

Zmienne i ich wskaźniki

Lp	ZMIENNE	METODA	WSKAŹNIK	
1.	Przywiązanie do organizacji	Skala Przywiązania do Organizacji – 3 czynniki (Meyer i Allen, 1991); (w adaptacji Bańka, Bazińska, Wołowska, 2002)	Wskaźniki liczbowe 3 wymiarów przywiązania: 1. przywiązanie afektywne, np. „Firma, w której pracuję ma dla mnie duże znaczenie osobiste”, „Mogę powiedzieć, że czuję się w mojej firmie jak w rodzinie” 2. przywiązanie trwałe, np. „Sądzę, że odchodząc z mojej firmy, mam zbyt mało innych możliwości do wyboru”, „Zbyt wiele straciłbym w moim życiu, decydując się teraz na odejście z mojej firmy” 3. przywiązanie normatywne, np. „Czułbym się winny odchodząc teraz z mojej firmy”, „Ta firma zastępuje na to, żebym był wobec niej w porządku” Wskaźnik liczbowy przywiązanie – ogółem (wskaźnik inferencyjny)	Przywiązanie jest siłą, która wiąże jednostkę z kierunkiem działania. Siła ta jest doświadczana jako stan umysłu, który wiąże jednostkę z organizacją (tj. sprawia, że jej odejście jest mniej prawdopodobne). Może on przyjąć różne formy: pragnienie, spostrzegany koszt lub obowiązek do kontynuowania kierunku działania. 1. Przywiązanie afektywne – „emocjonalne przywiązanie pracownika do organizacji, identyfikacja z nią i zaangażowanie w organizację” 2. Przywiązanie trwałe – „świadomość kosztów związanych z opuszczeniem organizacji” 3. Przywiązanie normatywne – „poczucie obowiązku do kontynuowania zatrudnienia”
2.	Zaangażowanie w pracę	Kwestionariusz Zaangażowania w Pracę; opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Kanungo, 1982)	Wskaźnik liczbowy – 1 czynnik (8 pozycji), np. „Większość moich zainteresowań jest skoncentrowanych wokół mojej pracy”, „Chciałbym być zaabsorbowany moją pracą przez większość czasu” (wskaźnik inferencyjny)	Zaangażowanie w pracę oznacza stopień, w jakim jednostka identyfikuje się ze swoją konkretną, obecną pracą. Zależy od najistotniejszych potrzeb jednostki i od spostrzegania przez jednostkę pracy jako takiej, która potencjalnie może je zaspokoić. Tak więc zaangażowanie w pracę oznacza osobistą relację między jednostką a jej pracą, której siła zdeterminowana jest indywidualnym spostrzeganiem istniejących warunków pracy.
3.	Centralność pracy dla Ja jednostki	Kwestionariusz Centralności Pracy dla Ja; opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Kanungo, 1982)	Wskaźnik liczbowy – 1 czynnik (5 pozycji), np. „Praca jest tym, w co ludzie powinni być zaangażowani przez większość czasu”, „Pracę powinno się traktować jako najważniejszą (centralną) dla życia” (wskaźnik inferencyjny)	Jest to normatywne przekonanie o wartości pracy w życiu jednostki i jako takie jest funkcją przeszłego warunkowania kulturowego i socjalizacji jednostki.

5.	Typ kontraktu psychologicznego	Miary Kontraktu Psychologicznego (2 czynniki – relacyjny, transakcyjny); opracowane na podstawie oryginalnego narzędzia (Rousseau, Tijoriwala; 1999) Typ umowy: krótkoterminowe ramy czasowe (np. praca sezonowa, zatrudnienie na czas określony) długoterminowe ramy czasowe (np. zatrudnienie na czas nieokreślony)	Wskaźniki liczbowe: 1. czynnik kontrakt relacyjny, np. „Obiecałem swemu pracodawcy – nie wspierać firmy konkurencyjnej” „Obiecałem swemu pracodawcy – pozostać w firmie minimum 2 lata od momentu przyjęcia pracy” 2. czynnik kontrakt transakcyjny, np. „Obiecałem swemu pracodawcy – postępować profesjonalnie”, „Obiecałem swemu pracodawcy – utrzymywać akceptowany poziom osiągnięć” (wskaźnik inferencyjny) Dane jakościowe podane przez badanego	Kontrakt psychologiczny jest zespołem przekonań ludzi odnośnie umowy dotyczącej warunków wymiany i wynikających z nich korzyści zarówno dla pracodawcy, jak i pracobiorcy. Kontrakt relacyjny koncentruje się na relacji długoterminowej, angażującej inwestowanie przez obie strony: pracowników (np. wykorzystywanie specyficznych umiejętności, długoterminowy rozwój kariery) i pracodawców (np. rozbudowanie systemu szkoleń). Kontrakt transakcyjny oparty jest na wymianie krótkoterminowej i pieniężnej (np. „uczciwy dzień pracy za uczciwą dniówkę”).
----	--------------------------------	---	---	--

