania był istotny statystycznie ($z = 4,06$; $p < 0,001$).

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.

Zmienne i ich wskaźniki

Lp	ZMIENNE	METODA	WSKAŹNIK	
1.	Przywiązanie do organizacji	Skała Przywiązania do Organizacji – 3 czynniki (Meyer i Allen, 1991); (w adaptacji Bańka, Bazińska, Wołowska, 2002)	<p>Wskaźniki liczbowe 3 wymiarów przywiązania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. przywiązanie afektywne, np. „Firma, w której pracuję ma dla mnie duże znaczenie osobiste”, „Mogę powiedzieć, że czuję się w mojej firmie jak w rodzinie” 2. przywiązanie trwałe, np. „Sądzę, że odchodząc z mojej firmy, mam zbyt mało innych możliwości do wyboru”, „Zbyt wiele straciłbym w moim życiu, decydując się teraz na odejście z mojej firmy” 3. przywiązanie normatywne, np. „Czułbym się winny odchodząc teraz z mojej firmy”, „Ta firma zastępuje na to, że bym był wobec niej w porządku” <p>Wskaźnik liczbowy przywiązanie – ogółem (wskaźnik inferencyjny)</p>	<p>Przywiązanie jest siłą, która wiąże jednostkę z kierunkiem działania. Siła ta jest doświadczana jako stan umysłu, który wiąże jednostkę z organizacją (tj. sprawia, że jej odejście jest mniej prawdopodobne). Może on przyjąć różne formy: pragnienie, spostrzegany koszt lub obowiązek do kontynuowania kierunku działania.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przywiązanie afektywne – „emocjonalne przywiązanie pracownika do organizacji, identyfikacja z nią i zaangażowanie w organizację” 2. Przywiązanie trwałe – „świadomość kosztów związanych z opuszczeniem organizacji” 3. Przywiązanie normatywne – „poczucie obowiązku do kontynuowania zatrudnienia”
2.	Zaangażowanie w pracę	Kwestionariusz Zaangażowania w Pracę; opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Kanungo, 1982)	<p>Wskaźnik liczbowy – 1 czynnik (8 pozycji), np. „Większość moich zainteresowań jest skoncentrowanych wokół mojej pracy”, „Chciałbym być zaangażowany przez pracę przez większość czasu” (wskaźnik inferencyjny)</p>	<p>Zaangażowanie w pracę oznacza stopień, w jakim jednostka identyfikuje się ze swoją konkretną, obecną pracą. Zależy od najistotniejszych potrzeb jednostki i od spostrzegania przez jednostkę pracy jako takiej, która potencjalnie może je zaspokoić. Tak więc zaangażowanie w pracę oznacza osobistą relację między jednostką a jej pracą, której siła zdeteminowana jest indywidualnym spostrzeganiem istniejących warunków pracy.</p>
3.	Centralność pracy dla Ja jednostki	Kwestionariusz Centralności Pracy dla Ja; opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Kanungo, 1982)	<p>Wskaźnik liczbowy – 1 czynnik (5 pozycji), np. „Praca jest tym, w co ludzie powinni być zaangażowani przez większość czasu”, „Pracę powinno się traktować jako najważniejszą (centralną) dla życia” (wskaźnik inferencyjny)</p>	<p>Jest to normatywne przekonanie o wartości pracy w życiu jednostki i jako takie jest funkcją przeszłego warunkowania kulturowego i socjalizacji jednostki.</p>

5.	<p>Typ kontraktu psychologicznego</p>	<p>Miary Kontraktu Psychologicznego (2 czynniki – relacyjny, transakcyjny); opracowane na podstawie oryginalnego narzędzia (Rousseau, Tijoriwala; 1999)</p> <p>Typ umowy: krótkoterminowe ramy czasowe (np. praca sezonowa, zatrudnienie na czas określony) długoterminowe ramy czasowe (np. zatrudnienie na czas nieokreślony)</p>	<p>Wskaźniki liczbowe:</p> <p>1. czynnik kontrakt relacyjny, np. „Obiecałem swemu pracodawcy – nie wspierać firmy konkurencyjnej” „Obiecałem swemu pracodawcy – pozostać w firmie minimum 2 lata od momentu przyjęcia pracy”</p> <p>2. czynnik kontrakt transakcyjny, np. „Obiecałem swemu pracodawcy – postępować profesjonalnie”, „Obiecałem swemu pracodawcy – utrzymywać akceptowany poziom osiągnięć” (wskaźnik inferencyjny)</p> <p>Dane jakościowe podane przez badanego</p>	<p>Kontrakt psychologiczny jest zespołem przekonań ludzi odnośnie umowy dotyczącej warunków wymiany i wynikających z nich korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i pracobiorcy.</p> <p>Kontrakt relacyjny koncentruje się na relacji długoterminowej, angażującej inwestowanie przez obie strony: pracowników (np. wykorzystywanie specyficznych umiejętności, długoterminowy rozwój kariery) i pracodawców (np. rozbudowanie systemu szkoleń).</p> <p>Kontrakt transakcyjny oparty jest na wymianie krótkoterminowej i pieniężnej (np. „uczciwy dzień pracy za uczciwą dniówkę”).</p>
----	---------------------------------------	---	---	--

