

Czynniki wpływające na orientacje społeczne

„Być albo nie być... samolubem? Czynniki wpływające na orientacje społeczne...”

Metoda:

Eksperyment 1 – mający na celu zbadanie wpływu usytuowania przestrzennego schematycznych rysunków twarzy oraz dystraktora fizycznego

Schemat badania

Jedna zmienna niezależna: sposób reprezentacji „fizycznego” dystansu pomiędzy „JA” a osobą biorącą udział w sytuacji współzależności. Warunek A’ (dystans zerowy), B’ (dystans wyrażony pustą przestrzenią), C’ (dystans + dystraktor fizyczny).

Wariant A’:

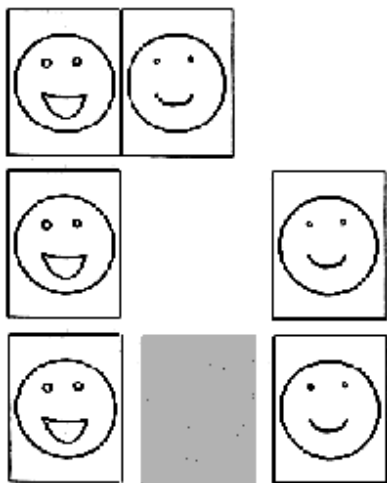
Materiał stanowi 12 par schematycznych rysunków twarzy. Twarz znajdująca się po lewej stronie (oznaczonej JA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia osoby badanej z danej sytuacji. Twarz znajdująca się po prawej stronie (oznaczona ON/ONA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia z danej sytuacji drugiej osoby biorącej w sytuacji współzależności. Oba rysunki są ze sobą połączone.

Wariant B’:

Materiał stanowi 12 par schematycznych rysunków twarzy. Twarz znajdująca się po lewej stronie (oznaczonej JA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia osoby badanej z danej sytuacji. Twarz znajdująca się po prawej stronie (oznaczona ON/ONA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia z danej sytuacji drugiej osoby biorącej w sytuacji współzależności. Oba rysunki oddziela pusta przestrzeń wielkości 4,5 cm.

Wariant C’:

Materiał stanowi 12 par schematycznych rysunków twarzy. Twarz znajdująca się po lewej stronie (oznaczonej JA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia osoby badanej z danej sytuacji. Twarz znajdująca się po prawej stronie (oznaczona ON/ONA) reprezentuje stopień zadowolenia lub niezadowolenia z danej sytuacji drugiej osoby biorącej w sytuacji współzależności. Pomiędzy rysunki wstawiony jest ciemnoszary kwadrat tej samej wielkości co rysunki twarzy. Przykład pokazuje rys.9.



rys.9. Od góry: wariant A’, B’ i C’

Dobór ofert oraz pomiar zmiennej zależnej – orientacji społecznych

Do potrzeb badania wykorzystano tę samą pięciostopniową skalę zadowolenia składającą się ze schematycznych rysunków twarzy co w eksperymencie pierwszym. Skorzystano jedynie z ofert wariantu dwuosobowego. Idealne porangowania wzorów orientacji społecznych oraz pomiar zmiennej zależnej pozostał bez zmian.

Procedura

Badanie miało charakter grupowy i przeprowadzane było w klasach podczas zajęć. Liczebność grup wahała się w granicach od 12 do 28 osób.

Eksperymentator przedstawiał się jako student Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego przeprowadzający badania dotyczące relacji między ludźmi.

Każda osoba dostała kopertę z zestawem 12 sytuacji oraz wydrukowaną instrukcję, którą eksperymetator dodatkowo odczytywał na głos. Osoby badane były proszone o wyobrażenie sobie, że znajdują się w jakiejś sytuacji wraz z inną nieznaną sobie osobą. W tej sytuacji można było coś zyskać lub stracić (na przykład liczącą się sumę pieniędzy). Stopień satysfakcji z danej sytuacji wyrażony był za pomocą schematycznych rysunków twarzy. Jedna twarz odpowiadała jednej osobie biorącej udział w sytuacji.

Zadaniem osób badanych było uporządkowanie wszystkich przypadków w kolejności od najbardziej do najmniej atrakcyjnego. Od takiego, w którym najbardziej chcieliby się znaleźć do takiego, w którym chcieliby się znaleźć najmniej. W instrukcji był podany preferowany sposób postępowania, jednakże osoba badana mogła sama wybrać sobie jak ma porządkować oferty. Następnie osoby były proszone o takie ułożenie zestawów, aby oferta najbardziej preferowana znalazła się na wierzchu, a oferta najmniej preferowana na spodzie. Na zakończenie osoby badane wypełniały krótką metryczkę, do której wpisywały płeć, wiek i klasę, a eksperymetator po zebraniu materiałów odpowiadał na zadawane pytania dotyczące badania.

Osoby badane

W badaniach wzięło udział w sumie 135 (72 mężczyzn i 63 kobiet) uczniów warszawskich szkół w wieku 15-19 lat. Badania przeprowadzono w liceum im. Lelewela (klasy o profilu biologiczno-chemicznym i ogólnym) oraz w ósmych klasach szkoły podstawowej nr 213. W pierwszej części badania (liceum) wzięło udział 49 mężczyzn i 41 kobiet, w drugiej (szkoła podstawowa) 23 mężczyzn i 22 kobiet.

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.

Koncepcja psychicznej androgynii

Zgodnie z grecką etymologią: anér, andros – mężczyzna i gyné, gynaicos – kobieta , androgyn jest połączeniem jednego i drugiego, co jednak wcale nie oznacza, że jest istotą posiadającą dwie płci. Najczęstsze nieporozumienia dotyczące ludzkiej androgyniczności wynikają z faktu nie dostrzegania fundamentalności dualizmu człowieka. Jedni myślą androgynię ze zniewieścieniem, inni z maskulinizacją lub w ogóle brakiem jakichkolwiek cech płciowych. Androgyn jest istotą posiadającą swoją własną płęć, inną od tamtej drugiej. Tożsamość androgyniczna pozwala na przypływy i odpływy w eksponowaniu cech kobiecych i męskich. Tożsamość ta przypomina raczej grę dwóch uzupełniających się elementów, których intensywność zmienia się zależnie od osoby.

Dla wielu ludzi fakt, że są mężczy lub kobiece stanowi bardzo istotny aspekt pojęcia o sobie. W wielu społeczeństwach oczekuje się, że mężczyźni powinni być mężczy, kobiety – kobiece, a żadna z płci nie powinna być zbyt podobna do drugiej. Mężczyźni powinni być szorstcy, dominujący i

nieustraszeni, kobiety zaś łagodne, współczujące i wrażliwe na potrzeby innych. Męskość i kobiecość uważa się za biegunowe przeciwieństwa i dlatego osoba, która zapuszcza się na terytorium drugiej płci, podejmuje pewne ryzyko.

Są jednak podstawy, by sądzić, że rozpowszechnione w społeczeństwie poglądy na to, jakie zachowanie jest odpowiednie dla mężczyzn i kobiet, stają się bardziej elastyczne. Badania prowadzone na gruncie psychologii różnic płciowych skupiają się na ulegających przeobrażeniom modelowych postawach i rolach płciowych. Za niezwykle ważne w tej dziedzinie uważa się osiągnięcia Sandry L. Bem. Stworzyła ona koncepcję androgynii psychicznej odnoszącej się do połączenia zachowań i cech osobowości, które tradycyjnie uważa się za męskie lub kobiece. Zgodnie z definicją sformułowaną przez badaczkę: „... jednostką androgyniczną jest ktoś, kto jest zarówno niezależny, jak i opiekuńczy, zarówno agresywny, jak i łagodny, zarówno stanowczy, jak i uległy, zarówno męski, jak i kobiecy, zależnie od stosowności tych różnych zachowań w danej sytuacji”.

