

Związek między zaangażowaniem, a satysfakcją z
pracy wśród pracowników sektora IT.

Agnieszka Lewandowska
agnieszka.lewandowska@gmail.com

czerwiec 2011

Spis treści

1	Cel pracy	3
2	Satysfakcja z pracy i jej wymiary	3
2.1	Modele	4
2.1.1	Teoria wpływu – Edwin A. Locke (1976)	4
2.1.2	Teoria dyspozycyjności – Timothy A. Judge (1998)	4
2.1.3	Teoria dwuczynnikowa (teoria motywacji-higieny) – Frederick Herzberg	5
2.1.4	Model charakterystyki pracy – Hackam & Oldham	6
2.2	Sposoby pomiaru	6
2.3	Wpływ cech indywidualnych pracownika	8
2.4	Wpływ satysfakcji na pracowników	9
3	Zaangażowanie w pracę	9
3.1	Modele	10
3.1.1	Kahn 1990	10
3.1.2	Maslach, Jackson & Leiter 1996	10
3.1.3	Schauffeli, Bakker 2001	11
3.2	Sposoby pomiaru	11
3.3	Wpływ różnych zasobów	12
3.4	Wpływ zaangażowania na pracowników	12
4	Problemy badawcze oraz stawiane hipotezy	14
5	Wykorzystane narzędzia psychologiczne	14
5.1	Job Satisfaction Survey - Paul E. Spector	14
5.1.1	Podjęcie normatywne	16
5.1.2	Podjęcie absolutne	16
5.1.3	Powiązania z różnymi aspektami pracy	17
5.2	Utrecht Work Engagement Scale	17
5.2.1	Podjęcie normatywne	18
5.2.2	Podjęcie częstotliwościowe	19
6	Metoda przeprowadzenia badań	20
7	Charakterystyka próby badawczej	20
7.1	Płeć	20
7.2	Wiek	21
7.3	Doświadczenie	21
7.4	Obecne stanowisko	22
7.5	Forma zatrudnienia	24
7.6	Charakterystyka firmy	25

8	Opracowane wyników	27
8.1	Job Satisfaction Survey	27
8.2	Utrecht Work Engagement Survey	27
9	Weryfikacja problemów badawczych	27
A	Polskie tłumaczenie <i>Job Satisfaction Survey</i>	28
B	Polskie tłumaczenie <i>Utrecht Work Engagement Survey</i>	28

1 Cel pracy

2 Satysfakcja z pracy i jej wymiary

Zanim przejdziemy do satysfakcji z pracy warto jasno określić czym jest satysfakcja. Wg Słownika języka polskiego PWN

satysfakcja – uczucie przyjemności i zadowolenia z czegoś

Idąc tym tropem można przekształcić powyższą definicję na potrzeby tej pracy

satysfakcja z pracy – uczucie przyjemności i zadowolenia z pracy

Natomiast pena definicja wg podręcznika psychologii TODO jest bardziej skomplikowana i definiuje satysfakcję z pracy jako wielowymiarowy konstrukt, którego elementy wciąż są odkrywane.

Satysfakcję z pracy stanowią pozytywne i negatywne uczucia oraz postawy wobec naszej pracy. Zależy ona od wielu czynników związanych z pracą, poczynając od miejsca parkowania samochodu do poczucia samospełnienia przy realizacji codziennych zadań. Na satysfakcję z pracy mogą również wpływać czynniki indywidualne. Należą do nich wiek, stan zdrowia, staż pracy, stabilność emocjonalna, status społeczny, ulubione rozrywki czy też posiadanie rodziny i kontaktów społecznych. Nasza motywacja i aspiracje, oraz sposób ich zaspokajania przez pracę, także wpływają na postawy wobec pracy.

Wśród innych, niewymienionych czynników wpływających na satysfakcję, wyróżnia się także:

- styl zarządzania,
- kultura w organizacji,
- autonomia pracy,
- nagrody i kary,
- godziny pracy,
- organizacja pracy.

Czynniki te mogą być zależne od kraju i jego kultury, jak i od typu organizacji, czy typu wykonywanej pracy, a także zajmowanego stanowiska. Dla przykładu, dla pracownika przy taśmie autonomia w pracy będzie nieistotna, w przeciwieństwie do kadry kierowniczej. Dla pracownika w Stanach

Zjednoczonych, gdzie nie ma darmowej służby zdrowia, dodatki, takie jak ubezpieczenie zdrowotne, są bardziej istotne niż w Polsce, gdzie prawo do opieki zdrowotnej wpisane jest w konstytucję.

Należy tutaj podkreślić, że satysfakcja z pracy nie jest tym samym co motywacja do pracy, czy zaangażowanie w pracę. Intuicyjnie jednak, definicje te są ze sobą powiązane.

2.1 Modele

2.1.1 Teoria wpływu – Edwin A. Locke (1976)

Teoria opiera się głównie na różnicy między oczekiwaniami pracownika, a rzeczywistością w pracy. Satysfakcja z pracy jest odwrotnie proporcjonalna od wielkości tej różnicy. Dla przykładu, optymalna godzina przybycia do pracy dla Anny to 9 rano. Natomiast pracodawca wymusza przybycie o 7 rano. Zgodnie z tą teorią zmniejsza to poziom satysfakcji z pracy u Anny. Z drugiej strony, jeżeli Annie by pozwolono na przychodzenie o 9 wpłynęłoby to na zwiększenie jej zadowolenia.