6.	<p style="text-align: center;">Klimat organizacyjny</p>	<p>Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (6 czynników); opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Brown, Leight; 1996)</p>	<p>Wskaźniki liczbowe 6 czynników (18 poz):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wsparcie (4 pozycje), np. „Mój szef jest elastyczny jeżeli chodzi o sposób realizacji moich celów zawodowych” 2. jednoznaczność roli (3 pozycje), np. „Dyrekcja bardzo wyraźnie określiła, w jaki sposób mam wykonywać swoją pracę” 3. wyrażanie siebie (3 pozycje), np. „Uczucia, które wyrażam w pracy są moimi prawdziwymi uczuciami” 4. uczestnictwo (3 pozycje), np. „Czuję się bardzo przydatny w mojej pracy” 5. uznanie (3 pozycje), np. „Firma uznaje znaczenie mojego wkładu pracy” 6. wymagania (2 pozycje), np. „Moja praca jest bardzo wymagająca” (wskaźnik inferencyjny) 	<p>Operacjonalizacja klimatu psychologicznego opiera się na etnograficznych badaniach Kahn'a (1990), który wskazuje, że czynniki klimatu mogą wpływać na tendencję pracownika do całkowitego angażowania się w pracę lub psychicznego dystansowania się od niej. Brown i Leight (1996) wyróżnili 6 wymiarów klimatu:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) wsparcie ze strony dyrekcji – dyrekcja spostrzegana jest jako elastyczna i wspierająca, a pracownicy mają poczucie kontroli nad własną pracą i metodami jej wykonywania (2) jednoznaczność (klarowność) roli – wymagania roli zawodowej i norm organizacyjnych są klarowne (3) wyrażanie siebie – pracownicy czują się wolni, jeżeli chodzi o wyrażanie swoich prawdziwych uczuć i głębokich aspektów Ja w ich rolach zawodowych (4) spozstrzeżenie własnego wkładu pracy jako znaczącego dla organizacji (uczestnictwo) – poczucie tworzenia znaczącego wkładu, który przyczynia się do osiągnięcia organizacyjnych celów; postrzeganie, że własna praca znacząco wpływa na organizacyjne procesy i wyniki (co prawdopodobnie nasila spozstrzeżenie znaczenia pracy i identyfikowanie się z rolą zawodową, Kahn, 1990; White, 1959) (5) uznanie wkładu pracy przez organizację – poczucie, że organizacja adekwatnie uznaje wkład pracy (6) wymagania – praca jest wyzwaniem, stawia wysokie wymagania i prowadzi do rozwoju osobistego <p>Wymiary od 1-3 są wskaźnikami <u>bezpieczeństwa psychicznego</u> – poczucia, że można uzewnętrznić własne Ja bez lęku i negatywnych konsekwencji dla pojęcia Ja, statusu lub kariery.</p> <p>Wymiary od 4-6 są wskaźnikami <u>psychicznej sensowności (znaczenia) pracy</u> – poczucie, że w zamian za inwestowanie otrzymuje się zwrotnie psychiczną, poznawczą lub emocjonalną energię. Ludzie doświadczają poczucia sensowności swojej pracy wówczas, gdy spostrzegają ją jako wyzwanie, jako wartość zachodu i przynoszącą satysfakcję.</p>
----	--	---	---	---

7.	Poczucie umiejscowienia kontroli pracy	Kwestionariusz Poczucia Umiejscowienia Kontroli Pracy (2 czynniki); opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Spector, 1988)	Wskaźniki liczbowe 2 czynników: 1. wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli pracy, np. „Awans otrzymują pracownicy, którzy dobrze wykonują swoją pracę” 2. zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli pracy, np. „Robienie pieniędzy jest w głównej mierze sprawą szczęścia” (wskaźnik inferencyjny)	Zgeneralizowane oczekiwanie, że nagrody, wzmocnienia lub wyniki w życiu są zależne albo od czegoś działania (wnętrza) albo od innych sił (zewnątrza). W obszarze organizacji do nagród i wyników zalicza się awans, korzystne okoliczności, wzrost pensji i ogólny rozwój kariery.
8.	Promocja vs. Prewencja	Skala Promocji/Prewencji (2 czynniki); opracowana na podstawie oryginalnego narzędzia (Lockwood, Kunda; 2002) (wskaźnik inferencyjny)	Wskaźniki liczbowe 2 czynników: 1. czynnik promocji (promowania stanów pozytywnych), np. „Wydaje mi się, że jestem kimś, kto przede wszystkim dąży do spełnienia swoich nadziei, pragnień i aspiracji” 2. czynnik prewencji (zapobiegania stanom negatywnym), np. „Często martwię się, że nie osiągnę moich zawodowych celów”	Dotyczy stylów regulacji. Jednostki skoncentrowane na promocji preferują strategię skoncentrowane na dążeniu do pozytywnych wyników, na osiągnięciu sukcesów. Jednostki skoncentrowane na prewencji preferują strategię skoncentrowane na unikaniu niepożądanych wyników, na unikaniu porażek.
9.	Konflikt praca – rodzina	Skala Konflikty Praca – Rodzina; opracowana na podstawie oryginalnego narzędzia (Netemeyer, Boles, Mc Murrian; 1996)	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (5 pozycji), np. „Wymagania mojej pracy kolidują z moim domem i życiem rodzinnym”, „Z powodu obowiązków związanych z pracą, muszę wprowadzać zmiany w planach odnośnie zajęć rodzinnych” (wskaźnik inferencyjny)	Definiowany jako forma konfliktu wewnątrz roli, w którym naciski (wymagania) ról z obszaru pracy i rodziny są pod pewnymi względami wzajemnie sprzeczne. Konflikt między odpowiedzialnością zawodową i rodzinną, który ma związek z negatywnymi (psychicznymi i fizycznymi) skutkami dla pracownika. Jest związany z brakiem satysfakcji z pracy, tendencją do odejścia, z psychologicznym dystansem, depresją, z brakiem zadowolenia z życia i małżeństwa.
10.	Samoocena	Skala Samooceny Rosenberga (w tłumaczeniu Czapińskiego, 1994)	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (10 pozycji) (wskaźnik inferencyjny)	
11.	Przyszłość kariery	Skala Przyszłości Kariery (Smith); (w tłumaczeniu Bańka)	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (3 pozycje), np. „Czuję, że rozwijam się pracując w mojej firmie”, „W firmie, w której pracuję czuję się zagrożony możliwością utraty pracy” (wskaźnik inferencyjny)	
12.	Naruszenie kontraktu psychologicznego	Jednopozycyjna metoda pomiaru	Wskaźnik liczbowy; 1-item, np. „To, co otrzymuję od firmy nie jest zgodne z tym, co obiecano mi, kiedy się zatrudniałem.” (wskaźnik inferencyjny)	Niepowodzenie w zastosowaniu warunków kontraktu.
13.	Tendencja do Odejścia	Skala Tendencji do Odejścia; opracowana na podstawie oryginalnego narzędzia (Kelloway, Gottlieb, Barham; 1999))	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (3 pozycje), np. „Myślę o odejściu z firmy”, „Planuję poszukać nowej pracy” (wskaźnik inferencyjny)	
14.	Wyczerpanie emocjonalne	podskala Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego Maslach; w adaptacji T. Marka	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (9 pozycji), np. „ Pod koniec dnia pracy czuję się wykończony”, „Mam poczucie przeciążenia pracą”, „Czuję, że jestem u kresu wytrzymałości” (wskaźnik inferencyjny)	Jako obniżenie zasobów energii, fizyczne zmęczenie – „już dłużej nie wytrzymam”, utrata troski o drugiego człowieka, utrata zainteresowania sprawami innych ludzi i szacunku dla nich

