

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.

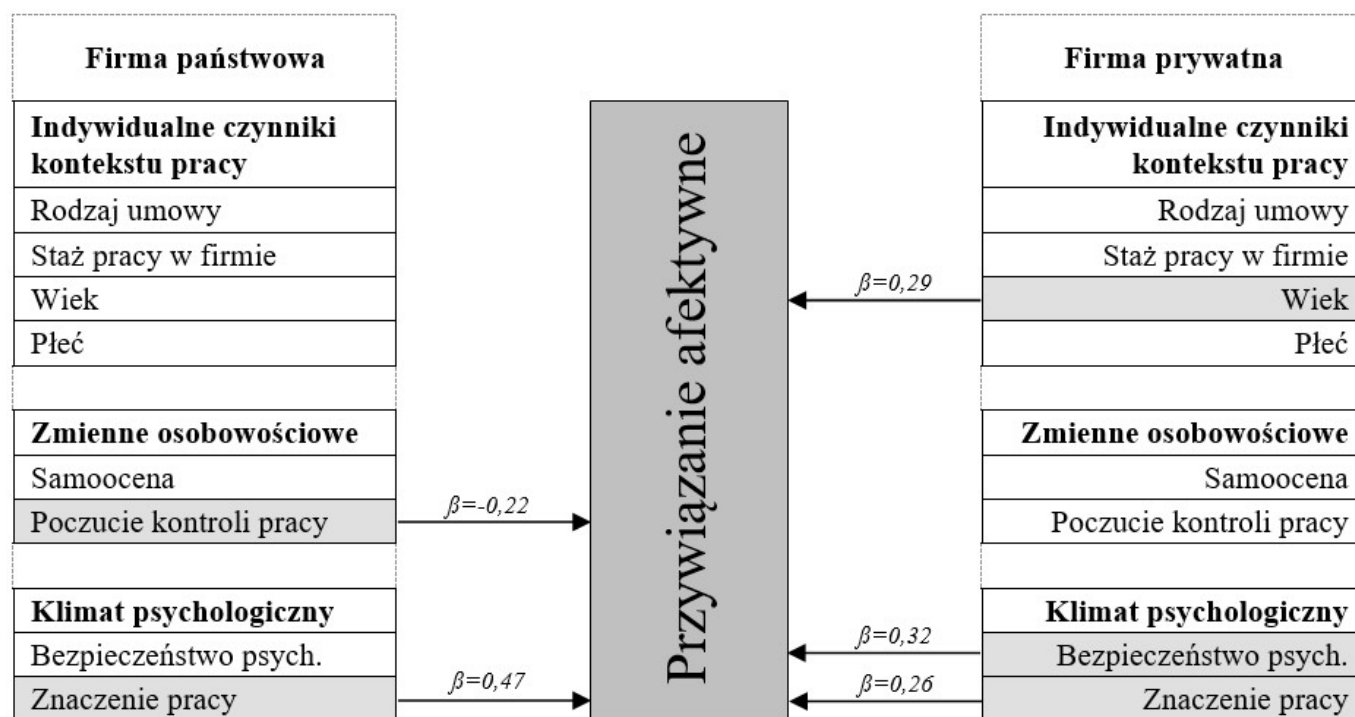
Tak przeprowadzona analiza miała na celu sprawdzenie przewidywania, że przywiązanie do organizacji łączy się z czasem zatrudnienia oraz sposobem zatrudnienia, natomiast samoocena, poczucie kontroli pracy oraz klimat psychologiczny, tj. bezpieczeństwo i znaczenie pracy istotnie nasilają (przewidują) przywiązanie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