

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

Opis analizy

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

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

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

Predyktory zaangażowania w pracę a status własności organizacji

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Predyktory zaangażowania w pracę w firmie państwowej

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

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

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

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

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

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

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

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

Predyktory zaangażowania w pracę w firmie

prywatnej

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

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

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

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

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

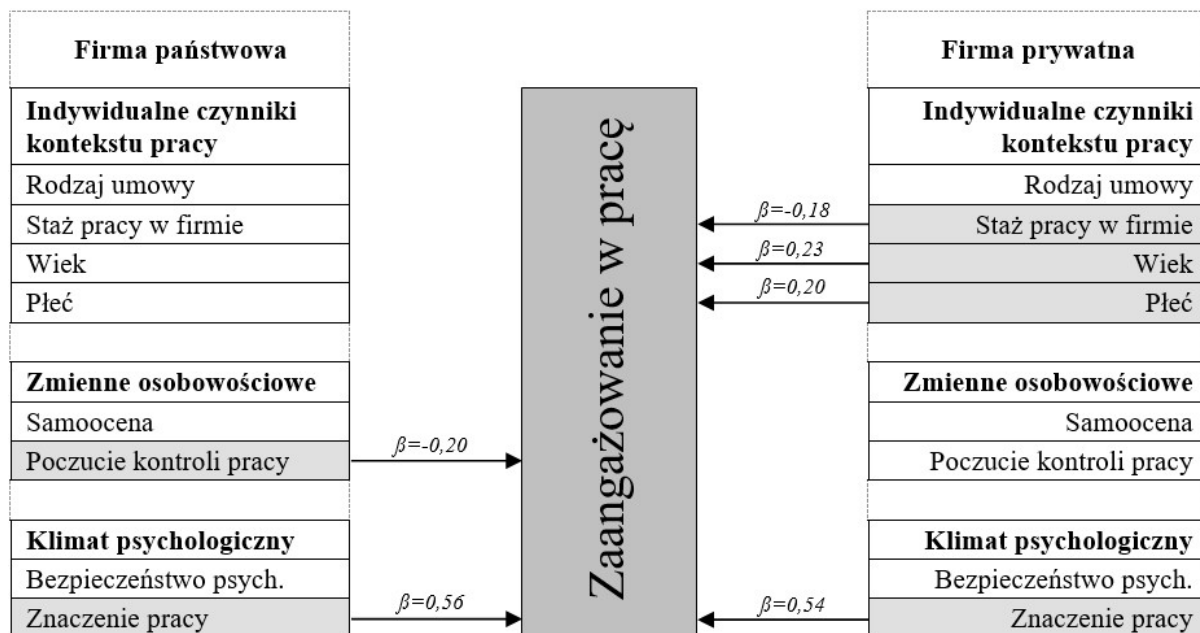
	Znaczenie pracy	0,54**	5,11		
				0,28	7,01***
				$\Delta R^2=0,17$	14,79***