15.	Satysfakcja z pracy	Kwestionariusz Satysfakcji z Pracy; opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Bettencourt, Gwinner, Meuer; 2001)	Wskaźnik liczbowy 8 pozycji satysfakcji cząstkowych, np.: „W jakim stopniu jesteś zadowolony z: (1) korzyści, jakie daje tobie praca (2) gwarancji stałego zatrudnienia (3) osobistego rozwoju, jaki daje tobie praca (4) ludzi, z którymi pracujesz (5) wartych zachodu dokonań, jakie daje tobie wykonywana praca (6) wsparcia i wskazówek, które otrzymujesz ze strony zwierzchnika (7) niezależności w myśleniu i działaniu, które możesz ćwiczyć w pracy (8) wynagrodzenia + wskaźnik liczbowy 1 pozycji ogólnej satysfakcji z pracy „Rozważając wszystko, jak oceniłbyś swoją całkowitą satysfakcję z pracy w chwili obecnej” (wskaźnik inferencyjny)	Satysfakcja z pracy jest przyjemnym lub pozytywnym stanem emocjonalnym wynikającym z oceny własnej pracy lub doświadczeń związanych z pracą. Jest to stan afektywny związany z zaspokojeniem wewnętrznych (np. poczucie odpowiedzialności, osiągnięcia, itp.) i zewnętrznych (np. komfortowe warunki pracy, dobre relacje interpersonalne, uczciwa płaca itp.) potrzeb jednostki w pracy.
16.	Zadowanie z życia	Drabina Cantrila Globalna Ocena Życia (Ladder, Cantril, 1965; za Czapiński, 1994)	Wskaźnik liczbowy uzyskany na drabinie, „Najlepsze życie, jakiego mógłbym się spodziewać” „Najgorsze życie, jakiego mógłbym się obawiać” (wskaźnik inferencyjny)	Poznawczy aspekt dobrostanu psychicznego (oceny wartościujące dotyczące własnego życia – obecnego, przeszłego i przyszłego).
	Płeć Stan cywilny Miejsce zamiesz. (wieś, miasto) Miejsce pracy (wieś, miasto) Wykształcenie Wykonywany zawód	Dane jakościowe podane przez badanego		
	Staż pracy (ogółem) Staż pracy (w obecnym miejscu) Wiek Liczba dzieci	Wskaźniki liczbowe uzyskane od badanego		

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.

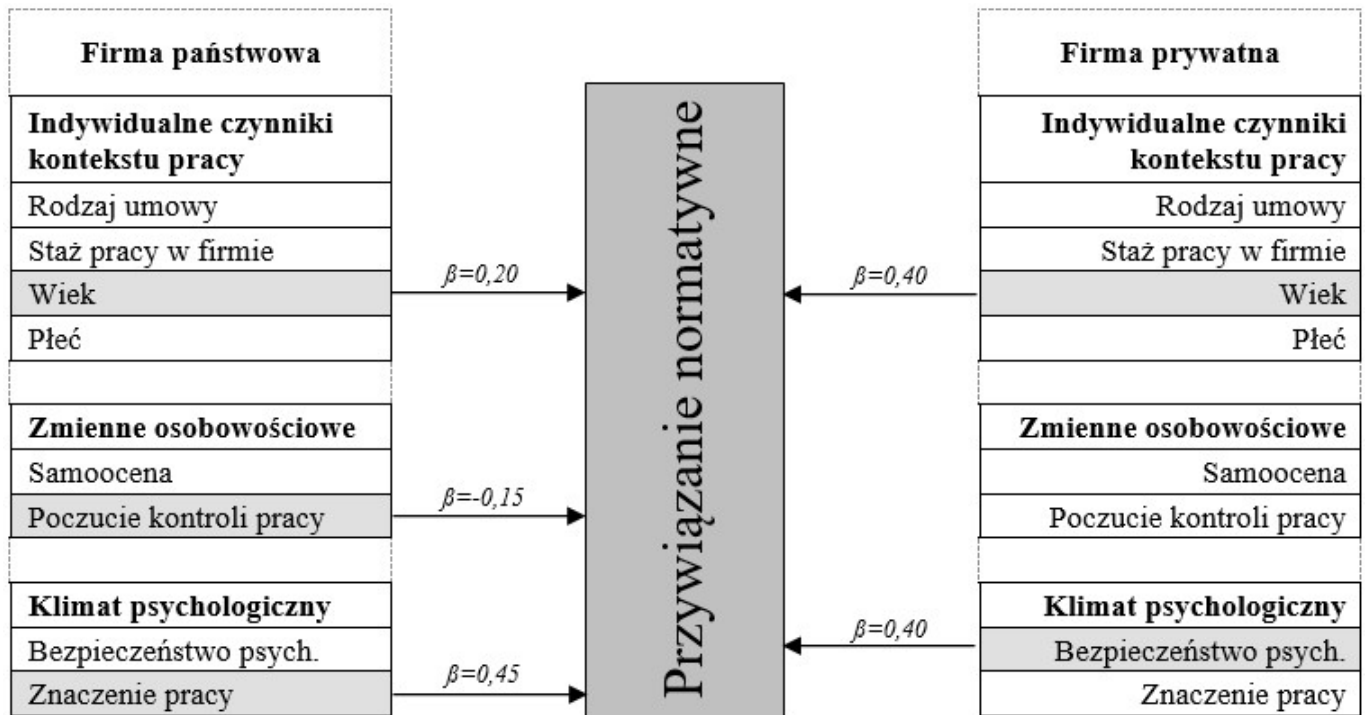
Indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny jako