Dodatkowo teoria ta rozróżnia wagi pomiędzy różnymi wymiarami satysfakcji z pracy, tzn. każdy wymiar posiada inny, zależny od indywidualnych cech pracownika wpływ na zadowolenie. Obrazując to na wcześniej podanym przykładzie, w przeciwieństwie do Anny, dla Tomka godzina przyjścia do pracy ma minimalne znaczenie i w niewielkim stopniu wpływa na jego satysfakcję. Natomiast duże znaczenie dla niego ma werbalne docenienie ze strony kierownictwa. Z czego wynika, że ze względu na poziom satysfakcji z pracy, Anna potrzebuje kierownika akceptującego elastyczne godziny pracy, natomiast Tomek – osobę doceniającą jawnie dokonania podwładnych.

Teoria wpływu jest to obecnie najbardziej znany model satysfakcji z pracy.

2.1.2 Teoria dyspozycyjności – Timothy A. Judge (1998)

Teoria ta wychodzi z ogólnego założenie, że każdy człowiek ma swoje własne, wewnętrzne predyspozycje, które definiują u niego pewien określony poziom satysfakcji z pracy, niezależnie od wykonywanego zawodu/zajmowanego stanowiska. Dla takich osób zewnętrzne czynniki, takie jak organizacja pracy, styl zarządzania, czy inne nie mają wpływu na satysfakcję.

Teoria ta jest zgodna z wynikami badań, że poziom zadowolenia z pracy ma tendencje do utrzymywania się na stałym poziomie w czasie oraz między stanowiskami, a także firmami w wypadku wybranych osób. Przykładem takich badań, są badania nad bliźniakami jednojajowymi, które wskazują właśnie na wpływ genów na 30 – 40% zadowolenia z pracy. Jednak teoria ta jest krytykowana i istnieją już wyniki badań wskazujące na brak zależności (ref TODO).

Szczególnym zawężeniem tej teorii, jest teoria *Core Self-evaluations Model* zaproponowana przez Timothy A. Judge w 1998. Wg niej istnieją 4 podstawowe elementy samooceny związane z satysfakcją z pracy:

- poczucie własnej wartości – wprost proporcjonalne,
- ocena własnych umiejętności – wprost proporcjonalne,
- poczucie umiejscowienia kontroli – wprost proporcjonalne do wewnętrznego poczucia kontroli (my wpływamy na sytuację),
- neurotyczność – odwrotnie proporcjonalne.

2.1.3 Teoria dwuczynnikowa (teoria motywacji-higieny) – Frederick Herzberg

Teoria ta wskazuje dwa czynniki, które osobno wpływają na satysfakcję i brak satysfakcji; odpowiednio: motywacja oraz czynniki higieny.

Wyższa motywacja powoduje wzrost zadowolenia z pracy. Może być widziana jako czynniki wewnętrzne pchające pracownika do osiągnięcia prywatnych i organizacyjnych celów. Motywatorami są takie elementy pracy, które powodują chęć do działania i zapewniają uczucie zadowolenia w pracy:

- osiągnięcia w pracy, np.: zdobycie kolejnego klienta, zakończenie projektu sukcesem,
- docenienie, np.: bonus za wydajność, pochwała na zebraniu pracowników,
- możliwości promocji, np.: awans po roku pracy, szkolenia na wyższe stanowiska.

Motywatory te muszą być związane z wykonywaną pracą.

Natomiast czynniki higieny to czynniki związane ze środowiskiem pracy, takie jak:

- płaca – wysokość wynagrodzenia w stosunku do włożonego wysiłku i wykonywanych zadań,
- nadzór – kompetencje merytoryczne i sposób zarządzania,
- organizacja w firmie – sposób organizacji pracy ułatwiający wykonywanie zadań,
- niezależność – możliwość wykonywania zadań na swój własny sposób,
- docenienie – pochwały za dobrze wykonaną pracę,
- możliwość wykorzystania swoich zdolności,

- moralność – praca zgodna z wartościami moralnymi pracownika,
- nagrody – niezwiązane z pensją formy uznania: finansowe i pozafinansowe.

Teoria ta wzbudza kontrowersje, ze względu na nie branie pod uwagę cech indywidualnych pracowników, a co za tym idzie, te same reakcje na zmiany w motywatorach i czynnikach higieny. W teorii tej brakuje także wskazanej metody badania obu czynników, co powoduje, że jest ciężko do potwierdzenia empirycznie.

2.1.4 Model charakterystyki pracy – Hackam & Oldham

Teoria ta wskazuje na pięć głównych cech pracy:

- różnorodność wymaganych umiejętności,
- identyfikacja z zadaniem (dopasowanie zadań),
- znaczenie zadania,
- autonomia,
- informacja zwrotna,

które wpływają na trzy stany emocjonalne

- poczucie sensowności,
- odpowiedzialność,
- znajomość wyników pracy

które z kolei wpływają na efekty pracy, w tym satysfakcję z pracy.

Ze względu na szerszy charakter tej teorii, wykorzystywana jest ona do badania charakterystyki pracy (zawierającej poza zadowoleniem z pracy, takie elementy jak absencja czy motywacja do pracy), a nie tylko satysfakcji.

