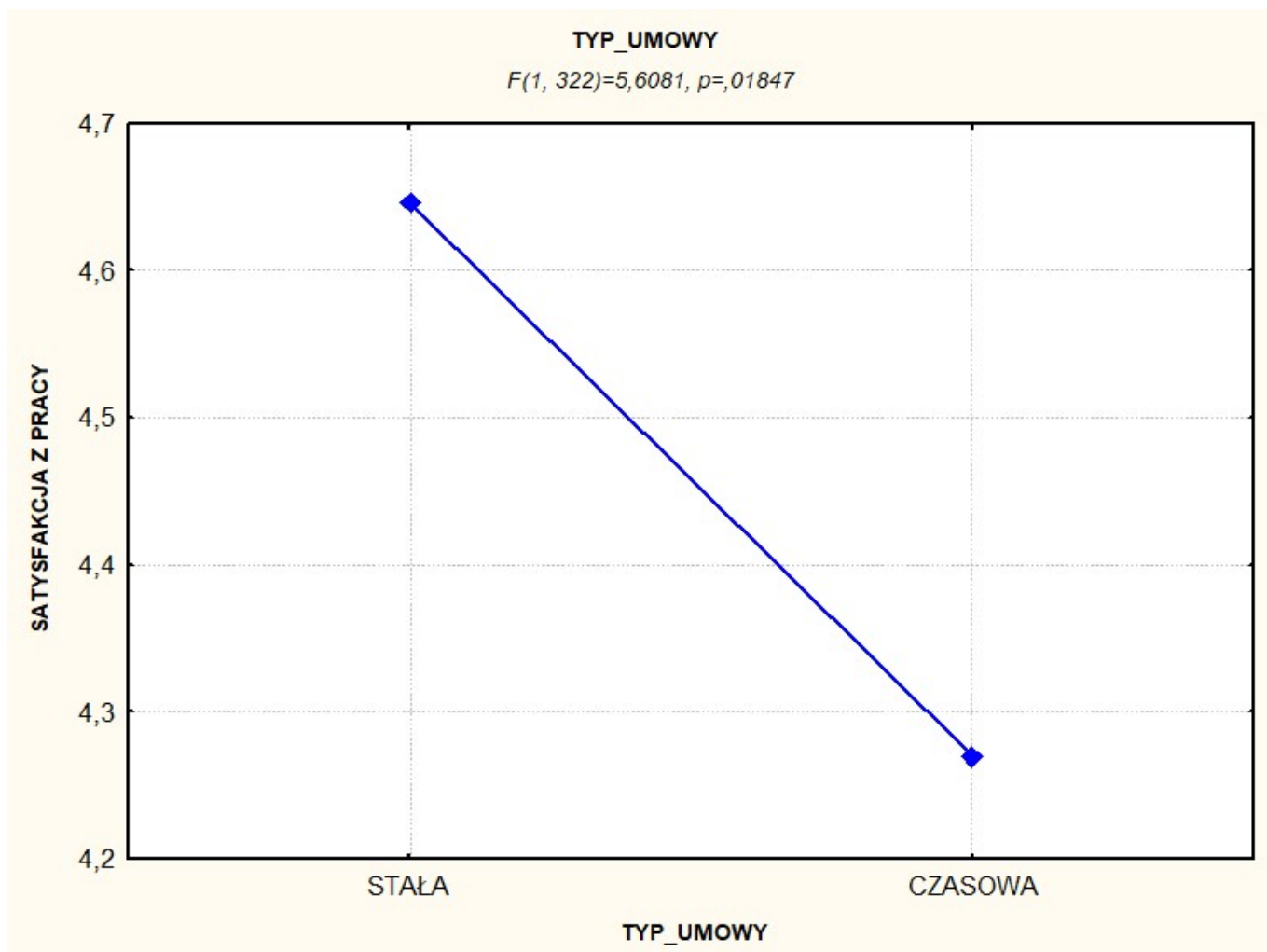


Rodzaj umowy o pracę i typ własności organizacji a postawy i zachowania związane z pracą

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, trójczynnиковą 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 przewidywany 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.