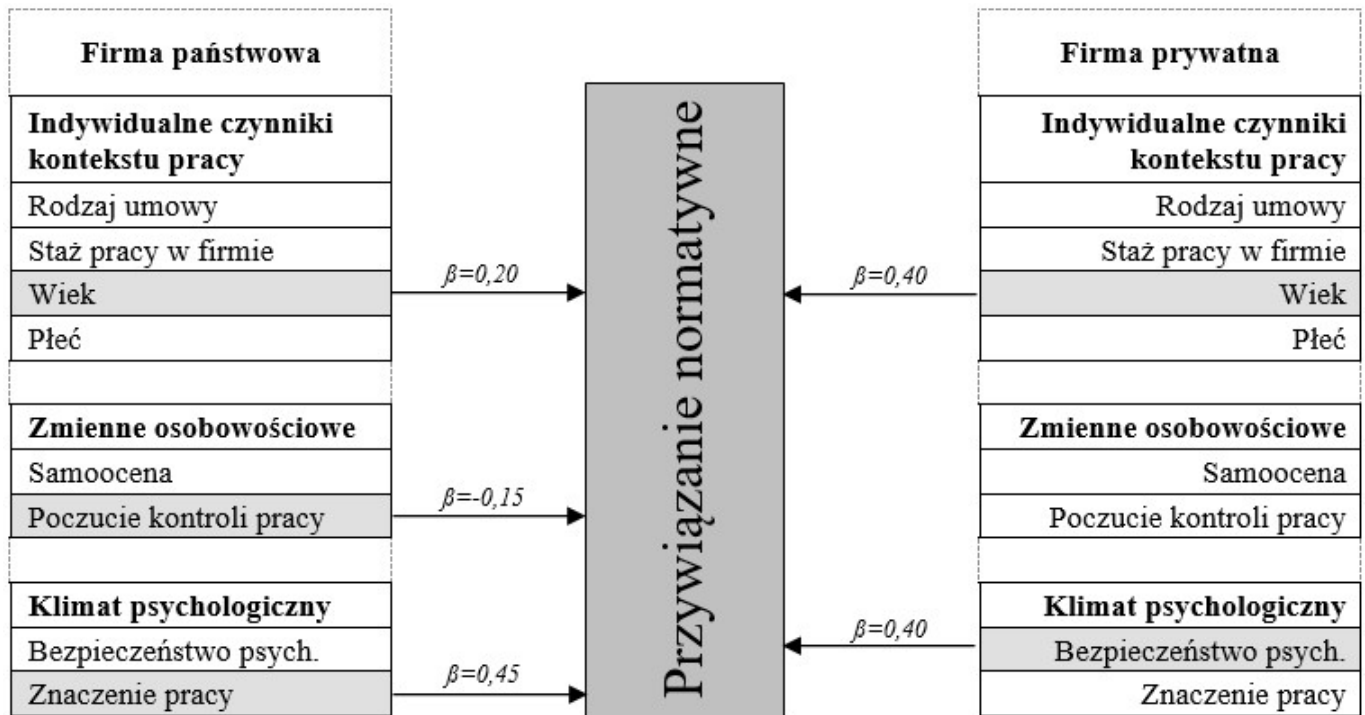


Indywidualne czynniki kontekstu pracy, zmienne osobowościowe i klimat psychologiczny jako wyznaczniki komponentów przywiązania do organizacji

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.

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 trwałe 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.