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

Podsumowanie wyników

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

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

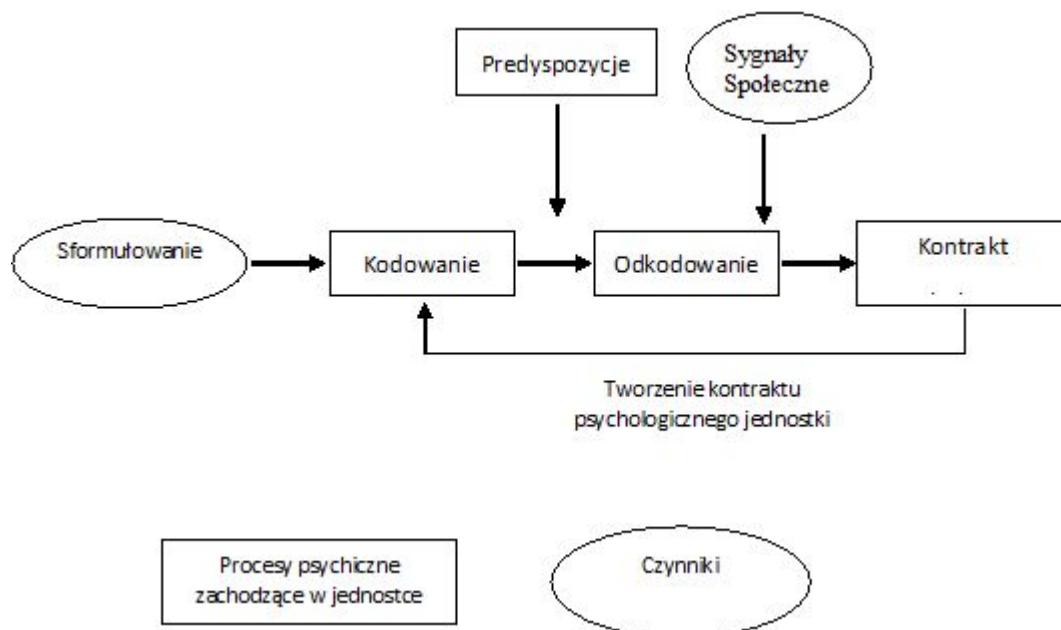


Ryc. 11. Predyktory zaangażowania w pracę w firmie państwowej i w firmie prywatnej

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

Tworzenie kontraktu psychologicznego

Tworzenie kontraktu psychologicznego determinowane jest wpływem zarówno procesów organizacyjnych, jak i procesów psychicznych zachodzących w jednostce (Rousseau, 1995). Ryc. 3 przedstawia formowanie się kontraktu między dwiema stronami: pracownikiem i pracodawcą/organizacją. Stroną kontraktu może być również klient, dostawca lub jakakolwiek inna współzależna strona.



Ryc. 3. Tworzenie kontraktu psychologicznego jednostki (źródło: Rousseau, 1995, s. 33)

Na tworzenie kontraktu psychologicznego mają wpływ dwie grupy czynników (ryc. 3). Po pierwsze, czynniki zewnętrzne – wiadomości i sygnały społeczne ze strony organizacji lub otoczenia oraz, po drugie, czynniki wewnętrzne, tj. interpretacje i predyspozycje jednostki.

Organizacje przekazują wiadomości poprzez zdarzenia sygnalizujące ich zamiary. Zdarzenia informują o planach na przyszłość (np. rozwój firmy), proponują działania (np. wprowadzenie systemu odszkodowań) lub też nawiązują do działań, praktyki i zwyczajów przeszłego przedsiębiorstwa (np. tradycja stabilnego zatrudnienia). Wszystkie te elementy pozwalają na antycypowanie przyszłości. Zdarzenia, które wyrażają plany na przyszłość i jednocześnie sygnalizują zobowiązanie często pojawiają się w trakcie działań pracowniczych (np. moment zatrudniania się w firmie, socjalizacja, awans, aktywność rozwojowa), jak również podczas zmian organizacyjnych (np. zapowiedź restrukturyzacji lub wprowadzenie systemu zmianowego).

Komunikowanie przez organizację swojego zaangażowania może przybierać różne formy: a) jawnych stwierdzeń, b) obserwacji

sposobu traktowania innych, którzy są spostrzegani jako strona tego samego układu, c) wyrażania polityki organizacyjnej, d) społecznych konstrukcji (Rousseau, 1995). Jawne stwierdzenia mają prawdopodobnie największą siłę, gdyż mogą potencjalnie zarządzać znaczeniem przypisywanym przez ludzi – działaniom organizacyjnym i wyrażanym przez nią intencjom. Jakkolwiek działania mają większą moc sprawczą niż słowa, to jednak działanie bez słów może prowadzić do błędnej interpretacji.

Obserwacje sposobu, w jaki inni są traktowani są czytelny i dostępnym źródłem informacji odnośnie własnej relacji z organizacją. Obserwacje dostarczają wiadomości w dwojaki sposób: proaktywnie – kiedy organizacja inicjuje jakieś działanie, na które jednostka musi zareagować i zinterpretować je (np. awans, zwolnienie z pracy) i pasywnie – kiedy działania organizacyjne są monitorowane przez pojedynczych pracowników, którzy poszukują dalszych informacji odnośnie własnego statusu i związku z organizacją. W istocie, organizacje – celowo bądź nie – zawsze przesyłają informacje, jednakże ludzie nie zawsze aktywnie ich poszukują. Nawet wówczas, kiedy są one przekazywane celowo, członkowie zwracają na nie uwagę wtedy, kiedy są do tego zmotywowani, kiedy ich potrzebują lub, kiedy sytuacja sygnalizuje, że powinni to zrobić. Ze względu na fakt, iż obserwacje przetwarzane są raczej epizodycznie niż w sposób ciągły, niektóre z nich będą miały większy wpływ niż inne.