2.2 Sposoby pomiaru

Satysfakcja z pracy mierzona jest zazwyczaj przy pomocy kwestionariuszy, które badają ogólny poziom zadowolenia lub wybrane aspekty pracy związane z satysfakcją. Ankiety takie są rozsyłane lub rozdawane pracownikom, którzy są proszeni o anonimowe jej uzupełnienie. Dodatkowo badania są zazwyczaj dobrowolne. Powoduje to, że testy wypełniane są przez podzbiór wszystkich pracowników o nieznanej charakterystyce, np.: tylko najbardziej zaangażowani wypełniają testy. W związku z tym ciężko stwierdzić jak zebrane wyniki odzwierciedlają rzeczywisty poziom zadowolenia wśród całej populacji.

Przykładowym kwestionariuszem satysfakcji z pracy jest Minesocki Kwestionariusz Satysfakcji (*MSQ*), który mierzy 20 właściwości pracy, w tym: osiągnięcia, autonomię, warunki pracy, uznanie, kreatywność, czy kompetencje kierownictwa itp. Składa się on ze 100 pytań, po 5 na każdy z wymiarów. Można także zmierzyć ogólną satysfakcję sumując wyniki na każdym z wymiarów. Przy czym zastosowana skala to 5-stopniowa skala Likerta, która pozwala na zmierzenie intensywności poziomu satysfakcji.

Poza kwestionariuszami wykorzystywane są także (ale rzadziej):

- wywiady – pracownicy oceniają wybrane aspekty swojej pracy,
- test niedokończonych zdań – pracownicy kończą zdania w dowolny sposób (np.: „Moja praca jest...”), co zostawia swobodę odpowiedzi (pytania otwarte) jednak wymaga więcej pracy podczas przygotowania wyników do analizy,
- technika incydentów krytycznych – opisanie sytuacji w pracy, które wiązały się ze szczególną satysfakcją z pracy lub jej zdecydowanym brakiem.

Badając ogólną satysfakcję z pracy, otrzymujemy informacje na temat poziomu zadowolenia pracownika z pracy. Niestety tracimy informacje na temat składowych tego odczucia. Dla przykładu, pracownik może być bardzo zadowolony ze swojej pensji, natomiast wyjątkowo negatywnie podchodzić do organizacji pracy. Wówczas otrzymujemy średnik wynik zadowolenia, który nie jeteśmy w stanie zinterpretować.

Z drugiej strony badając poszczególne wymiary satysfakcji z pracy, możemy stracić ogólny poziom zadowolenia. Praca składa się z tak wielu aspektów, że ciężko określić je wszystkie i umieścić w teście, tak aby odzwierciedlały ogólny poziom satysfakcji. Badania przeprowadzone przez Scarpello & Campell w 1983 wykazały, że korelacja między krótką wersją *MSQ* (po 1 pytanie na każdy z 20(!) wymiarów), a ogólną satysfakcją z pracy była niska. Doprowadziło to do odkrycia dodatkowych 5 wymiarów poprzez przeprowadzenie wywiadów:

- elastyczny czas pracy,
- narzędzia i wyposażenia miejsca pracy,
- zagospodarowanie przestrzeni,
- ułatwianie pracy przez współpracowników,
- życzliwość w kontaktach z ludźmi.

2.3 Wpływ cech indywidualnych pracownika

Poza czynnikami zewnętrznymi, na satysfakcję z pracy wpływają oczywiście cechy indywidualne pracownika. Oczywiście cech tych pracodawca nie jest w stanie zmienić, natomiast podczas interpretacji wyników pomiaru zadowolenia z pracy warto brać pod uwagę wynik dotychczasowych badań na ten temat. Pozwoli to na wyciągnięcie poprawnych wniosków.

Wiek. Im osoba jest starsza tym bardziej jest zadowolona z pracy. Jednym z wyjaśnień jest zbyt mało ambitny rodzaj pracy. Młodzi, niedoświadczeni pracownicy dostają zadania poniżej swojej umiejętności. Natomiast starsi mają więcej możliwości wykazania się, większą odpowiedzialność, a co za tym idzie lepsze pensje, nagrody, itd. Inne wyjaśnienie wiąże się z urealnieniem oczekiwań wobec pracy wraz z doświadczeniem (czyli także wiekiem) i poszukiwaniem brakujących aspektów satysfakcji w innych obszarach życia.

Płeć. Brak różnic między kobietami i mężczyznami wg De VAus & McAlister (1991). Natomiast istnieją badania wskazujące na różnice między kobietami zmuszonymi do pracy poprzez sytuację finansową, a kobietami nastawionymi na karierę zawodową.

Zdolności poznawcze. Część prac związanych z wyższymi dodatkami, płacą, autonomią itd. związana jest z poziomem inteligencji danej osoby. Jej zdolności poznawcze powinny być wysokie, aby móc sprostać stawianym zadaniom, a co za tym idzie być zadowolonym z wykonywanej pracy i aspektów z nią związanych.