6.	Klimat organizacyjny	Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (6 czynników); opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Brown, Leight; 1996)	Wskaźniki liczbowe 6 czynników (18 poz): 1. wsparcie (4 pozycje), np. „<i>Mój szef jest elastyczny jeżeli chodzi o sposób realizacji moich celów zawodowych</i>” 2. jednoznaczność roli (3 pozycje), np. „<i>Dyrekcja bardzo wyraźnie określiła, w jaki sposób mam wykonywać swoją pracę</i>” 3. wyrażanie siebie (3 pozycje), np. „<i>Uczucia, które wyrażam w pracy są moimi prawdziwymi uczuciami</i>” 4. uczestnictwo (3 pozycje), np. „<i>Czuję się bardzo przydatny w mojej pracy</i>” 5. uznanie (3 pozycje), np. „<i>Firma uznaje znaczenie mojego wkładu pracy</i>” 6. wymagania (2 pozycje), np. „<i>Moja praca jest bardzo wymagająca</i>” (wskaźnik inferencyjny)	Operacjonalizacja klimatu psychologicznego opiera się na etnograficznych badaniach Kahn'a (1990), który wskazuje, że czynniki klimatu mogą wpływać na tendencję pracownika do całkowitego angażowania się w pracę lub psychicznego dystansowania się od niej. Brown i Leight (1996) wyróżnili 6 wymiarów klimatu: (1) wsparcie ze strony dyrekcji – dyrekcja spostrzegana jest jako elastyczna i wspierająca, a pracownicy mają poczucie kontroli nad własną pracą i metodami jej wykonywania (2) jednoznaczność (klarowność) roli – wymagania roli zawodowej i norm organizacyjnych są klarowne (3) wyrażanie siebie – pracownicy czują się wolni, jeżeli chodzi o wyrażanie swoich prawdziwych uczuć i głębokich aspektów Ja w ich rolach zawodowych (4) sposttrzeganie własnego wkładu pracy jako znaczącego dla organizacji (uczestnictwo) – poczucie tworzenia znaczącego wkładu, który przyczynia się do osiągnięcia organizacyjnych celów; postrzeganie, że własna praca znacząco wpływa na organizacyjne procesy i wyniki (co prawdopodobnie nasila spostrzeganie znaczenia pracy i identyfikowanie się z rolą zawodową, Kahn, 1990; White, 1959) (5) uznanie wkładu pracy przez organizację – poczucie, że organizacja adekwatnie uznaje wkład pracy (6) wymagania – praca jest wyzwaniem, stawia wysokie wymagania i prowadzi do rozwoju osobistego Wymiary od 1-3 są wskaźnikami <u>bezpieczeństwa psychicznego</u> – poczucia, że można uzewnętrznić własne Ja bez lęku i negatywnych konsekwencji dla pojęcia Ja, statusu lub kariery. Wymiary od 4-6 są wskaźnikami <u>psychicznej sensowności (znaczenia) pracy</u> – poczucie, że w zamian za inwestowanie otrzymuje się zwrotnie psychiczną, poznawczą lub emocjonalną energię. Ludzie doświadczają poczucia sensowności swojej pracy wówczas, gdy spostrzegają ją jako wyzwanie, jako wartą zachodu i przynoszącą satysfakcję.
----	----------------------	--	---	--