We współczesnym złożonym społeczeństwie dorosła osoba musi oczywiście umieć polegać na sobie i realizować swe cele, lecz z drugiej strony musi także dostrzegać człowieczeństwo innych istot ludzkich, być wrażliwa na ich potrzeby i troszczyć się o ich dobro, jak również musi umieć oczekiwać od nich emocjonalnego oparcia. Wydaje się więc, że warunkiem w pełni efektywnego funkcjonowania człowieka jest całkowite zintegrowanie jego męskości i kobiecości w bardziej zrównoważoną, pełniejszą, prawdziwie androgyniczną osobowość.

Celem badań S. L. Bem była próba wykazania, że tradycyjne role związane z płcią ograniczają zachowanie ludzi pod wieloma ważnymi względami oraz, że androgynia psychiczna znacznie rozszerza zakres otwartych dla każdego zachowań.

Dotychczas w narzędziach psychologicznego pomiaru typów ról związanych z płcią, męskość i kobiecość stanowiły ujemnie

skorelowane bieguny jednego wymiaru – tzw. model jednoczynnikowy. Uzyskiwane w badaniach wyniki wskazywały, w jakim stopniu jednostka przypisuje sobie albo męskie, albo wyłącznie kobiece cechy osobowości. Nieobecność charakterystycznych męskich zachowań w samoopisie (niski wskaźnik męskości) oznaczał obecność kobiecych cech (wysoki wskaźnik kobiecości), i odwrotnie. Praktycznie suma odpowiedzi na pytania dotyczące męskich i kobiecych cech osobowości równoznaczna była z zajęciem jakiegoś miejsca na owym kontinuum męskość – kobiecość. Z kolei wyniki pośrednie mogły najwyżej sugerować niepełną identyfikację z cechami swej płci.

Tymczasem Sandra Bem, a wraz z nią inni badacze, zwrócili uwagę, że męskość i kobiecość nie muszą być rozumiane jako przeciwieństwa, ale raczej jako niezależne wymiary, a dana osoba może zostać sklasyfikowana pod względem stopnia, w jakim przyswoiła sobie zarówno stereotypowe cechy roli swej płci, jak i płci przeciwnej. Model dwuczynnikowy wyrósł z nowej koncepcji płci jako zmiennej: nie jest to zmienna dychotomiczna, a więc dwuwartościowa, jak w przypadku poprzedniego modelu, lecz ciągła, wielowartościowa. W ten sposób powstał najbardziej bodaj znany inwentarz służący do pomiaru psychicznej androgynii – BSRI, Bem Sex Role Inventory (Inwentarz Ról Związanych z Płcią, opracowany przez Bem). A niezależnie od niego J. T. Spence i jej współpracownicy opracowali PAQ, Personal Attributes Questionnaire, również służący do określenia stopnia męskości i kobiecości osób badanych.

BSRI uwzględnia dwadzieścia typowo „męskich” cech osobowości (np. ambitny, polegający na sobie, niezależny, stanowczy) i dwadzieścia „kobiecych” cech osobowości (np. uczuciowy, łagodny, rozumiejący, wrażliwy na potrzeby innych), które to cechy zostały wybrane przez kompetentnych sędziów z szerokiej listy cech jako bardziej pożądane społecznie dla jednej płci niż dla drugiej. BSRI zawiera także dwadzieścia cech neutralnych (np. prawdomówny, beztroski, zarozumiały,

niesystematyczny), które służą jako pozycje buforowe. Po wymieszaniu sześćdziesięciu cech inwentarz prezentowano badanym z zadaniem dokonania oceny, w jakim stopniu zachowania te odnoszą się do nich, i określenia jej na skali od 1 – zachowanie nieprawdziwe do 7 – prawie zawsze prawdziwe. Średnia liczba punktów przypisanych przez daną osobę cechom męskim stanowi jej wskaźnik męskości (skala M), zaś średnia liczba punktów przypisanych przez daną osobę cechom kobiecym stanowi jej wskaźnik kobiecości (skala K).

Wyniki inwentarza pozwalają na zakwalifikowanie każdej osoby do jednej z ośmiu kategorii (uwzględniając jej płeć biologiczną). Kategoria psychologicznej androgynii obejmuje kobiety i mężczyzn uzyskujących wysokie wyniki zarówno w skali M, jak i w skali K. Mężczyźni sklasyfikowani jako „męscy” (masculine males) uzyskują wysokie wyniki w skali M i niskie w skali K, natomiast typowe kobiety (feminine women) – odwrotnie. Dalsze dwie kategorie obejmują kobiety i mężczyzn, u których stwierdza się skrzyżowane występowanie cech psychicznych powiązanych z płcią (cross-sex typing), tj. mężczyzn o cechach kobiecych (uzyskują wysokie wyniki w skali K i niskie w skali M) oraz kobiety o cechach męskich (niskie wyniki w skali K i wysokie w skali M). Do kategorii osób niezróżnicowanych włącza się zarówno kobiety, jak i mężczyzn, którzy osiągają niskie wyniki zarówno w skali K, jak i M.

W świetle danych uzyskanych w badaniach Sandra Bem próbowała odpowiedzieć na pytania: czy męscy mężczyźni wykazują niski stopień czułości i opiekuńczości, czy kobiece kobiety wykazują małą niezależność, czy androgyniczni mężczyźni i kobiety potrafią być zarówno niezależni, jak i opiekuńczy. Autorka wybrała te właśnie zachowania, ponieważ według jej opinii są to najbardziej wartościowe cechy związane z męskością i kobiecością, a ponadto cechy te są niezbędne dla efektywnego funkcjonowania dorosłego człowieka. Rozpatrując wyniki wszystkich badań łącznie Bem mogła wyciągnąć wnioski o skutkach „typizacji” seksualnej i androgynii. Otóż:

androgyniczni mężczyźni i kobiety nie unikali jakiegoś zachowania tylko dlatego, że stereotypowo uważa się je za bardziej odpowiednie dla drugiej płci, a także potrafili być zarówno niezależni, jak i opiekuńczy. Natomiast „męscy” badani wykazywali małą opiekuńczość, a „kobięcy” badani – małą niezależność. Zarówno zatem u mężczyzn, jak i u kobiet „typizacja” seksualna, tzn. posiadanie cech typowych dla danej płci, rzeczywiście powoduje ograniczanie zachowania danej osoby, androgynia zaś istotnie rozszerza jej zakres możliwości.

Wyniki wielu badań potwierdzają, że osoby androgyniczne wykazują najwyższą plastyczność zachowania, co gwarantuje im łatwość adaptacji. Przy czym wśród badaczy zarysowały się dwa poglądy na temat zachowań androgynicznych. Model addytywny androgynii charakteryzuje się wysokim poziomem cech, zarówno męskich, jak i kobiecych. Istnieje i drugi pogląd, według którego androgynicy posiadają cechy męskie i kobiece pomieszane ze sobą, a pojęcie „zachowania androgyniczne” odnosi się raczej do nowej, mieszanej odmiany, niż do akumulacji cech męskich i kobiecych. Androgynicy tworzą raczej i eksponują hybrydalne atrybuty, będące syntezą atrybutów typowych dla obu płci, np. „asertywną zależność” lub „ciepłą dominację” (androgynia interakcyjna).