Doświadczenia zawodowe. Satysfakcja z pracy zmniejsza się wraz z latami w tej samej firmie. Związane jest to z zatrzymaniem rozwoju zawodowego pracownika z czasem, czyli brakiem poszerzania swoich umiejętności oraz brakiem nowych wyzwań. Dodatkowo zmiana pracy wiąże się z weryfikacją swoich umiejętności, a także nowymi możliwościami awansu. Korelację tą potwierdziły badania Newtona & Keenan'a (1991) na grupie angielskich inżynierów. Ci co zmieniali częściej prace byli bardziej z niej zadowoleni.

Wykorzystanie umiejętności. Pracownicy są bardziej zadowoleni z pracy, jeżeli wykorzystują w niej jak najwięcej już wcześniej posiadanych umiejętności.

Odpowiedniość pracy. Wg badań Eltona'a & Smart'a (1988) osoby, które znalazły pracę dopasowaną do ich zdolności wykazywały większe zadowolenie z pracy niż pozostali. Wiąże się to ze sprawniejszym i łatwiejszym wykonywaniem pracy, która jest związana z naszymi umiejętnościami.

Status pracy. Co jest łatwe do przewidzenia, im wyższy status pracy (np.: wysokie stanowisko kierownicze) tym większa satysfakcja z pracy. Wiąże się to na pewno z aspektami pracy, które na takich stanowiskach są bardzo dobrze zaspokajane, np.: autonomia, płaca, nagrody, dodatki.

2.4 Wpływ satysfakcji na pracowników

Produktywność. W niektórych badaniach odkryto słaby wpływ satysfakcji na produktywność z pracy. Przy czym przy ocenie tych badań należy wziąć pod uwagę, że w wypadku części zadań w pracy ciężko ocenić subiektywnie poziom ich wykonania. Lawler & Porter (1967) sugerują, że relacja ta ma odwrotny kierunek, tzn. produktywność wpływa na satysfakcję z pracy.

Zachowania prospołeczne i nieproduktywne. Zachowania prospołeczne korelują pozytywnie z satysfakcją z pracy, natomiast niezadowolenie wpływa na zachowania nieproduktywne. Pracownicy zadowoleni są bardziej skłonni do pomocy współpracownikom, lepiej obsługują klientów. W przeciwieństwie do osób niezadowolonych, które są bardziej skłonne do aspołecznych i szkodzących firmie zachowań.

Absencja. Steel & Rentsch (1995) wykazali związek pomiędzy niską satysfakcją z pracy, a wysoką absencją. Natomiast Blau (1994) wykazał podobną zależność między satysfakcją z pracy, a spóźnianiem się. Osoby o niskim poziomie zadowolenia niechętnie chodzą do pracy, a co za tym idzie są bardziej skłonne nie przychodzić do niej (przy nadarzającej się okazji) lub spóźnić się.

Fluktuacja. Judge w 1993 wykazał, że wśród pracowników sektora zdrowia istnieje powiązanie między niską satysfakcją z pracy, a odchodzeniem z niej. Przy czym dodatkowo osoby te posiadały wysoką satysfakcję z życia.

Satysfakcja z innych aspektów życia. Wg badań Crohan'a, Antonucci'ego, Adlemann'a & Coleman'a (1989) satysfakcja z pracy koreluje pozytywnie z satysfakcją z życia codziennego (osobistego i rodzinnego). Dalsze badania wykazały wzajemną zależność satysfakcji z pracy i z życia, z lekką przewagą satysfakcji z życia (Judge & Watanabe, 1993).

3 Zaangażowanie w pracę

Przed zdefiniowaniem zaangażowania w pracę z punktu widzenia psychologii, warto przytoczyć potoczną definicję tego słowa. Wg Słownika JP PWN:

zaangażować się – włożyć w coś wiele wysiłku, czasu lub pieniędzy

Zawężając powyższą definicję do pracy

zaangażować się w pracę – włożyć w pracę wiele wysiłku, czasu
lub pieniędzy

Zaangażowanie w pracę nie jest ciągłym stanem w pracy. Jego poziom może się zmieniać zależnie od tygodnia, czy dnia pracy (Bakker, A.B., & Bal, P.M.). Natomiast jest to powtarzający się stan, co jest związane z typem wykonywanej pracy i rodzajem orgazmizacji, w której pracownik pracuje (Macey, W.H., & Schneider, B. (2008)).

W przeciwieństwie do wypalenia zawodowego, zmęczenie w zaangażowaniu w pracę jest pozytywnym odczuciem powiązanym z dobrym wykonaniem zadania.

Należy także podkreślić, że zaangażowani pracownicy nie są pracoholikami. Pracoholicy pracują intensywnie ze względu na wewnętrzny impuls, który jest nie do odparcia. Natomiast osoby zaangażowane w pracę, lubią to co robią i to stanowi ich motywację do intensywnej pracy. Poza tym posiadają życie osobiste poza pracą i potrafią się cieszyć aktywnościami niezwiązanymi z pracą.

Ze względu na to, że zaangażowanie w pracę jest dość młodym, a co za tym idzie rzadko póki co badanym conceptem (w przeciwieństwie do np.: satysfakcji z pracy), brakuje badań wiążących zaangażowanie w pracę z cechami osobowości pracowników.