wyznaczniki komponentów przywiązania do organizacji

Podsumowanie wyników

Podsumowując wyniki hierarchicznej analizy regresji dla komponentu normatywnego przywiązania do organizacji stwierdzić można, że w analizach przeprowadzonych na całej próbie badanych istotnym predyktorem z grupy zmiennych traktowanych jako indywidualne czynniki kontekstu pracy jest wiek pracowników. Wiek wyznacza komponent normatywny przywiązania zarówno w grupie pracowników zatrudnionych w firmie państwowej, jak i prywatnej, jednak jego wpływ w firmie prywatnej jest silniejszy.

Zmienne osobowościowe nie wpływają na przywiązanie normatywne w firmie prywatnej, natomiast w firmie państwowej ujawnił się wpływ umiejscowienia poczucia kontroli pracy. Ze zmiennych klimatu psychologicznego – istotnym dla komponentu normatywnego przywiązania jest w firmie państwowej – znaczenie pracy, natomiast w firmie prywatnej – bezpieczeństwo psychiczne.



Ryc. 14. Predyktory przywiązania normatywnego 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.

Psychologiczne prawidłowości rozwoju pojęć

Realizacja zadań kształcenia ogólnego we wszystkich okresach rozwoju psychicznego wymaga rozumienia znaczenia wielu pojęć różnorodnych pod względem stopnia konkretności. Stopień konkretności pojęć zależy od tego, czy mają one swoje desygnaty – odpowiedniki w otoczeniu i są one dostępne bezpośrednio, zmysłowemu poznaniu. Są nimi np.: przedmioty, świat roślin, zwierząt, zjawiska atmosferyczne i wszystkie inne. Jeśli dostępne są bezpośrednio obserwacji, nie ma

trudności w przyswojeniu tych pojęć. Znacznie trudniej natomiast przebiega rozumienie i przyswajanie tych pojęć, które nie mają swych desygnatów, a dotyczą określenia stosunków międzyludzkich (gniewać się, oskarżać), cech charakteru, stanów psychicznych, liczebności przedmiotów. Proces przyswajania tej grupy pojęć jest znacznie dłuższy i wymaga wielu doświadczeń, oraz organizowanych sytuacji, zdarzeń. Kształtowanie pojęć i ich przyswajanie jest ściśle powiązane z rodzajem myślenia, które rozwija się z wiekiem.

„Myślenie jest czynnością umysłową, dzięki której poznajemy rzeczywistość w sposób pośredni”.[1]

W psychologii przyjęto następujące rodzaje myślenia:

- **sensoryczno – motoryczne**
- **konkretno – wyobrazeniowe**
- **słowno – logiczne (abstrakcyjne)**

Myślenie sensoryczno – motoryczne – czyli zmysłowo-ruchowe, występuje u dzieci w pierwszych dwóch latach życia. Orientacja o otaczającym świecie tworzy się głównie na podstawie tego, co dziecko dotyka i czym manipuluje, co bada. Pojęcie danego przedmiotu sprowadza się do zapamiętanego obrazu, który wyprzedza rozumienie, a w dalszej kolejności przyswojenie jego symbolu słownego wraz z jego znaczeniem. Proces kształtowania pojęć łączy się z mową, gdyż słowa stają się nazwami pojęć, dostrzegamy, uświadamiamy sobie znaczenie rozwoju mowy dla rozwoju myślenia dzieci.

„Mowa stwarza nowe warunki dla przebiegu procesów myślenia, dziecko kojarzy przedmiot ze słowem, które go oznacza. Dzięki wytworzonemu związkowi między przedmiotem a słowem, na dźwięk samego słowa, dziecko szuka tego przedmiotu i wówczas jest to myślenie konkretno-wyobrazeniowe”.[2]

W umyśle powstają obrazy zwane wyobrażeniami różnych elementów rzeczywistości. Są one odtworzeniami minionych spostrzeżeń. Dziecko może wyobrazić sobie las, w którym zbieraliśmy grzyby,

jezioro, w którym kąpaliśmy się oraz wiele innych zjawisk i zdarzeń. Dzięki wyobrażeniom spostrzeżenia dzieci nie giną bez śladu; pozwalają gromadzić wiadomości o przyrodzie.

„Dostarczenie dziecku treści o charakterze obrazów opartych tylko na spostrzeżeniach i wyobrażeniach konkretnych rzeczy i zjawisk otaczającego go środowiska nie gwarantuje jeszcze pełnego poznania. Rozwój wyobrażeń przyrodniczych stanowi jednak wstępny szczebel na drodze kształtowania się najwyższej formy myślenia, jakim jest myślenie pojęciowe” zwane także **abstrakcyjnym** lub **słowno – logicznym**. [3]

W tworzeniu pojęć biorą udział następujące operacje myślowe:

- **analiza** – myślowe rozdzielanie poznanych całości (przedmiotów sytuacji, zadań) i wykrywanie ich części składowych.
- **synteza** – scalanie rozdzielonych przez analizę elementów. Obie czynności są nierozłączne i występują równocześnie w toku poznawania.
- **porównywanie** – czynność myślowa, w której ujmuje się podobieństwa i różnice zestawionych przedmiotów i innych składników rzeczywistości.
- **abstrahowanie** – polega na wyróżnieniu jednej własności rzeczy z pominięciem innych cech.
- **uogólnianie** – to synteza wspólnych cech dla grupy przedmiotów, zjawisk lub sytuacji jednego rodzaju. [4]

„Dzięki wymienionym czynnościom myślowym w każdej jednostce rozwija się zdolność do grupowania przedmiotów, zjawisk czy sytuacji o wspólnych cechach, na podstawie których przypadki należące do danej klasy można odróżnić od innych elementów świata”. [5]

Zdolność ta, zwana myśleniem pojęciowym ma duże znaczenie przystosowawcze. Dzięki niej dzieci uczą się odróżniać np. ziemniak od jabłka, kłamstwo od prawdy itp.