Osoby o cechach psychologicznej androgynii reprezentują męskie i kobiece cechy osobowości oraz wykazują dużą elastyczność form reagowania i bogatszy repertuar zachowań, jak i zdolność angażowania się w zachowania, które wydają się efektywne w danym momencie, ponieważ ich pojęcie „ja” nie wyklucza ani męskości, ani kobiecości. Osoby o cechach psychicznych „typowych” dla własnej płci, ograniczające swe zachowania zgodnie ze stereotypami związanymi z płcią, charakteryzuje ograniczona możliwość wyboru zachowań skutecznych w danej sytuacji i wąski repertuar reakcji, wynikający z oporu lub niezdolności angażowania się w zachowania typowe dla płci przeciwnej, nawet wtedy, gdy zachowania te są wysoce pożądane

i adaptacyjne. Osoby klasyfikowane jako typ niezróżnicowany, których definicja tożsamości swej płci ogranicza właściwości zarówno męskie, jak i kobiece, mogą ujawniać szereg deficytów behawioralnych w sytuacjach społecznych i mieć problemy z osobistym przystosowaniem.

Badania podjęte w celu empirycznej weryfikacji kategorii ról związanych z płcią, wyróżnionych w badaniach S. L. Bem, przyniosły szereg interesujących rezultatów. Zmierzały one do potwierdzenia trafności wyłonionych kategorii ról płci.

Zgodnie z oczekiwaniami stwierdzono, że typowi mężczyźni i kobiety unikali zachowań kojarzonych z aktywnością charakterystyczną dla płci przeciwnej (np. mężczyźni odrzucali typowo kobiece zajęcia, jak prasowanie, kobiety zaś – czynności typowo męskie, jak zbijanie desek). Badani o cechach androgynii byli bardziej skłonni angażować się w czynnościach, niezależnie od stereotypowej męskiej czy kobiecej natury owych czynności.

W sytuacjach mających wyzwać typowo męskie (niezależne) i typowo kobiece (opiekuńczo-ekspresyjne) zachowania, mężczyźni typowi i badani o cechach androgynii obojga płci wykazywali większą niezależność i odporność na konformizm, zaś badani o cechach kobiecych, zarówno mężczyźni, jak i kobiety, byli bardziej zależni od innych w swych ocenach.

Z faktu, iż badani o cechach niezróżnicowanych uzyskiwali najczęściej wyniki niższe od osób typowych i o cechach androgynii, autorzy wnioskuje, że złożone wzorce reakcji społecznych wymagają łącznie cech i umiejętności typowo męskich i kobiecych. W świetle tego psychologiczna androgynia zdaje się reprezentować ogólnie wyższy zakres społecznej kompetencji.

Warto jeszcze wspomnieć, że osoby o cechach androgynii obojga płci cechowała wyższa samoocena niż osoby typowe; najniżej oceniały się osoby niezróżnicowane. Tłumaczyć to można tym, iż

osoby androgyniczne spostrzegają siebie korzystniej, ponieważ dysponują w swym repertuarze większą liczbą społecznie aprobowanych i komplementarnych zachowań przydatnych w rozwiązywaniu problemów i uzyskiwaniu społecznych wzmocnień.

Koncepcja psychologicznej androgynii rozszerza perspektywę badawczą i interpretacyjną w oparciu o nową kategoryzację ról płci, utwierdzając w przekonaniu, że nieporozumieniem byłoby traktować świat ludzki jako składający się wyłącznie z typowych (modelowych) kobiet i mężczyzn.

Sandra Bem słusznie stwierdza, że posiadanie pojęcia o sobie samym, jako jednostce „męskiej” bądź „kobiecej”, prowadzi przede wszystkim do ograniczenia, do zamykania się w więzieniu stereotypowej roli związanej z płcią .

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.

Opis zastosowanych analiz w układzie wieloczynnikowej analizy wariancji

podrozdział z rozdziału Rodzaj umowy o pracę i typ własności organizacji a postawy i zachowania

związane z pracą

W celu sprawdzenia przewidywań dotyczących wpływu rodzaju umowy o pracę (stała – czasowa) i statusu własności organizacji na postawy badanych pracowników i ich zachowania związane z pracą, wykonano serię analiz dla kolejnych zmiennych zależnych mierzących postawy i zachowaniami wobec pracy: przywiązanie do organizacji, zaangażowanie w pracę i satysfakcję z niej, intencję do odejścia z organizacji oraz wyczerpanie emocjonalne jako wskaźnik stresu związanego z wykonywaną pracą zawodową.

Dla każdej z tych zmiennych traktowanych jako zmienne zależne, wykonano analizę wariancji w układzie wieloczynnikowym, w którym jako kolejne czynniki występowały następujące zmienne niezależne: typ firmy (status własności – państwowy – prywatny), rodzaj umowy o pracę (stała – czasowa) oraz płeć. Zmienna płeć jako czynnik w kolejnych analizach została wprowadzona eksploracyjnie przy założeniu, że może okazać się istotna, choć szczegółowe przewidywania odnośnie wpływu tej zmiennej nie zostały szczegółowo sformułowane (por. rozdz. 4.2.).

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.

Teoria C. G. Junga na temat animusa i animy natury

Ludzkiej

„Jeśli jest się mężczyzną, kobieca część naszego umysłu nadal musi być czynna; kobieta zaś powinna zachować łączność z obecnym w jej wnętrzu mężczyzną... Dopiero po zespoleniu obu tych części umysł staje się prawdziwie płodny i zaczyna używać wszystkich swoich zdolności”.

Carl Gustaw Jung jako pierwszy stworzył pojęcie dwoistości duszy ludzkiej (animus/anima). Stwierdził, iż „żaden mężczyzna nie jest aż tak męski, by nie posiadał w sobie pierwiastka żeńskiego. Prawdziwe jest raczej to, iż bardzo męscy mężczyźni posiadają – uważnie strzeżone i ukryte – delikatne życie uczuciowe. Mężczyzna za cnotę uznaje zdolność stłumienia swoich kobiecych cech, podobnie jak kobieta, przynajmniej do niedawna uważała za niestosowne być „męską”. Stłumienie kobiecych cech i zdolności powoduje oczywiście, że te przeciwstawne seksualnie potrzeby gromadzą się w nieświadomości”.

Swoje rozważania na temat natury mężczyzny i kobiety Jung rozpoczyna od pojęcia persony, czyli świadomego odpowiednika animy i animusa.

Persona, idealny obraz mężczyzny, do którego się dąży, jest kształtowaniem odpowiednio dobranej dla zbiorowości maski. Persona jest wewnętrznie skompensowana żeńską słabością i kiedy zewnętrznie człowiek gra silnego mężczyznę, to wewnętrznie staje się kobietą, tj. animą, gdyż to właśnie anima reaguje na personę. Ponieważ jednak dla ekstrawertycznej świadomości świat wewnętrzny jest ciemny i niewidoczny, a człowiek jest tym bardziej niezdolny do postrzegania swoich słabości im bardziej utożsamia się z personą, to przeciwieństwo persony, anima, pozostaje w ciemności, jest niezauważalna, a co więcej – jest natychmiast projektowana na kobietę. Zarówno persona, jak i inne autonomiczne kompleksy stanowią osobowość, z którą w mniejszym lub większym stopniu

człowiek się utożsamia. To samo odnosi się również do animy. Ona także jest osobowością, i dlatego z taką łatwością projektowana jest na kobietę. Tak długo, jak długo anima jest nieświadoma, jest zawsze projektowana, gdyż wszystko to, co nieświadome jest projektowane.

Anima, będąc rodzaju żeńskiego, jest postacią wyłącznie kompensującą męską świadomość. U kobiety postać kompensująca ma charakter męski i dlatego można odpowiednio nazwać ją animusem. Animus jest tak samo często projektowany, jak anima, a sposób radzenia sobie z nim jest w zasadzie taki sam, jak w przypadku animy.