3.1 Modele

3.1.1 Kahn 1990

Pierwszy model stworzony przez W. Kahna w 1990 roku. Wychodzi z założenia, że zaangażowanie to konstrukt związany z wyrażaniem siebie fizycznie, emocjonalnie i poznawczo podczas wykonywania pracy. W 2004 na podstawie tego modelu May, Gilson & Harter zoperacjonalizowali ten konstrukt i opracowali test psychologiczny badający zaangażowanie w pracę.

3.1.2 Maslach, Jackson & Leiter 1996

Teoria ta definiuje zaangażowanie jako przeciwieństwo wypalenia zawodowego i tworzy kontinuum między tymi dwoma pojęciami. Osoby wypalone zazwyczaj są wyczerpane i cynicznie podchodzą do pracy, natomiast zaangażowane są pełne energii i entuzjastycznie podchodzą do wykonywanych zadań. Dodatkowo istnieje różnica między wydajnością uzyskaną przy tak samo włożonym wysiłku w pracę. W efekcie otrzymujemy 3 wymiary:

- wyczerpanie < -- > energia,
- cynizm < -- > entuzjazm,

- mała skuteczność < – – > duża skuteczność,

których pozytywny koniec odpowiada zaangażowaniu, a negatywny – wypaleniu zawodowemu. Oczywiście osoby bardziej wypalone osiągają słabsze rezultaty.

Teoria ta spotyka się z głosami krytyki. Istnieją wątpliwości czy faktycznie zaangażowanie można tak jednoznacznie przedstawić jako przeciwieństwo wypalenia zawodowego. Czy na pewno kiedy pracownik nie jest zaangażowany oznacza to wypalenie zawodowego? Intuicyjnie chce się odpowiedzieć nie. Aby móc zbadać zależność faktyczną między zaangażowaniem, a wypaleniem należało stworzyć nowy konstrukt nie opierający się na teorii wypalenia zawodowego.

3.1.3 Schaufeli, Bakker 2001

Model ten odrywa się od definiowania zaangażowania, jako przeciwieństwa wypalenia zawodowego. Jakkolwiek nie odrzuca możliwego powiązania między tymi dwoma konstruktami.

Teoria ta definiuje zaangażowanie jako pozytywne uczucie spełnienia związane z wykonywaną pracą, które można opisać przez trzy elementy:

- wigor – osoba jest energetyczna, odporna psychicznie na problemy podczas wykonywania zadań i wkłada dużo wysiłku w pracę,
- oddanie – pracownikowi zależy na pracy, uważa ją za znaczącą, inspirującą, pełną wyzwań oraz jest dumny z tego co robi,
- absorpcję – osoba jest w pełni skupiona i wciągnięta w wykonywane zadania; nie czuje upływu czasu i ma problemy z oderwaniem się od zadań.

Przy czym wigor i oddanie można powiązać jako przeciwległe stany wyczerpania i cynizmu (z modelu wypalenia), to absorpcja jest wymiarem, który stanowi o różnicy między wypaleniem, a zaangażowaniem. W absorpcji nie chodzi o wydajność i skuteczność w pracy, a o przyjemne uczucie zagłębienia się w wykonywane zadania.

3.2 Sposoby pomiaru

Na podstawie teorii Maslach'a, Jacksona & Leitera (zaangażowanie jako stan przeciwny do wypalenia zawodowego) wykorzystuje się kwestionariusz do badania wypalenia zawodowego – Maslach Burnout Inventory (*MBI*). Jeżeli osoba uzyska tam „złe” wyniki, tzn. mało punktów na skali wypalenia i cynizmu, a dużo na skali wydajności w pracy, wówczas uznaje się, że pracownik jest zaangażowany w pracę.

Natomiast na podstawie teorii Schaufeli'ego & Bakker'a stworzono Utrecht Work Engagement Scale (*UWES*), który bada 3 elementy zaangażowania: wigor, absorpcję i oddanie. Rzetelność i ważność testu została potwierdzona przez kilka badań.

3.3 Wpływ różnych zasobów

Zasoby w pracy. Istnieje pozytywna korelacja między dostępnymi zasobami w pracy, a zaangażowaniem pracownika. Zasoby w miejscu pracy, takie jak: różnorodność zadań, okresowa ocena, społeczne wsparcie od współpracowników/przełożonego, wpływają pozytywnie na zaangażowanie w pracę, a co za tym idzie, na dobre wykonywanie zadań w pracy. Potwierdzają to badania na grupie fińskich dentystów przeprowadzone przez Hakanen, J.J., Perhoniemi, R., and Toppinen-Tanner (2008).

Zasoby osobiste. Zasoby, które wpływają na wyższy poziom opanowania i kontroli w pracy, takie jak: optymizm, odporność na przeszkody/porażki oraz pewność własnych umiejętności, korelują pozytywnie z zaangażowaniem w pracę. Potwierdzają to badania wykonane przez Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, and Schaufeli (2007) na grupie holenderskich techników.

Dodatkowo wg Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006) osoby zaangażowane wykazują się niskim poziomem neurotyczności, a wysokim – ekstrawersji. Czyli osoby takie są zbalansowane emocjonalnie, bardziej odporne na stres, otwarte na kontakty towarzyskie w pracy oraz pozytywnie do niej podchodzą.

3.4 Wpływ zaangażowania na pracowników

Wypalenie zawodowe. Wg González-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A., Lloret, S. (2006) zaangażowani w pracę pracownicy wykazują niski poziom wypalenia zawodowego. Biorąc pod uwagę teorie związane z zaangażowaniem nie jest to zaskakujący wniosek.