Kierunki rozwoju pojęć są podobne u wszystkich dzieci w wieku przedszkolnym, jakkolwiek osiągnięty przez poszczególne jednostki poziom rozwoju w tej dziedzinie nie jest jednolity.

„W procesie przyswajania sobie pojęć, dziecko przechodzi od pojęć prostych do bardziej złożonych, wytwarzając stopniowo pojęcia uporządkowane hierarchicznie, tj. włączane do coraz szerszych klas”[6] np. dziecko 6 letnie rozumie już nie tylko że róża, tulipan i fiołek są kwiatami, a kasztan i lipa drzewami, lecz także, że jedno i drugie – kwiaty i drzewa- to rośliny.

Drugi kierunek to przechodzenie od pojęć ogólnych do szczegółowych.

Dzieci przyswajają najpierw pojęcia rodzajowe – drzewa, kwiaty, ptaki, a potem dopiero pojęcia poszczególnych gatunków tych roślin i zwierząt.

Wraz z wiekiem dziecko coraz sprawniej odróżnia cechy ogólne, wspólne całej grupie przedmiotów, od cech szczegółowych, a zwiększenie się zasobów słownika czynnego, ułatwia mu wytwarzanie pojęć specyficznych.

Pani **H. Gutowska** proponuje siedem etapów w procesie kształtowania pojęć:

1 > zetknięcie dziecka z przedmiotami, zjawiskami, nazywanie przedmiotów i zjawisk, pokazywanie przedmiotów tej samej klasy,

2 > porównywanie przedmiotów, grupowanie ich według określonej cechy,

3 > porównywanie przedmiotów, wyszukiwanie cech wspólnych,

4 > porównywanie przedmiotów, wyszukiwanie cech różniących,

5 > abstrahowanie (odrzućcie, pomijanie cech nieistotnych),

6 > uogólnianie cech istotnych, stałych, wiązanie z nazwą, próby definiowania,

7 > zastosowanie przyswojonego pojęcia w nowych sytuacjach, w innym kontekście, dzięki czemu dziecko utrwala pojęcia nowe, zdobywa większą jasność i wyrazistość, oraz włącza je do systemu pojęć już znanych [7]

[1] St. Lipina: Kształtowanie pojęć dzieci w wieku przedszkolnym. WSiP Warszawa 1984, s.18

[2] W. Szewczuk: Psychologia, WsiP, Warszawa 1975, s. 332

[3] A. Jurkowski: Ortogeneza mowy i myślenia. WsiP, Warszawa 1975, s. 121

[4] A. Jurkowski: Tamże, s. 137

[5] J.S. Burner: Poza dostarczone informacje, PWN, Warszawa 1975, s. 137

[6] E.B. Hurlock: Rozwój dziecka, PWN, Warszawa 1960

[7] H. Gutowska: Środowisko społeczno-przyrodnicze w klasie 1-3, Książka przedmiotowo-metodyczna WSiP Warszawa 1982

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.

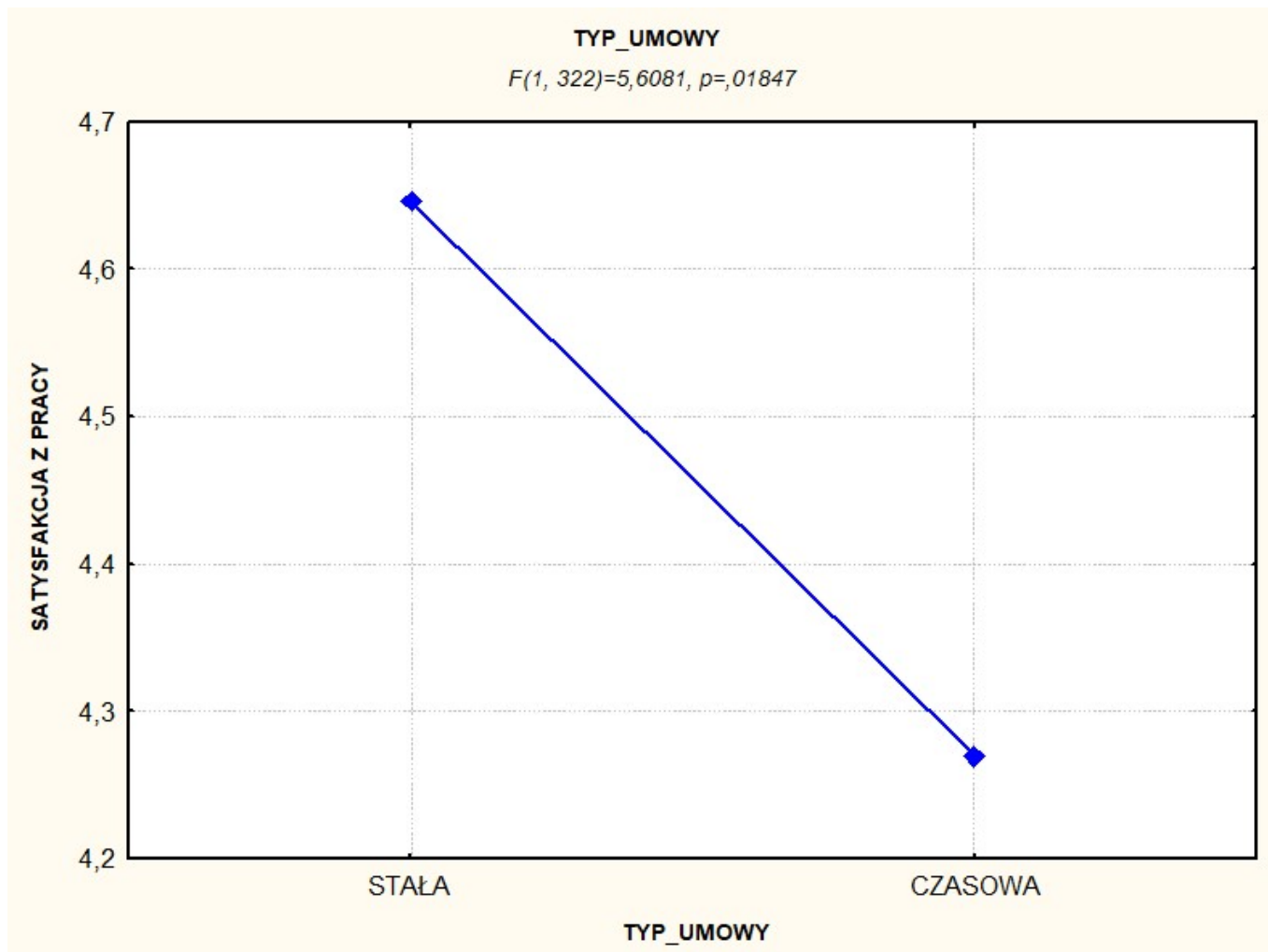
**Rodzaj umowy o pracę i typ
własności organizacji a**