Kobieta zdominowana przez animusa jest zawsze narażona na utratę kobiecości i zdeprecjonowanie swej żeńskiej osoby, podobnie jak mężczyzna w identycznych okolicznościach ponosi ryzyko zniewieścienia. Te psychiczne zmiany płci wynikają wyłącznie z faktu, że funkcja, która należy do wnętrza wychodzi na zewnątrz. Powodem tego jest nieumiejętność odpowiedniego uznania świata wewnętrznego, który stoi w autonomicznej opozycji do rzeczywistości zewnętrznej.

Ponieważ sprawy świata wewnętrznego wpływają na nas silniej, gdyż są nieświadome, to dla każdego człowieka chcącego dokonać postępu w kształtowaniu własnej kultury, sprawą zasadniczą staje się zobjektywizowanie wpływów animy/animusa, a potem podjęcie próby zrozumienia treści kryjących się pod tymi wpływami. W ten sposób ego przystosowuje się i chroni przed tym, co niewidzialne. Adaptacja nie może mieć miejsca bez ustępstw na rzecz obydwu światów. To, co możliwe i co konieczne wynika z rozważenia żądań świata wewnętrznego i rzeczywistości zewnętrznej, albo raczej z konfliktu pomiędzy nimi. Zdaniem Junga: „... tak się niefortunnie składa, że nasz zachodni umysł, któremu pod tym względem brakuje kultury, nigdy do tej pory nie znalazł koncepcji, ani nawet nazwy dla związku przeciwieństw poprzez drogę środka, tego najbardziej podstawowego środka doświadczenia wewnętrznego, który można by z całym szacunkiem umieścić obok chińskiej koncepcji Tao. Jest

to oczywiście doświadczenie jak najbardziej indywidualne, a jednocześnie najbardziej powszechne, zgodne z oczekiwaniami spełnienia życia pojedynczego człowieka” . Doświadczenie nowej całości możliwe jest dopiero, gdy człowiek uświadomi sobie istnienie animusa, odnajdzie „paradoksalną unię”, androgynię swojej natury.

Jung podejmując problematykę coincidentia oppositorum nie wyklucza możliwości osiągnięcia jedności ludzkiego umysłu, jednakże podkreśla, że w procesie dążenia do doskonałości niezbędne jest dotarcie do świata wewnętrznego, pokładów nieświadomości, odkrycie własnej animy/animusa.

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.

Zastosowanie kontraktu psychologicznego do analizy relacji zatrudnienia – model Guesta

Model Guesta (2004) jest próbą pokazania względnie stabilnych powiązań między czynnikami, które pośrednio i bezpośrednio wpływają zarówno na treść i stan kontraktu psychologicznego, a także na jego konsekwencje. Jego zaletą jest to, że pokazuje zależności w aspekcie przyczynowo – skutkowym. W badaniach model ten został zastosowany w Europie w latach 2002 – 2004, zaś w Polsce w latach 2005 (Ratajczak, 2006, 2007).

Punktem wyjścia do zbudowania modelu analizy kontraktu

psychologicznego było stwierdzenie Guesta (2004), że zmiany w stosunkach między pracownikiem a pracodawcą należy obecnie badać w dynamicznym kontekście obiektywnych uwarunkowań pracy i organizacji. Według Guesta (2004) warunki, w jakich muszą działać współczesne organizacje uzasadniają zastosowanie kontraktu psychologicznego do analizy relacji zatrudnienia, albowiem to właśnie dynamika kontraktu, czyli zmiany jego stanu i treści decydują o rozwoju lub stagnacji firmy, z uwagi na to, iż determinują ogólną motywację człowieka do pracy.

Guest (2004) scharakteryzował najważniejsze jego zdaniem czynniki warunkujące relacje pracownik-pracodawca. Pierwszym czynnikiem jest wciąż malejąca liczba zatrudnionych, która sprawia, że łatwiej jest ustanawiać relacje oparte na zasadach indywidualnych i na bezpośrednich kontaktach między obiema stronami.

Drugim czynnikiem jest wzrost znaczenia elastycznych form zatrudnienia i fragmentacja pracy przejawiająca się m.in.: w różnych harmonogramach godzin pracy, we wzroście subkontraktów odnoszących się do peryferyjnej działalności organizacyjnej, w większym zróżnicowaniu umów formalnych (np. na czas określony, umowy o dzieło) oraz pojawieniu się większej ilości rozrzuconych miejsc pracy włącznie z pracą wykonywaną w domu, co ogranicza kontrolę zewnętrzną.

Trzecim czynnikiem są zmiany w organizacjach, polegające na uelastycznieniu form zatrudnienia, które prowadzą do dezaktualizacji umów – długotrwałe negocjacje są mało efektywne, ponieważ obietnice składane „dziś” w najlepszej wierze, nazajutrz mogą być nieaktualne z powodu nagłych zmian na rynku pracy; dezaktualizacja umów wiąże się również z częstymi zmianami obsady menedżerskiej, z reorganizacją działów oraz z koniecznością ich gwałtownego „odchudzania” (*downsizing*), co powoduje poczucie dyskomfortu z powodu nielojalności, jakiej dopuszcza się pracodawca.

Czwartym czynnikiem jest wzrost roli tzw. równowagi między

pracą w życiu człowieka i jego zajęciami poza nią (*work-life balance*); organizacje, które są zainteresowane zatrzymaniem lub przywróceniem do pracy (według wzorców elastycznego zatrudnienia) tzw. profesjonalistów czyli, pracowników wysoko wykwalifikowanych mogą wyrażać gotowość dopasowania godzin pracy do indywidualnej sytuacji rodzinnej pracownika. Piątym czynnikiem są zmiany w proporcjach liczby pracowników, których umowy formalne podlegają negocjaczom zbiorowym, będące efektem promowania indywidualnych wzorców zachowań i elastycznych form zatrudnienia; coraz więcej pracowników widzi dla siebie większe korzyści w negocjacjach opartych na relacjach i kontaktach bezpośrednich z pracodawcami.

W swoim modelu Guest (2004) wyróżnił 3 kategorie analizowanych zmiennych (ryc. 6). Pierwszą z nich są, tzw. czynniki kontekstu pracy, zarówno indywidualne, jak i organizacyjne. Do pierwszej grupy należą takie czynniki, jak wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy, pozycja zajmowana w firmie, typ pracy, czas pracy, kontrakt formalny, pochodzenie etniczne, poziom dochodów. Do drugiej grupy należą takie czynniki, jak sektor gospodarki, wielkość organizacji, świadomość roli i siły związków zawodowych. Drugą kategorią analizowanych zmiennych jest polityka i praktyka zarządzania, a przede wszystkim jakość stosunków międzyludzkich, poziom uczestnictwa, kultura i klimat organizacji. Kultura jest nadrzędnym mechanizmem regulacji społecznych zachowań determinującym sposób nawiązywania przez człowieka relacji i tworzenia więzi z organizacją za pomocą kontraktu psychologicznego (Ratajczak, 2007).