7.	Poczucie umiejscowienia kontroli pracy	Kwestionariusz Poczucia Umiejscowienia Kontroli Pracy (2 czynniki); opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Spector, 1988)	Wskaźniki liczbowe 2 czynników: 1. wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli pracy, np. <i>„Awans otrzymują pracownicy, którzy dobrze wykonują swoją pracę”</i> 2. zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli pracy, np. <i>„Robienie pieniędzy jest w głównej mierze sprawą szczęścia”</i> (wskaźnik inferencyjny)	Zgeneralizowane oczekiwanie, że nagrody, wzmocnienia lub wyniki w życiu są zależne albo od czyjegoś działania (wnętrza) albo od innych sił (zewnątrza). W obszarze organizacji do nagród i wyników zalicza się awans, korzystne okoliczności, wzrost pensji i ogólny rozwój kariery.
8.	Promocja vs. Prewencja	Skala Promocji/Prewencji (2 czynniki); opracowana na podstawie oryginalnego narzędzia (Lockwood, Kunda; 2002) (wskaźnik inferencyjny)	Wskaźniki liczbowe 2 czynników: 1. czynnik promocji (promowania stanów pozytywnych), np. <i>„Wydaje mi się, że jestem kimś, kto przede wszystkim dąży do spełnienia swoich nadziei, pragnień i aspiracji”</i> 2. czynnik prewencji (zapobiegania stanom negatywnym), np. <i>„Często martwię się, że nie osiągnę moich zawodowych celów”</i>	Dotyczy stylów regulacji. Jednostki skoncentrowane na promocji preferują strategię skoncentrowane na dążeniu do pozytywnych wyników, na osiąganiu sukcesów. Jednostki skoncentrowane na prewencji preferują strategię skoncentrowane na unikaniu niepożądanych wyników, na unikaniu porażek.
9.	Konflikt praca – rodzina	Skala Konfliktu Praca – Rodzina; opracowana na podstawie oryginalnego narzędzia (Netemeyer, Boles, Mc Murrian; 1996)	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (5 pozycji), np. <i>„Wymagania mojej pracy kolidują z moim domem i życiem rodzinnym”, „Z powodu obowiązków związanych z pracą, muszę wprowadzać zmiany w planach odnośnie zajęć rodzinnych”</i> (wskaźnik inferencyjny)	Definiowany jako forma konfliktu wewnątrz roli, w którym naciski (wymagania) ról z obszaru pracy i rodziny są pod pewnymi względami wzajemnie sprzeczne. Konflikt między odpowiedzialnością zawodową i rodzinną, który ma związek z negatywnymi (psychicznymi i fizycznymi) skutkami dla pracownika. Jest związany z brakiem satysfakcji z pracy, tendencją do odejścia, z psychologicznym dystansem, depresją, z brakiem zadowolenia z życia i małżeństwa.
10.	Samooceńca	Skala Samooceny Rosenberga (w tłumaczeniu Czapieńskiego, 1994)	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (10 pozycji) (wskaźnik inferencyjny)	
11.	Przyszłość kariery	Skala Przyszłości Kariery (Smith); (w tłumaczeniu Bańka)	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (3 pozycje), np. <i>„Czuje, że rozwijam się pracując w mojej firmie”, „W firmie, w której pracuję czuję się zagrożony możliwością utraty pracy”</i> (wskaźnik inferencyjny)	
12.	Naruszenie kontraktu psychologicznego	Jednopozycyjna metoda pomiaru	Wskaźnik liczbowy; 1-item, np. <i>„To, co otrzymuję od firmy nie jest zgodne z tym, co obiecano mi, kiedy się zatrudniałem.”</i> (wskaźnik inferencyjny)	Niepowodzenie w zastosowaniu warunków kontraktu.
13.	Tendencja do Odejścia	Skala Tendencji do Odejścia; opracowana na podstawie oryginalnego narzędzia (Kelloway, Gottlieb, Barham; 1999))	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (3 pozycje), np. <i>„Myślę o odejściu z firmy”, „Planuję poszukać nowej pracy”</i> (wskaźnik inferencyjny)	
14.	Wyczerpanie emocjonalne	podskala Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego Maslach; w adaptacji T. Marka	Wskaźnik liczbowy 1 czynnik (9 pozycji), np. <i>„ Pod koniec dnia pracy czuję się wykończony”, „Mam poczucie przeciążenia pracą”, „Czuje, że jestem u kresu wytrzymałości”</i> (wskaźnik inferencyjny)	Jako obniżenie zasobów energii, fizyczne zmęczenie – „już dłużej nie wytrzymam”, utrata troski o drugiego człowieka, utrata zainteresowania sprawami innych ludzi i szacunku dla nich

15.	Satysfakcja z pracy	Kwestionariusz Satysfakcji z Pracy; opracowany na podstawie oryginalnego narzędzia (Bettencourt, Gwinner, Meuer; 2001)	Wskaźnik liczbowy 8 pozycji satysfakcji częściowych, np.: „W jakim stopniu jesteś zadowolony z: (1) korzyści, jakie daje tobie praca (2) gwarancji stałego zatrudnienia (3) osobistego rozwoju, jaki daje tobie praca (4) ludzi, z którymi pracujesz (5) wartych zachodu dokonań, jakie daje tobie wykonywana praca (6) wsparcia i wskazówek, które otrzymujesz ze strony zwierzchnika (7) niezależności w myśleniu i działaniu, które możesz ćwiczyć w pracy (8) wynagrodzenia + wskaźnik liczbowy 1 pozycji ogólnej satysfakcji z pracy „Rozważając wszystko, jak ocenilibyś swoją całkowitą satysfakcję z pracy w chwili obecnej” (wskaźnik inferencyjny)	Satysfakcja z pracy jest przyjemnym lub pozytywnym stanem emocjonalnym wynikającym z oceny własnej pracy lub doświadczeń związanych z pracą. Jest to stan afektywny związany z zaspokojeniem wewnętrznych (np. poczucie odpowiedzialności, osiągnięcia, itp.) i zewnętrznych (np. komfortowe warunki pracy, dobre relacje interpersonalne, uczciwa płaca itp.) potrzeb jednostki w pracy.
16.	Zadowolenie z życia	Drabina Cantrila Globalna Ocena Życia (Ladder, Cantril, 1965; za Czapiński, 1994)	Wskaźnik liczbowy uzyskany na drabinie, „Najlepsze życie, jakiego mógłbym się spodziewać” „Najgorsze życie, jakiego mógłbym się obawiać” (wskaźnik inferencyjny)	Poznawczy aspekt dobrostanu psychicznego (oceny wartościujące dotyczące własnego życia – obecnego, przeszłego i przyszłego).
	Płeć Stan cywilny Miejsce zamieszkania (wieś, miasto) Miejsce pracy (wieś, miasto) Wykształcenie Wykonywany zawód	Dane jakościowe podane przez badanego		
	Staż pracy (ogółem) Staż pracy (w obecnym miejscu) Wiek Liczba dzieci	Wskaźniki liczbowe uzyskane od badanego		

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.