Zdrowie. Co ciekawe, wg badań Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008), osoby zaangażowane w pracę są zdrowsze psychicznie i fizycznie, co jest zgodne z koncepcją całościowego podejścia do zdrowia człowieka (stan fizyczny i psychiczny wpływają na siebie nawzajem).

Wydajność. Ponadto kilka badań wykazało, że zaangażowani pracownicy są bardziej wydajni w pracy (Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2008), Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (in press)). Wydaje się to zgodne z teorią i innymi badaniami. Osoby te często doświadczają pozytywnych odczuć

podczas wykonywania zadań w pracy, są zdrowsze fizycznie i psychicznie, co przekłada się na kontakty ze współpracownikami, czy też klientami.

Pracoholizm. Badania Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003 wykazują, że pracoholizm nie jest wogóle powiązany z zaangażowaniem w pracę. Z zewnątrz, oba te aspekty wyglądają podobnie: pracownicy pracują ciężko i z oddaniem dla swojej firmy, jednak związane są z innymi skutkami ubocznymi. Pracoholicy nie mają życia poza pracą, co pokutuje na ich zdrowiu fizycznym i psychicznym. Natomiast osoby zaangażowane posiadają wsparcie w innych dziedzinach życia nie związanych z pracą (rodzina, znajomi, zainteresowania, itp.) oraz czują się lepiej fizycznie i psychicznie.

Odpoczynek. Sonnetag 2003 wykazał, jak odpoczynek jest istotny dla zaangażowania. Okazało się, że stopień zaangażowania w zadania danego dnia jest uzależniony od tego, jak dnia poprzedniego pracownik odpoczął po pracy/zdołał się zregenerować.

Zdrowe życie rodzinne. Montgomery et al., 2003 wykazał, że pozytywne odczucia z życia rodzinnego są przenoszone do pracy i wpływają pozytywnie na zaangażowanie. Stosunek ten jest obustronny, tzn. negatywne odczucia z pracy wpływają źle na życie rodzinne.

Co więcej Bakker, Demerouti & Schaufeli 2003 wykazali, że stopień zaangażowania przechodzi w obie strony między małżonkami. Zaangażowane w pracę żony wpływają na zaangażowanie w pracę męża i vice versa.

Pozytywne zachowania. Istnieją badania wskazujące na pozytywny wpływ wypalenia zawodowego na pozytywne zachowania w pracy oraz postawy wobec organizacji:

- satysfakcja z pracy, przywiązanie organizacyjne, niskie intencje odejścia – Demerouti et al., 2001; Salanova et al. 2000, Schaufeli & Bakker, in press; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003,
- własna inicjatywa, motywacja do nauki – Sonnetag, 2003,
- podejmowania nadobowiązkowych zadań – Salanova, Agut & Peiro, 2003,
- proaktywne zachowania – Salanova et al., 2003.

Zaangażowanie grupowe. Z interesujących badań, Salanova, Agut & Peiro, 2003 oraz Taris, Bakker, Schaufeli & Schreurs 2003 wykazali, że zaangażowanie nie jest cechą indywidualną, ale może być także przypisane do grup pracowników lub działów organizacji. Bakker & Schaufeli 2001 wykazali, że zaangażowanie grup jest skorelowane z zaangażowaniem członków tych

grup. Pytanie brzmi, czy grupa wpływa na zaangażowanie członków, czy na odwrót. Słusznym wydaje się hipoteza, że jest to relacja obustronna. Na pewno zaangażowanie członków grupy wiąże się ze zwiększoną dostępną pulą zasobów w pracy (np.: wsparcie społeczne współpracowników). Natomiast zasoby w pracy są tworzone przez poszczególnych pracowników. Ponadto wykazano, że zaangażowanie jest zaraźliwe, przechodzi między osobami będącymi blisko siebie (Bakker et al. 2003).

4 Problemy badawcze oraz stawiane hipotezy

5 Wykorzystane narzędzia psychologiczne

5.1 Job Satisfaction Survey - Paul E. Spector

Job Satisfaction Survey jest profesjonalnym testem psychologicznym składającym się z 36 stwierdzeń: po 4 stwierdzenia na każdy z przyjętych 9 wymiarów satysfakcji z pracy (m.in.: związanych z nastawieniem pracownika do pracy czy organizacją pracy). Wymiary zostały dobrane na podstawie dostępnej literatury na ten temat. Twórcom zależało, aby skale odzwierciedlały najważniejsze aspekty satysfakcji z pracy. Przy czym skale miały być jasno rozróżnialne (jasne granice). Prezentowane stwierdzenia są przygotowane w obu kierunkach: pozytywnym oraz negatywnym, co ma istotne znaczenie przy liczeniu wyników.

Zastosowane skale to:

- Płaca – płaca za wykonaną pracę
- Awans – możliwości awansu
- Nadzór – ocena bezpośredniego kierownictwa
- Świadczenia pracownicze – premie i dodatki (finansowe i niefinansowe)
- Warunkowe nagrody – docenienie, uznanie oraz nagrody za dobrą pracę
- Organizacja pracy – obowiązujące zasady i procedury, polityka w firmie
- Współpracownicy – osoby, z którymi współpracujesz na co dzień
- Praca – natura oraz specyfika wykonywanej pracy
- Komunikacja - komunikacja w ramach organizacji

Pierwotnie *JSS* został stworzony dla pracowników sektora usługowego, jednak może być stosowany do wszystkich typów organizacji. Obecnie istnieją normy dla wielu typów organizacji oraz pracy, dostępnych na stronie TODO.