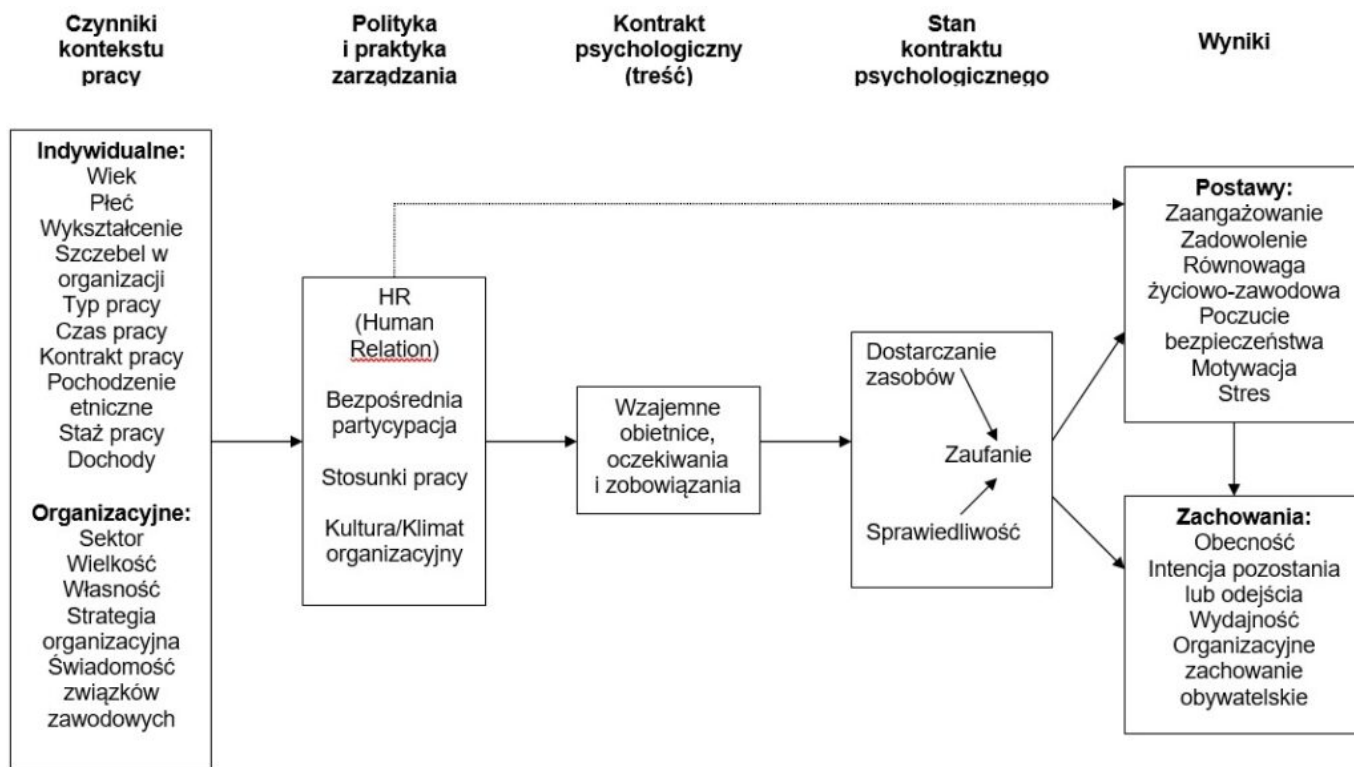
Można, więc powiedzieć, że kultura organizacyjna definiuje typ kontraktu, jaki zaistnieje lub przynajmniej dostarcza dla niego układu odniesienia (Makin, Cooper, Cox, 2000). Wynika to z faktu, że podstawą kultury są normy i wartości uwzględniające przekonania dotyczące tego, jak ludzie powinni być traktowani i jak powinni się odnosić do siebie nawzajem. Niemal każdy typ organizacji posiada swoją kulturę. Inna

kultura panuje w szkole, inna szpitalu, jeszcze inna w garnizonie i miejscach kultów religijnych. Kultura wpływa na zachowanie w środowisku pracy w sposób pośredni. Wpływa ona zarówno na treść i stan kontraktu psychologicznego, jak również na sposoby radzenia sobie w sytuacjach trudnych, zwłaszcza na rozwiązywanie konfliktów. Jest zmienną kontekstową, albo moderującą inne, bardziej bezpośrednie relacje między człowiekiem a jego środowiskiem pracy, przede wszystkim jego relacje społeczne, które odzwierciedlają się głównie w sposobie obcowania, komunikowania się oraz tzw. kompetencjach społecznych i stylach kierowania. Prawdopodobnie, dlatego kulturę i klimat organizacyjny traktuje się jako zmienne powiązane w sposób logiczny i nierozzerwalny.

Trzecią kategorią zmiennych są zmienne finalne, czyli takie, które ostatecznie decydują o wynikach stanowią postawy i zachowania pracowników. Postawy określane są przez stopień zaangażowania, satysfakcji i poczucia równowagi między pracą i życiem poza nią, poczucie bezpieczeństwa oraz poziom stresu. Postawy bezpośrednio warunkują zachowania, a ich manifestacją jest obecność w pracy, intencja pracownika związania się z firmą na dłużej lub opuszczenia jej oraz poziom wydajności pracy (Ratajczak, 2007).

Według Guesta (2004) poznanie zarówno indywidualnych, jak i organizacyjnych czynników kontekstu pracy oraz zmiennych związanych z zarządzaniem firmą i klimatem organizacyjnym jest warunkiem koniecznym dotarcia do istoty kontraktu psychologicznego. Oryginalną cechą tego modelu badań jest to, że kontrakt ma tu dwojaką postać: rozróżnia się treść kontraktu, polegającą na opisie wzajemnych obietnic i zobowiązań między pracownikiem i pracodawcą (np. kontrakt relacyjny lub transakcyjny), oraz stan kontraktu. Treść kontraktu sama w sobie nie wystarcza by skutecznie regulować wydajne zachowania pracownika, gdyż bezpośredni wpływ ma właśnie stan kontraktu, polegający na aktualnym poziomie

dopasowania własnych zasobów do wymagań pracodawcy, aktualnym poczuciu pracownika, że wymiana jest sprawiedliwa, a pracodawca postępuje fair, że płaca jest słuszna, a więc istnieje relacja wzajemnego interpersonalnego zaufania.



Ryc. 6. Model analizy kontraktu psychologicznego (Guest, 2004)

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.

Metoda: Pytania i hipotezy badawcze

Czy orientacje społeczne zmieniają się w zależności od liczby osób biorących udział w sytuacji? Czy sposób reprezentacji wyników wpływa w sposób istotny na pomiar orientacji

społecznych? Czy fizyczna odległość pomiędzy wynikami i zastosowanie dystraktorów fizycznych wpływa na zmianę orientacji społecznych?

Opierając się na wynikach poprzednich badań (Grzelak i in. 1988, 1994) oraz na podstawie intuicji można postawić następujące hipotezy badawcze:

1. Zwiększenie liczby osób spowoduje osłabienie występowania orientacji prospołecznych
2. Przy numerycznej reprezentacji wyników poziom orientacji prospołecznych będzie niższy, niż przy reprezentacji ikonicznej
3. Fizyczny dystans wpłynie negatywnie na poziom zachowań prospołecznych

Badanie składało się z trzech niezależnych eksperymentów testujących wpływ sposobu reprezentacji wyników oraz liczby osób biorących udział w sytuacji współzależności na orientacje społeczne. Jeden z nich (badający wpływ fizycznej odległości) jest opisany w pracy magisterskiej Marzeny Czuba, dwa pozostałe (dotyczące sposobu reprezentacji numerycznej vs nienumerycznej oraz usytuowania przestrzennego i dystraktorów fizycznych) są przedmiotem niniejszej pracy, Ze względu na istotne różnice w obu eksperymentach opiszę je oddzielnie.

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.

Orientacje społeczne: Różne

sposoby pomiaru orientacji społecznych

Istnieje kilka sposobów służących do pomiaru orientacji społecznych. Pierwszym z nich, mającym swe korzenie najgłębiej w teorii gier i czerpiącym z niej wzorce jest przedstawienie danej sytuacji w postaci gry wraz z macierzą wyników i sprawdzenie preferencji na podstawie dokonanych wyborów. Ten sposób jest chyba najbardziej popularnym i najczęściej używanym narzędziem do pomiaru orientacji społecznych. Jego propagatorami są m.in. McClintock, Messick, Kuhlman, Campos i Marshello (Czwartosz, 1989).