postawy i zachowania związane z pracą

Typ firmy i rodzaj umowy o pracę a satysfakcja z pracy

W celu sprawdzenia wpływu statusu własności firmy, rodzaju umowy o pracę i płci pracowników na ich poziom satysfakcji z pracy dla zmiennej **satysfakcja z pracy** obliczonej jako średnia z częściowych ocen różnych wymiarów pracy (por. rozdz. *opis zmiennych*) policzono trójczynnikową analizę wariancji w układzie: 2 *Rodzaj umowy o pracę* (stała – czasowa) x 2 *Typ firmy* (państwowa – prywatna) x 2 *Płeć*, wszystkie trzy czynniki o na poziomie interindywidualnym.

Analiza ujawniła istotny efekt główny zmiennej *Rodzaj umowy o pracę*: $F(1,322)=5,61$; $p<0,02$; $\eta^2=0,017$. Wskazuje on, że osoby zatrudnione w oparciu o stałą umowę o pracę, niezależnie od typu własności firmy, ujawniły wyższy poziom satysfakcji ze swojej pracy ($M=4,56$) w porównaniu z osobami pracującymi w oparciu o umowę czasową: $M=4,24$. Na rysunku 3. przedstawiono układ tych średnich. Analiza nie ujawniła innych istotnych statystycznie efektów, co wskazuje, że rodzaj umowy wpływa na satysfakcję z pracy niezależnie od typu własności firmy oraz płci osób badanych.



Ryc. 9.

Typ firmy i rodzaj umowy o pracę a wyczerpanie emocjonalne

W celu sprawdzenia wpływu statusu własności firmy, rodzaju umowy o pracę i płci pracowników na poziom wyczerpania emocjonalnego pracowników dla zmiennej zależnej **wyczerpanie emocjonalne** policzono, w takim samym jak poprzednio układzie, trójczynnikiem analizę wariancji w układzie: 2 Rodzaj umowy o pracę (stała – czasowa) x 2 Typ firmy (państwowa – prywatna) x 2 Płeć, wszystkie trzy czynniki o na poziomie interindywidualnym.

Analiza ujawniła istotny efekt główny zmiennej *Typ firmy*: $F(1,322)=7,07; p<0,009; \eta^2=0,022$. który wskazuje, że pracownicy zatrudnieni w firmie państwowej ujawnili wyższy

poziom wyczerpania emocjonalnego w porównaniu z pracownikami firm prywatnych, odpowiednie średnie wynoszą: $M=18,89$ i $M=15,68$. Analiza nie ujawniła innych istotnych statystycznie efektów badanych zmiennych, co wskazuje, że w badanej grupie pracowników rodzaj ich umowy o pracę oraz płeć nie wpływają na poziom wyczerpania emocjonalnego.

Podsumowanie wyników

Wykonana seria analiz w układzie wieloczynnikowej analizy wariancji dla kolejnych zmiennych zależnych mierzących postawy i zachowania związane z pracą wskazuje, że przewidywane wpływ rodzaju umowy o pracę (stała – czasowa) wpływa na satysfakcję z pracy. Osoby zatrudnione w oparciu o umowę stałą ujawniły w badaniu wyższy poziom satysfakcji z pracy w porównaniu z osobami zatrudnionymi na kontraktach terminowych. Wpływ typu umowy ujawnił się także kierunkowo w odniesieniu do intencji odejścia z firmy. Wyniki wskazują, że rodzaj umowy o pracę na poziomie tendencji statystycznej nasila intencję odejścia z firmy, jednak moderatorem tej zależności jest typ własności organizacji. Okazuje się, że tylko w grupie pracowników zatrudnionych czasowo w firmie państwowej intencja odejścia jest kierunkowo wyższa od osób zatrudnionych w oparciu o umowę stałą.

Wśród pracowników firm prywatnych rodzaj umowy o pracę nie wpływał na ich intencję odejścia z organizacji. Wyniki te wskazują na częściowe potwierdzenie przewidywań, w których oczekiwałam, że rodzaj umowy o pracę wpływa na postawy i zachowania związane z pracą. Można stwierdzić, że wyniki potwierdzają wpływ tej zmiennej w odniesieniu do satysfakcji z pracy oraz intencji odejścia z organizacji.

W odniesieniu do innych zmiennych zależnych, analizy ujawniły istotny wpływ zmiennej typ własności organizacji – ujawnił się on w odniesieniu do komponentów przywiązania wskazując częściowo odmienny ich wzorzec w grupie pracowników firm państwowej i prywatnej. W tej drugiej grupie – poziom trwałego

przywiązania jest istotnie niższy w porównaniu z pracownikami firmy państwowej. Przywiązanie afektywne i normatywne nie różni się wśród pracowników obu typów firm.