Do każdego z 36 stwierdzeń respondenci ustosunkowują się wskazując stopień zgodności na sześciostopniowej skali nominalnej:

- bardzo się zgadzam
- umiarkowanie się nie zgadzam
- minimalnie się nie zgadzam
- minimalnie się zgadzam
- umiarkowanie się zgadzam
- bardzo się nie zgadzam

Skala ta zwyczajowo jest transformowana na skalę liczbową od 1 („bardzo się nie zgadzam”) do 6 („bardzo się zgadzam”). Dzięki takiemu przekodowaniu możliwe są dalsze wyliczenia statystyk. Oczywiście dla stwierdzeń negatywnych wymagane jest dodatkowe przekodowanie w celu uzyskania sumarycznego wyniku dla pozytywnej notacji. Przekodowanie to jest odwróceniem skali liczbowej, czyli:

- 1– > 6
- 2– > 5
- 3– > 4
- 4– > 3
- 5– > 2
- 6– > 1

Końcowa satysfakcja pracownika wyliczona za pomocą *JSS* reprezentowana jest w postaci liczbowej na skali ciągłej rozciągającej się od 36 włącznie do 216 włącznie, czyli od zdecydowanego niezadowolenia do zdecydowanego zadowolenia z pracy. Nie ma z góry określonych liczbowych wartości granicznych pomiędzy zadowoleniem, a niezadowoleniem z pracy. Ze względu na konieczność oceny, przyjęto 2 podejścia:

- podejście normatywne – porównanie z normami dla danej populacji,
- podejście absolutne – podzielenie skali na 3 przedziały liczbowe, oznaczające po kolei niezadowolenie z pracy, uczucia ambiwalentne w stosunku do pracy oraz niezadowolenie z pracy.

5.1.1 Podejście normatywne

Podejście normatywne porównuje badaną próbę osób z normami dla tej samej populacji. Część norm jest ogólniedostępna, w szczególności dla angielskojęzycznej populacji, na stronie twórcy *JSS* TODO. Wykorzystujemy test statystyczny t-studenta podczas porównania stwierdzamy, czy istnieje znacząca statystycznie różnica między badaną grupą, a populacją. W wyniku możemy stwierdzić, że badani są tak samo, bardziej lub mniej zadowoleni z pracy niż przeciętne osoby. Niestety podejście to ma trzy poważne wady:

1. Obecnie mały procent typów organizacji i zawodów posiada normy. Wyklucza to możliwość zastosowania tego podejścia w dużej ilości organizacji oraz ogranicza możliwości porównania.
2. Normy prezentowane na stronie *JSS* zazwyczaj nie są reprezentatywne, a jedynie stworzone są na podstawie próbek podesłanych autorowi *JSS* przez innych naukowców. W związku z tym nie tworzą ważnych naukowych norm i wyciąganie wniosków na ich podstawie powinno być ostrożne.
3. Większość norm została zebrana z terenów Ameryki Północnej. Satysfakcja z pracy różni się ze względu na kraj, a tym bardziej kulturę, dlatego wykorzystanie obecnych norm w celach innych niż porównanie z krajami Ameryki Północnej jest niemiarodajne.

5.1.2 Podejście absolutne

Ze względu na wymienione wady podejścia normatywnego, wyznaczono także podejście absolutne bazujące na podziale domeny wyników. Każde ze stwierdzeń jest oceniane na skali od 1 (zdecydowanie się nie zgadzam) do 6 (zdecydowanie się zgadzam). Po uwzględnieniu odwrócenia skali dla stwierdzeń negatywnych, można przedstawić domenę:

- dla każdej z podskal – $[4, 24]$,
- dla ogólnego wyniku – $[36, 216]$,

Domeny te zostały podzielone ze względu na trzy wyróżnione stany:

niezadowolenie z pracy

- dla każdej z podskal $[4, 12]$,
- dla sumarycznego wyniku $[36, 108]$,

ambiwalentny stosunek do pracy

- dla każdej z podskal $[12, 16]$,
- dla sumarycznego wyniku $[108, 144]$,

zadowlenie z pracy

dla każdej z podskal [16, 24],
dla sumarycznego wyniku [144, 216].

Do powyższych obliczeń można także wykorzystać średnią wartość dla uzyskanych wyników. Wówczas odpowiednio:

niezadowlenie z pracy

poniżej 3 ($r. < 3$),

ambiwalentny stosunek do pracy

między 3 włącznie, a 4 wyłącznie ($3 \leq r. < 4$)

zadowlenie z pracy

powyżej 4 włącznie ($r. \geq 4$).

Podejściu to także unika jasnego podziału między zadowleniem, a niezadowleniem wprowadzając przedział związany z mieszanymi uczuciami odnośnie pracy.