Innym sposobem jest pomysł opisany przez Knighta (Knight, 1981 za: Grzelak i in. 1994) polegający na określaniu atrakcyjności poszczególnych wyników sytuacji na specjalnej skali. Po zebraniu wyników na skalach można wtedy określić siłę orientacji rywalizacyjnej, kooperacyjnej i indywidualistycznej.

Jeszcze inne podejście prezentuje Szulz (Szulz, 1986 za: Grzelak i in. 1994), który proponuje porównywanie sytuacji w parach. Na podstawie wyborów w każdej z par określa się wtedy preferencje osób badanych.

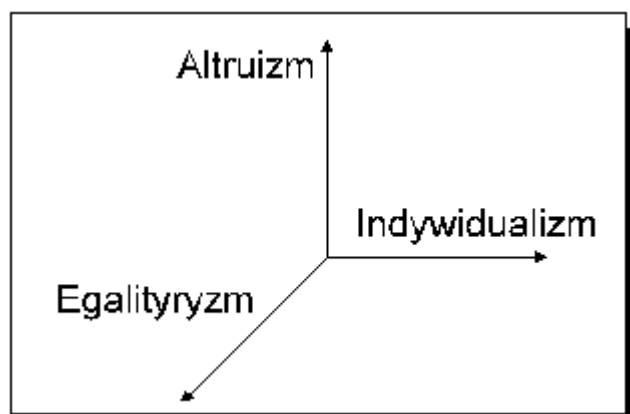
Jest wreszcie sposób polegający na rangowaniu poszczególnych ofert w zależności od ich atrakcyjności. Opracowany i opisany przez Radzickiego (1976), udoskonalony przez Wieczorkowską-Sierakowską (1989) i od lat stosowany w badaniach Grzelaka. Ponieważ został on zastosowany także w tych badaniach opiszę go bliżej.

Orientacje społeczne określone są na podstawie kryterium, według którego człowiek dokonuje wyboru między ofertami różniącymi się sposobem podziału dóbr pomiędzy niego a innych. Osoba badana szereguje oferty od najbardziej do najmniej

atrakcyjnej daje w ten sposób możliwość poznania jej preferencji. Ponieważ ludzie różnią się sposobem porządkowania takich ofert należy szukać raczej czynników wspólnych w takich uporządkowaniach. Dobrym sposobem byłoby zastosowanie analizy czynnikowej na danych i uzyskanie w ten sposób odpowiedzi na pytanie o listę czynników i o nasycenie danymi czynnikami poszczególnych uporządkowań. Ponieważ jednak dane takie nie spełniają założeń analizy czynnikowej Wieczorkowska-Sierakowska (1989) proponuje inne podejście do problemu.

Jako listę czynników bierze motywy, jakimi kierują się ludzie zapożyczone od McClintocka (1982) (osiem podstawowych) i dodatkowe dwa, które proponuje Deutsch (Deutsch, 1973 za: Wieczorkowska-Sierakowska, 1989). Następnie układa się idealne porangowania ofert dla każdej z orientacji, po czym koreluje się je ze sobą. Graficzną reprezentacją takiego uporządkowania jest trójwymiarowa przestrzeń wyznaczona przez orientacje: altruistyczną, egalitarną i indywidualistyczną (wektory wzajemnie prostopadłe, rys.5.).

Rys.5. Trójwymiarowa przestrzeń orientacji zaproponowana przez Wieczorkowską-Sierakowską (1989)



Rzut tej przestrzeni na dwuwymiarową płaszczyznę określoną przez wymiary altruizmu i indywidualizmu jest tożsamy z podziałem zaproponowanym przez McClintocka. Po skorelowaniu uporządkowania osoby badanej z trzema wzorcowymi orientacjami możemy łatwo poznać współzależność z pozostałymi. Współczynniki korelacji pokazują nam stopień nasycenia daną

orientacją uporządkowania osoby badanej.

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.

Orientacje społeczne: Czynniki wpływające na zachowanie w sytuacji konfliktu

Sposób reprezentacji wyników

W większości badań dotyczących orientacji społecznych używano pieniędzy jako jedyne go sposobu reprezentacji wyników. W stosunkowo niewielkiej ilości badań starano się testować wpływ rodzaju reprezentacji na orientacje społeczne.

Dobrym przykładem są tu dwa badania. W pierwszym (Grzelak, Ossewska, Wyszogrodzki, Bobrowski 1994) badano m.in wpływ różnych rodzajów reprezentacji: pieniędzy, punktów i schematycznych rysunków twarzy przedstawiających wyniki. W drugim (Grzelak, Poppe, Czwartosz, Nowak 1988) oprócz reprezentacji numerycznej (punkty i pieniądze) testowano także wpływ reprezentacji nienumerycznej – schematyczne rysunki twarzy oraz prostokąty. Zauważono wzrost orientacji prospołecznych w przypadku ikonicznej reprezentacji oraz wyższy poziom orientacji indywidualistycznej i rywalizacyjnej w przypadku reprezentacji numerycznej.

Wyniki uzyskane w tych badaniach tłumaczono m.in. odwoływaniem się sposobów reprezentacji do różnych kodów przetwarzania informacji. Pierwszy z nich, kod percepcyjno-wyobrażeniowy jest ściśle połączony z uczuciami i emocjami. Dzięki transformacjom dokonywanym w tym kodzie możliwe jest „wstawianie się” w czyjąś sytuację, polegające na próbie zrozumienia przeżyć, odczuć, myśli i dążeń innej osoby (Jarymowicz, 1979). Wymaga to przede wszystkim zdolności do decentracji (Piaget, 1966 za: Jarymowicz, 1979), do spostrzegania danej sytuacji z czyjegoś punktu widzenia, z perspektywy innej niż własna. Gotowość do zachowań prospołecznych jest więc aktywizowana przez ten kod. Przy tłumaczeniu wyników eksperymentu zakłada się, że reprezentacje nienumeryczne (schematyczne rysunki twarzy) aktywizują właśnie kod percepcyjno-wyobrażeniowy.

Drugim rodzajem kodu jest kod słowno-twierdzeniowy, który jest „chwiejny i bywa egocentryczny” (Winczo, 1994). Operuje on na pojęciach abstrakcyjnych, sądach, powoduje sekwencyjne przetwarzanie informacji (Roman, 1991). Ten kod aktywizują reprezentacje numeryczne (liczby, wypłaty pieniężne). Dlatego różne sposoby reprezentacji wpływają na orientacje społeczne.

Innym wytłumaczeniem proponowanym przez badaczy jest teoria skryptów. Ta zaproponowana przez Schanka i Abelsona definiuje skrypt jako „stereotypowy ciąg akcji, reprezentujący typowe, codzienne sytuacje, wyznaczone przez typowe związki pomiędzy celami (np. jedzenie obiadu w restauracji, wizyta u lekarza)” (za: Roman, 1991). Istotną częścią informacji funkcjonującej w skrypcie są reguły „wejścia” w skrypt (uruchomienia czy aktywizacji skryptu).

Teoria Moscovici’ego jest zbieżna z teorią schematów i skryptów (Moscovici 1972; za: Mika 1981). Różne skrypty poznawcze są uruchamiane w tej samej sytuacji przez różnych ludzi. Jedni mogą być wtedy indywidualistyczni lub nawet rywalizacyjni, inni kooperacyjni bądź altruistyczni. Na schemat składa się wiele elementów biorących udział w

sytuacji. Wystąpienie jednego elementu wystarcza do uruchomienia całego schematu (Moscovici 1972; za: Mika 1981).