Zmienna typ własności firmy ujawniła istotny wpływ także na wyczerpanie emocjonalne – pracownicy firm prywatnych ujawnili istotnie niższy jego poziom w porównaniu z osobami zatrudnionymi w firmie państwowej.

Natomiast traktowana eksploracyjnie zmienna płeć ujawniła swój wpływ w odniesieniu do zaangażowania – wyniki wskazują, że niezależnie od rodzaju umowy o pracę oraz typu firmy, kobiety przejawiają wyższy poziom zaangażowania w pracę w porównaniu z badanymi mężczyznami. Wyniki nie potwierdziły więc przewidywania o bezpośrednim wpływie typu umowy na zaangażowanie w pracę badanych osób. Również typ własności firmy nie okazał się istotny dla zaangażowania.

Przyjmując, że przewidywania dotyczące wpływu rodzaju umowy o pracę i typu własności organizacji na postawy i zachowania związane z pracą potwierdziły się jedynie częściowo, wykonano prezentowane w kolejnym rozdziale analizy mające na celu poszukiwanie predyktorów postaw wobec pracy – przywiązania do organizacji i zaangażowania w pracę sprawdzając, jaki wpływ na te postawy mają indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne dyspozycyjne oraz klimat organizacyjny z uwzględnieniem typu własności firmy.

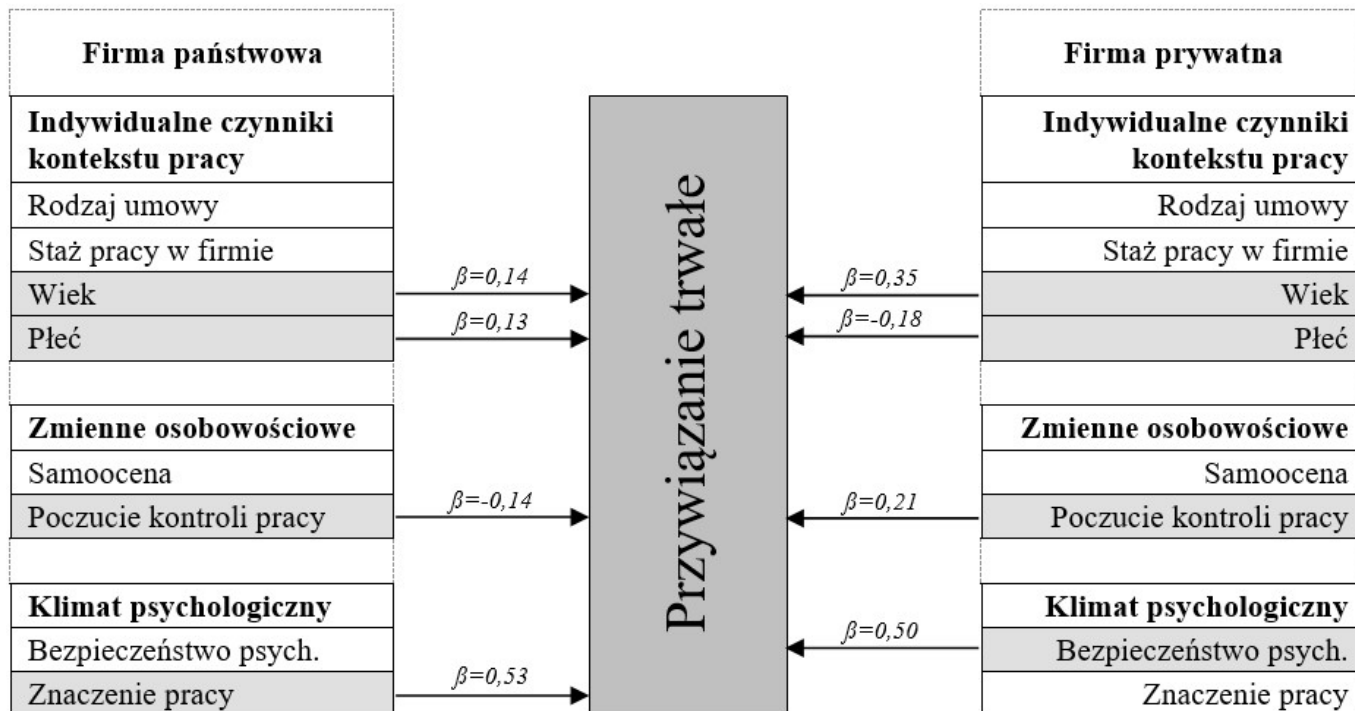
Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.

Predyktory komponentu trwałego przywiązania a status własności organizacji

Podsumowanie wyników

Podsumowując wyniki hierarchicznej analizy regresji dla komponentu trwałości przywiązania do organizacji 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. Są to zmienne wpływające na przywiązanie trwałe zarówno w firmie państwowej, jak i prywatnej, jednakże w firmie prywatnej ich wpływ jest silniejszy. Natomiast z grupy zmiennych osobowościowych istotnym predyktorem okazało się poczucie kontroli pracy, jednakże w firmie państwowej jest to wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli pracy, w firmie prywatnej zaś komponent trwałości wyznaczany jest przez zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli pracy.

Ponadto oba wymiary klimatu psychologicznego okazały się istotnymi predyktorami komponentu trwałości przywiązania do organizacji, z tą jednakże różnicą, że na przywiązanie trwałe w firmie państwowej wpływa znaczenie pracy, natomiast w firmie prywatnej – bezpieczeństwo psychiczne.



Ryc. 13. Predyktory przywiązania trwałego 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.

Indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny jako wyznaczniki komponentów

przywiązania do organizacji

Opis analizy

W celu sprawdzenia czy indywidualne czynniki kontekstu pracy oraz zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny stanowią istotne predyktory trzech komponentów przywiązania do organizacji, tj. afektywnego, normatywnego i trwałego wykonano hierarchiczne analizy regresji. Analizy przeprowadzono według schematu – w pierwszej kolejności przeprowadzono analizę dla zmiennej objaśnianej – komponent afektywny przywiązania dla wszystkich badanych, a następnie uwzględniając status własności firmy – predyktory przywiązania afektywnego w firmie państwowej oraz predyktory przywiązania afektywnego w firmie prywatnej. Według tego schematu przeprowadzono kolejne hierarchiczne analizy regresji, w których zmiennymi objaśnianymi były kolejne komponenty przywiązania do organizacji, tj. komponent trwały i komponent normatywny przywiązania. 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.