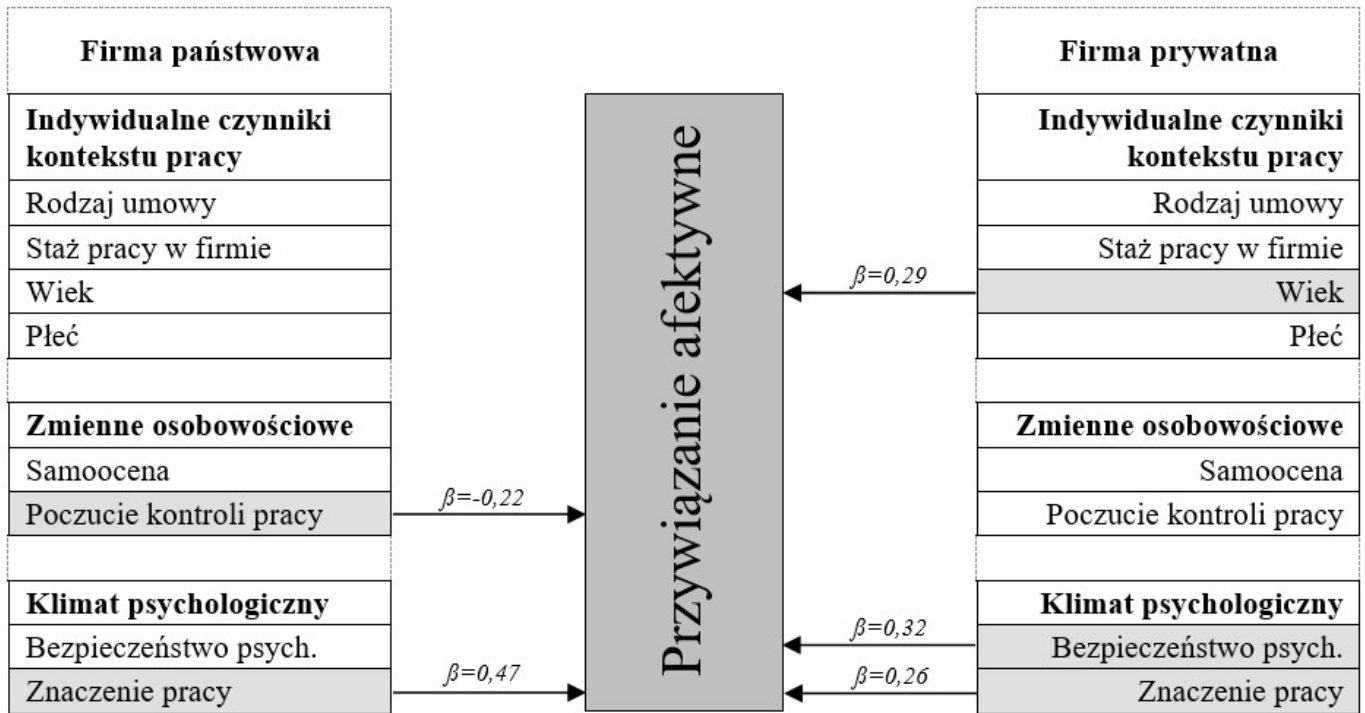
Tak przeprowadzona analiza miała na celu sprawdzenie przewidywania, że przywiązanie do organizacji łączy się z czasem zatrudnienia oraz sposobem zatrudnienia, natomiast samoocena, poczucie kontroli pracy oraz klimat psychologiczny, tj. bezpieczeństwo i znaczenie pracy istotnie nasilają (przewidują) przywiązanie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

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 zaangażowania 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 wprowadzono indywidualne czynniki kontekstu pracy, tj. rodzaj umowy o pracę (stała – czasowa), staż pracy w firmie oraz wiek i płeć, w bloku drugim wprowadzono 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% wariacji. W bloku trzecim natomiast procent wyjaśnionej wariacji 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.			
	Samoocena	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.			
	Samoocena	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	<i>t</i>	R^2_{skoryg}	<i>F</i>
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*			
	Samooceana	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		
	Samooceana	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***

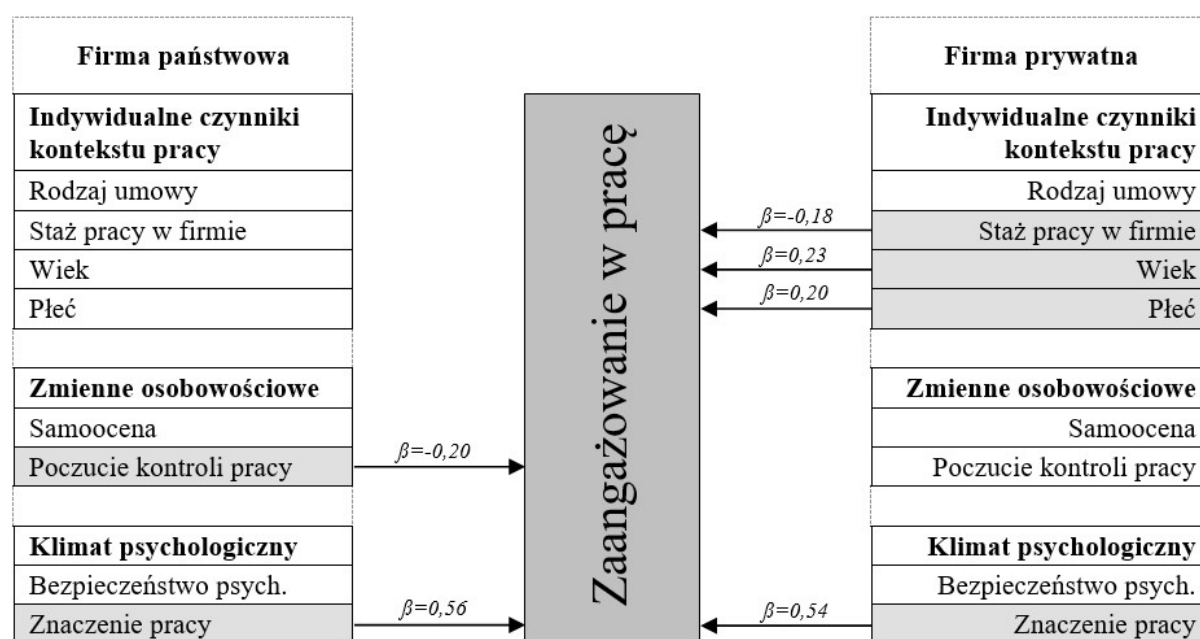
* $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

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.