Dzięki eksperymentowi Eisera i Bhavnaniego (za: Grzelak, 1988) zauważono, że inna definicja sytuacji powoduje zmianę wyborów dokonywanych w Dylemacie Więźnia. Przy sytuacji definiowanej jako konflikt personalny/międzynarodowy osoby badane częściej dokonywały wyborów kooperacyjnych niż w przypadku sytuacji przedstawionej jako gra lub jako przetarg. Można sądzić, że reprezentacja numeryczna powoduje wejście w skrypt zachowań typowych przy przetargu lub transakcji kupna-sprzedaży. Aktywizuje więc zachowania rywalizacyjne i indywidualistyczne. Rysunki twarzy zaś mogą uruchamiać skrypty używane zazwyczaj w relacjach interpersonalnych, bardziej nastawione na inne osoby i dostrzegające ich potrzeby. W tym przypadku dużo większa jest gotowość do zachowań prospołecznych.

Liczba osób

To, ile osób bierze udział w sytuacji współzależności ma niemały wpływ na orientacje społeczne. Większość eksperymentów badających ten wpływ dotyczyła raczej wieloosobowych grup i wyniki ich są zgodne: generalnie im więcej osób w grupie tym mniejsza chęć do zachowań kooperacyjnych, prospołecznych (Latane, Nida, 1991). W badaniach Hamburgera, Guyera i Foga (1975) wykazano większy poziom zachowań kooperacyjnych w grupach trzyosobowych niż w siedmioosobowych. Taką samą zależność (przy grupach sześć- i dziewięciosobowych) zauważyli też Bonacich, Shure, Kahan and Meeker. (za: Liebrand, Messick, Wilke, 1992). Jednakże proste twierdzenie, że wprost proporcjonalnie do wzrostu liczby osób maleją zachowania kooperacyjne jest błędne. Dalsze badania wykazały brak różnic pomiędzy grupami siedmio- i dwunastoosobowymi (Fox, Guyer, 1977) oraz, jak w badaniach Liebranda (1992) między grupami siedmio- i dwudziestosobowymi. W chwili obecnej badacze są mniej więcej zgodni, że wzrost liczby osób w grupach 7-8 osobowych nie wpływa już w sposób znaczący na

zachowania kooperacyjne.

Co jednak z mniejszymi grupami? Gdyby do dwójki głównych bohaterów z historyjki przedstawionej we wstępie dołączyła jeszcze jedna osoba, to czy wpłynęło by to na ich zachowanie? Okazuje się że tak. W badaniach Marwella i Schmitta z 1972 roku zauważono znacznie wyższy poziom kooperacji w sytuacji dwuosobowej niż w trzyosobowej (za: Liebrand i in. 1992). Ten sam efekt potwierdził w swoich badaniach Grzelak (Grzelak, Ossewska, Wyszogrodzki, Bobrowski 1994). Osoby w sytuacji trzyosobowej były bardziej indywidualistyczne i rywalizacyjne a mniej prospołeczne. Dlaczego tak się dzieje? Dlaczego większa ilość osób sprawia, że zaczynamy bardziej dbać o swoje korzyści?

Efekt ten tłumaczono m.in rozproszeniem odpowiedzialności (Latane, Darley, 1969 za: Mika, 1981; Darley, Latane, 1972 za: Grzelak, 1988), deindywidualizacją (Hamburger, 1979, za: Grzelak, 1988), obawą przed wykorzystaniem przez innych.

Jednakże odmienną, a zarazem bardzo ciekawą propozycję innego tłumaczenia przedstawia Grzelak (Grzelak, 1988). Proponuje on rozpatrywać ten problem w kategoriach różnego podziału uwagi pomiędzy osobami biorącymi udział w sytuacji współzależności. Im dalej dana osoba znajduje się od nas, tym mniejszą uwagę jej poświęcamy. Nie koncentrując się więc na jej potrzebach nie mamy warunków do uruchomienia zachowań prospołecznych.

Uwarunkowania przestrzenne

Dotychczas nie było badań, które testowałyby wpływ przestrzennego rozmieszczenia wyników na orientacje społeczne, dlatego też temat ten wydaje się bardzo ciekawy i pociągający. Wyniki badań Grzelaka, Ossewskiej, Wyszogrodzkiego i Bobrowskiego (1994) dotyczące wpływu ilości osób na orientacje próbowano tłumaczyć m.in. przez fizyczny dystans oddzielający trzecią osobę w sytuacji od osoby badanej. Dlatego też w ramach grantu prof. Janusza Grzelaka przeprowadzono

eksperyment badający wpływ fizycznej odległości wyników innych osób od wyników osoby badanej (eksperyment ten dokładnie jest opisany w pracy magisterskiej Marzeny Czuba). Okazało się, że im dalej wyniki innej osoby znajdują się od wyników osoby badanej tym bardziej spada gotowość do zachowań prospołecznych w stosunku do tej osoby i tym bardziej wzrastają zachowania indywidualistyczne.

Dlaczego jednak fizyczna reprezentacja dystansu wpływa na orientacje społeczne? Tu mamy wiele badań, które mogą nam pomóc w wytłumaczeniu.

Hall (1966) na podstawie badań wyróżnił cztery strefy dystansu: dystans intymny, dystans indywidualny, dystans społeczny oraz dystans publiczny. Każda strefa ma wyznaczony zasięg a od naszego stosunku do innej osoby zależy to, do jakiej strefy ją „dopuszczymy”. Może więc zależność istnieje także w drugą stronę? Może po tym jak bardzo osoba jest od nas oddalona wnioskujemy o wzajemnych relacjach między nami?

Z klasycznego już badania Festingera, Schachtera i Backa (za: Grzelak, 1994) wiemy, że prawdopodobieństwo wystąpienia przyjaźni jest znacznie większe wśród studentów mieszkających niedaleko siebie, niż wśród tych, których pokoje były oddalone. Także gotowość do niesienia pomocy (a więc wystąpienia zachowania prospołecznego) wzrasta wraz ze zmniejszaniem dystansu fizycznego. Efekt ten został potwierdzony na przykład w badaniu Milgrama (za: Mika, 1981), w którym pokazano, że wraz ze zmniejszeniem dystansu pomiędzy „uczniem” a „nauczycielem” maleje ilość i wielkość wymierzanych przez „nauczyciela” wstrząsów elektrycznych oraz w badaniu Piliavina (za: Grzelak, 1988) gdzie osoby znajdujące się bliżej pobudzały wyższy poziom pomocy.

Można się więc spodziewać, że im dalej od „JA” będzie umieszczona reprezentacja osoby ON/ONA, tym mniejsza będzie nasza gotowość do zachowań prospołecznych.

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 bezpieczeństwa psychicznego na komponent afektywny przywiązania do organizacji

Aby sprawdzić czy naruszenie kontraktu psychologicznego pośredniczy między bezpieczeństwem psychicznym a komponentem afektywnym przywiązania przeprowadzono – zgodnie z opisanym powyżej schematem zależności – analizę mediacji w analizie regresji. W pierwszym kroku sprawdzono czy istnieje zależność między bezpieczeństwem psychicznym (X) a komponentem afektywnym przywiązania (Y). Jak widać na Ryc. 16 standaryzowany współczynnik regresji okazał się wysoki () i istotny statystycznie.