Obserwacje dotyczące tego, jak ludzie pracujący w organizacji są traktowani mogą kształtować przekonania odnośnie własnych uprawnień (lub ich braku). Obserwowanie innych daje możliwość dokonywania porównań odnośnie przekazywanych warunków kontraktu. Jednostki, które mają zapotrzebowanie na tego typu informacje zwykle przyglądają się ludziom o podobnym pochodzeniu, funkcji zawodowej i charakterystyce demograficznej (wiek, wykształcenie, okres zatrudnienia). Obserwując sposób traktowania innych, rejestrują jednocześnie, jakie to ma dla nich konsekwencje. Posiadane przekonania

jednostek dotyczące ich własnego kontraktu są prawdopodobnie wzmacniane przez obserwację tych, o których myślą, że są stroną tego samego kontraktu.

Współczesne kontrakty psychologiczne

Transakcyjne versus relacyjne warunki kontraktu psychologicznego

Kontrakty psychologiczne mogą potencjalnie przybierać nieskończoną liczbę form, jednakże badacze koncentrują się głównie na dwóch ich rodzajach: kontrakcie transakcyjnym (*transactional contract*) i kontrakcie relacyjnym (*relational contract*) (ryc. 4). Te dwa pojęcia mogą być rozumiane jako dwa krańce kontinuum kontraktowego (Rousseau, 1989, 1995). Kontrakt transakcyjny oparty jest na wymianie krótkoterminowej i pieniężnej (np. „uczciwy dzień pracy za uczciwą dniówkę”). Kontrakt relacyjny koncentruje się na relacji długoterminowej, która wiąże się ze znacznymi inwestycjami zarówno ze strony pracowników (np. wykorzystywanie specyficznych umiejętności, długoterminowy rozwój kariery), jak i pracodawców (np. rozbudowanie systemu szkoleń). Takie inwestycje wpływają na wysoki stopień obustronnej współzależności i mogą stanowić barierę zabezpieczającą przed odejściem pracownika z instytucji.

Cechy kontraktu transakcyjnego	Cechy kontraktu relacyjnego
<ul style="list-style-type: none"> • podstawowy bodziec – specyficzne warunki ekonomiczne (np. współczynnik płac) • ograniczenie osobistego zaangażowania w pracę (stosunkowo niewiele godzin pracy, małe zaangażowanie emocjonalne) <ul style="list-style-type: none"> • krótkoterminowe ramy czasowe (np. praca sezonowa, zatrudnienie na czas określony) • zobowiązania ograniczone do dobrze określonych warunków (np. kontrakt związkowy) • mała elastyczność (zmiana wymaga renegotjowania kontraktu) • wykorzystywanie posiadanych zdolności (nie rozwijanie ich) <ul style="list-style-type: none"> • jednoznaczne warunki (zrozumiałe dla innych osób) 	<ul style="list-style-type: none"> • zarówno zaangażowanie emocjonalne, jak i ekonomiczna wymiana <ul style="list-style-type: none"> • włączenie całej osoby (rozwój jednostki) • długoterminowe ramy czasowe (np. zatrudnienie na czas nieokreślony) • pisane i niepisane warunki kontraktu (niektóre warunki mogą mieć wymiar ponadczasowy) • dynamiczne poddawanie się zmianom w trakcie trwania kontraktu • rozległe uwarunkowania (np. wpływ życia osobistego i rodzinnego) • subiektywnie i pośrednio zrozumiałe warunki (trudne do zrozumienia przez osoby postronne)

Ryc. 4. Cechy psychologicznego kontraktu transakcyjnego i kontraktu relacyjnego.

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.