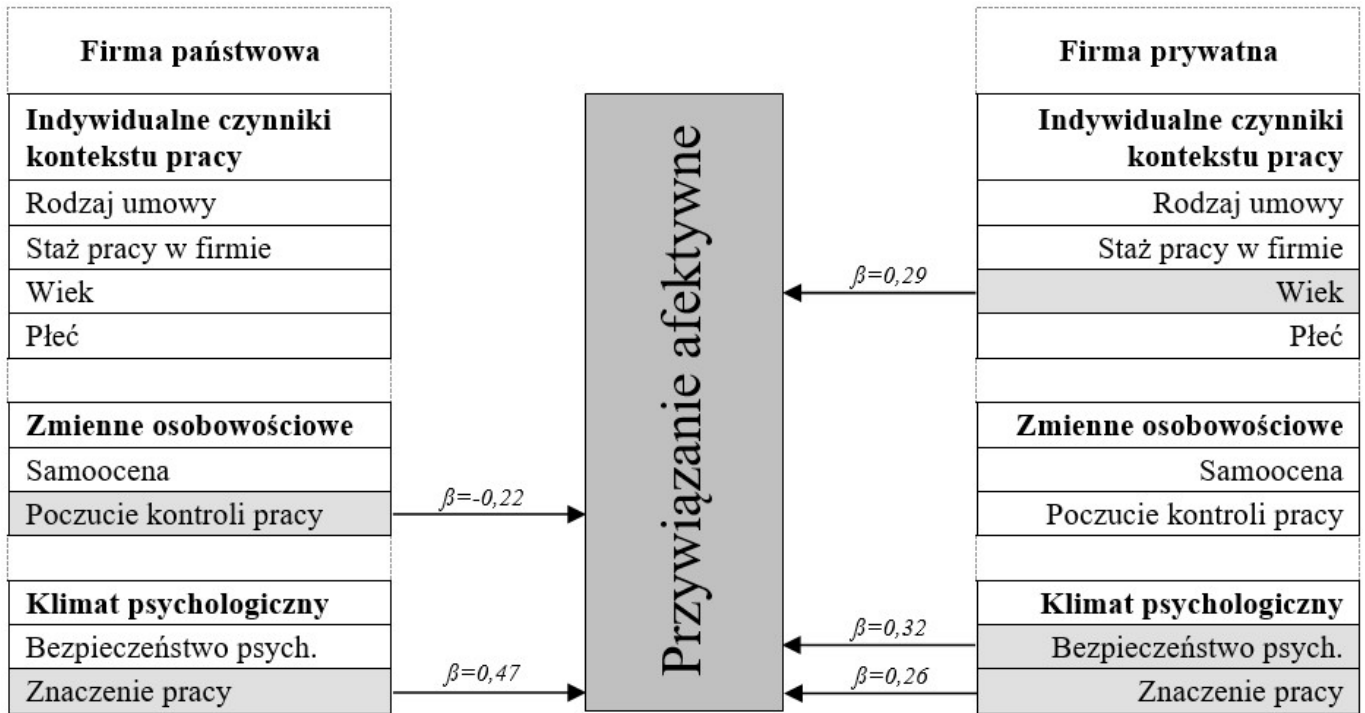
Tak przeprowadzona analiza miała na celu sprawdzenie przewidywania, że przywiązanie do organizacji łączy się z czasem zatrudnienia oraz sposobem zatrudnienia, natomiast samoocena, poczucie kontroli pracy oraz klimat psychologiczny, tj. bezpieczeństwo i znaczenie pracy istotnie nasilają (przewidują) przywiązanie do organizacji. Poza tym celem analiz było sprawdzenie przewidywania, że komponenty przywiązania wyznaczane są przez inne predyktory ze względu na

status własności firmy.

Poniżej przedstawione są wyniki analiz dla kolejnych komponentów przywiązania do organizacji w modelu hierarchicznej analizy regresji – dla ogółu badanych oraz z uwzględnieniem statusu własności firmy – w firmie państwowej oraz w firmie prywatnej.

Podsumowanie wyników

Podsumowując wyniki hierarchicznej analizy regresji dla komponentu afektywnego przywiązania do organizacji przeprowadzonej na całej próbie badanych pracowników oraz niezależnie dla firmy państwowej i prywatnej, można powiedzieć, że z grupy predyktorów traktowanych jako indywidualne czynniki kontekstu pracy, istotny dla przywiązania afektywnego – w całej próbie badanych – okazał się wiek pracowników. Jest on istotnym predyktorem przywiązania afektywnego w firmie prywatnej, w firmie państwowej natomiast wiek nie wpływa na ten komponent afektywny przywiązania. Z kolei z grupy zmiennych osobowościowych istotnym predyktorem dla komponentu przywiązania afektywnego okazało się poczucie kontroli pracy tylko w firmie państwowej, natomiast samoocena nie ujawniła swojego wpływu w żadnej z badanych grup pracowników. Analizując wpływ zmiennych klimatu psychologicznego na komponent afektywny przywiązania – w całej próbie badanych – zaobserwować można, że wyznaczany jest on zarówno przez bezpieczeństwo psychiczne, jak i znaczenie pracy. Jednakże sprawdzając tę prawidłowość w obu grupach badanych okazało się, że znaczenie pracy jest silniejszym predyktorem komponentu afektywnego przywiązania do organizacji w firmie państwowej, niż prywatnej, natomiast wpływ bezpieczeństwa psychicznego na przywiązanie afektywne w firmie państwowej okazał się nieistotny.



Ryc. 12. Predyktory przywiązania afektywnego 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.