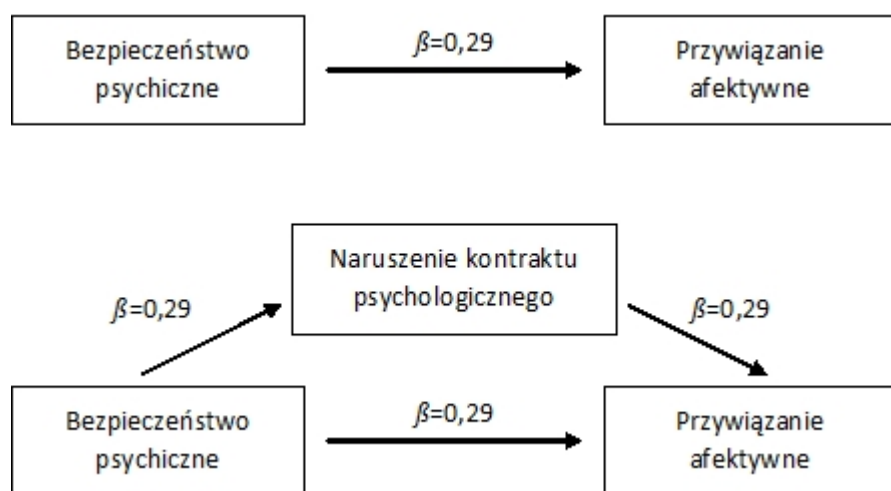
W drugim kroku sprawdzono czy istnieje w analizie regresji związek między bezpieczeństwem psychicznym (X) a naruszeniem kontraktu psychologicznego (M). Otrzymany współczynnik regresji okazał się istotny i wyniósł () (dolna część ryc. 16).

W trzecim kroku wykonano analizę regresji z komponentem afektywnym przywiązania do organizacji jako zmienną zależną

(Y) oraz bezpieczeństwem psychicznym (X) i naruszeniem kontraktu psychologicznego (M) jako predyktorami w ramach jednej analizy. Uzyskany w ten sposób współczynnik regresji dla bezpieczeństwa psychicznego jako predyktora komponentu afektywnego przywiązania przy kontroli naruszenia kontraktu psychologicznego także okazał się istotny i wyniósł (). W czwartym kroku wykonano jeszcze jedną analizę regresji z komponentem afektywnym jako zmienna zależną (Y) oraz bezpieczeństwem psychicznym i naruszeniem kontraktu psychologicznego jako predyktorami.

Współczynnik regresji dla bezpieczeństwa psychicznego jako predyktora komponentu afektywnego przywiązania przy kontroli naruszenia kontraktu psychologicznego wyniósł (). Spadek ten był istotny statystycznie, jak wykazał test Sobela, $z = 4,18$; $p < 0,001$. Jednak mediowana wartość $\beta =$ pozostała nadal istotna. Oznacza to, że wpływ bezpieczeństwa psychicznego na komponent afektywny przywiązania był silnie ale niekompletnie zapośredniczony przez naruszenie kontraktu psychologicznego.

Ryc. 16. Wpływ naruszenia kontraktu psychologicznego na zależność pomiędzy bezpieczeństwem psychicznym a komponentem afektywnym przywiązania. U góry pokazana jest zależność bez mediacji; na dole schematu – efekt mediacji (standaryzowane współczynniki regresji)

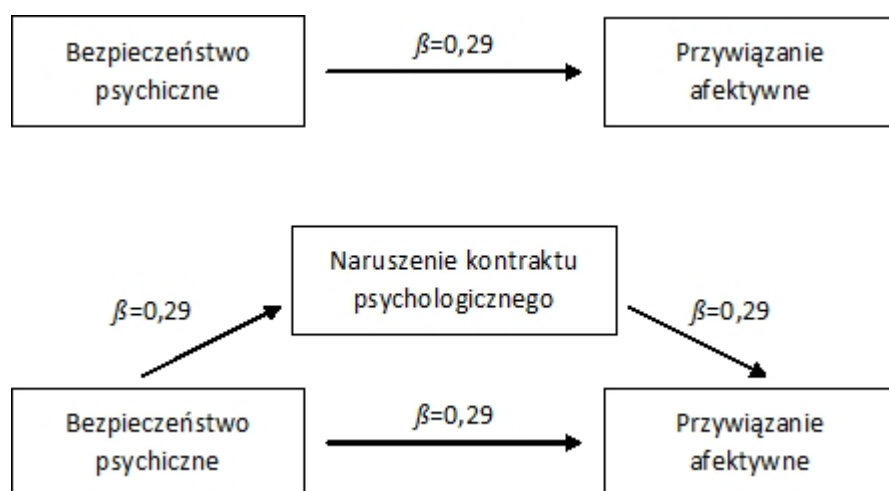


Naruszenie kontraktu psychologicznego jako mediator wpływu

bezpieczeństwa psychicznego na komponent trwałości przywiązania do organizacji.

W celu sprawdzenia czy naruszenie kontraktu psychologicznego pośredniczy między bezpieczeństwem psychicznym a komponentem trwałości przywiązania przeprowadzono – zgodnie z weryfikowanym schematem zależności – analizę mediacji w analizie regresji. Analiza pokazała, że bezpieczeństwo psychiczne wprowadzone w pierwszym kroku ma silny wpływ na komponent trwałości przywiązania ($\beta = ; p <$) (por. ryc. 17). Jednakże, gdy bezpieczeństwo psychiczne i naruszenie kontraktu psychologicznego zostały wprowadzone jednocześnie, siła wpływu bezpieczeństwa psychicznego na komponent trwałości przywiązania znacząco spadła (do poziomu $\beta =$). Zatem część wariancji wcześniej wyjaśnianej przez bezpieczeństwo psychiczne została odebrana przez naruszenie kontraktu psychologicznego. Potwierdził to test Sobela pokazujący, że pośredni efekt obu czynników wpływających na komponent trwałości przywiązania był istotny statystycznie ($z = 3,52; p < 0,001$).

Ryc. 17.



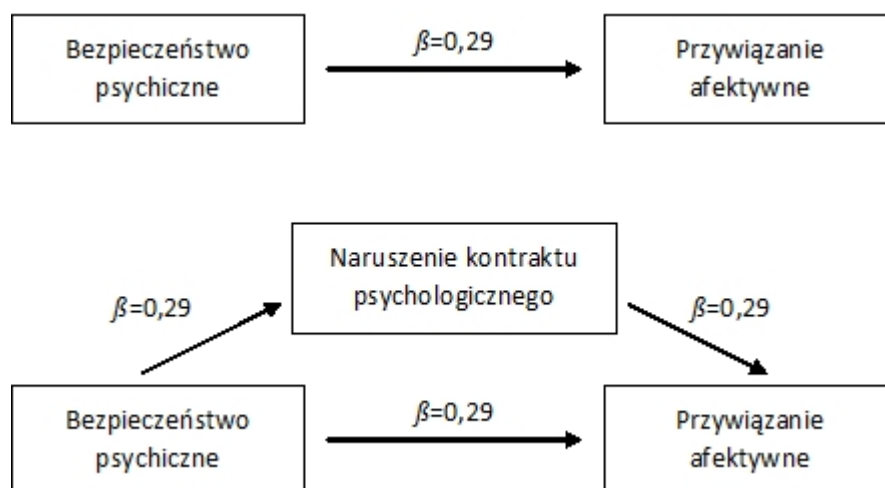
Naruszenie kontraktu psychologicznego jako mediator wpływu bezpieczeństwa psychicznego na komponent normatywny przywiązania do organizacji.

Aby sprawdzić czy naruszenie kontraktu psychologicznego

pośredniczy między bezpieczeństwem psychicznym a komponentem normatywnym przywiązania przeprowadzono – zgodnie z weryfikowanym schematem zależności – analizę mediacji w analizie regresji. Jak widać na Ryc. 18 (górną część schematu) wpływ bezpieczeństwa psychicznego na komponent normatywny przywiązania (X na Y) był silny ($\beta = ; p <$), istniały także 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).

Potwierdził to test Sobela pokazujący, że pośredni efekt obu czynników wpływających na komponent normatywny przywiązania do organizacji był istotny statystycznie ($z = 2,13; p < 0,05$).

Ryc. 18.



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.