5.1.3 Powiązania z różnymi aspektami pracy

Opracowując *JSS* wykonano także inne znane testy psychologiczne (np.: Organizational Commitment Questionnaire – Mowday, Steers & Porter, 1979 lub Leader Behavior Leader Behaviour Description Questionnaire -Stogdill, 1963) , aby sprawdzić powiązania wyników *JSS* z innymi aspektami pracy. Najsilniejsza korelacja wyszła z odbiorem pracy i przełożonych, intencjami odejścia oraz zaangażowaniem organizacyjnym. Podczas badań nad *JSSem* sprawdzono jak wyniki testu korelują z innymi aspektami pracy

5.2 Utrecht Work Engagement Scale

Utrecht Work Engagement Scale jest profesjonalnym testem psychologicznym składającym się z 17 pytań: po 5 (oddanie) lub 6 (absorpcja, wigor) stwierdzeń na każdy z przyjętych wymiarów zaangażowania w pracę. Wymiary zostały stworzone na podstawie konstruktów autorów testu (Schaufeli & Bakker 2001) na temat zaangażowania (patrz TODO). Co jest istotne, autorzy stworzyli konstrukt niezależnie od definicji wypalenia zawodowego, tworząc w ten sposób model możliwy do badania zależności między zaangażowaniem, a wypaleniem zawodowym. Prezentowane stwierdzenia dla każdego z wymiarów mają kierunek pozytywny, co ułatwia końcowe liczenie wyników.

Zastosowane skale to:

- wigor – energia, odporność psychiczna i upór podczas wykonywania zadań,
- absorpcja – pozytywny emocjonalnie stan, kiedy osoba jest pochłonięta zadaniem, a czas ucieka nie wiadomo kiedy,

- oddanie – poczucie istotności wykonywanych zadań, duma z pracy.

UWES jest darmowym testem, dla którego istnieją kilka norm międzynarodowych, w tym holenderska, kanadyjska, czy południowo-amerykańska.

Do każdego z 17 stwierdzeń respondent ustosunkowywał się na siedmio-stopniowej skali intensywności występowania zjawiska:

- nigdy – nigdy się nie zdarza,
- prawie nigdy – kilka razy w roku lub rzadziej,
- rzadko – raz w miesiącu lub rzadziej,
- czasami – kilka razy w miesiącu,
- często – raz w tygodniu,
- bardzo często – kilka razy w tygodniu,
- zawsze – każdego dnia.

Końcowe zaangażowanie w pracy wyliczane jest za pomocą *UWES* w postaci liczbowej i reprezentowane na skali ciągłej od 0 włącznie do 102 włącznie, czyli od braku zaangażowania, do zaangażowanie pojawiającego się codziennie w pracy. Podobnie jak z *JSS* nie ma ostrej granicy między brakiem zaangażowania, a zaangażowaniem. Przejście między tymi stanami jest płynne. Ze względu sposób odpowiedzi respondentów oraz metodę wyliczania końcowej wartości, przyjęto 2 podejścia:

- podejście normatywne – porównanie wyników z już istniejącymi normami dla danej populacji,
- podejście częstotliwościowe – określenie stopnia zaangażowania poprzez średnią częstość jego występowania.

5.2.1 Podejście normatywne

Podejście to jest analogiczne jak już opisane dla *JSS*'a (TODO ref). Dla przypomnienia, polega na porównaniu wyników dla naszej badanej próby z normami wyznaczonymi dla populacji poprzez autorów testu lub innych badaczy. Część z nich jest dostępna na stronie jednego z twórców testu – Schaufelliego (TODO URL). W wyniku wykonania testu hipotezy statystycznej odnośnie średniej, stwierdzamy, czy istnieje statystycznie istotna różnica między badaną grupą, a grupą, która stanowi dla nas punkt odniesienia. Za pomocą tej metody możemy stwierdzić, że nasza grupa jest mniej, tak samo lub bardziej zaangażowana niż grupa reprezentatywna. Podejście to ma te same wady, co przy *JSS*ie:

1. Obecnie istnieje niewiele norm dla krajów, typów zawodów czy typów organizacji. Ogranicza to możliwości wykorzystania tego podejścia tylko do grup posiadających normy.
2. Normy te nie są stworzone dla całej populacji i istnieją uzasadnione wątpliwości co do ich reprezentatywności. Były nadsyłane przez naukowców na całym świecie, na podstawie własnych badań, które mogą posiadać pewne obciążenie odnośnie metody przeprowadzenia badań, w tym metody dotarcia do grupy badanej. Dlatego należy z ostrożnością podchodzić do otrzymanych wyników, jeżeli nie zna się dokładnie historii stworzenia normy.
3. Ze względu na różnice kulturowe normy z innych krajów często są nieporównywalne, jeżeli chodzi o daleko wysunięte wyciąganie wniosków. Jedynie do czego można się posunąć, to proste stwierdzenie, że w danym kraju dana grupa badana jest tak samo, mniej lub bardziej zaangażowana. Hipotezy odnośnie przyczyny powinny być poddane dalszej weryfikacji.

5.2.2 Podejście częstotliwościowe

Ze względu na wady podejścia normatywnego, można zastosować podejście częstotliwościowe, bazujące na średniej z wszystkich odpowiedzi respondentów. Wówczas średnią częstotliwość odczuwania zaangażowania w pracy określamy następująco:

- $[0, 0.99)$ – raz w roku lub rzadziej,
- $[1, 1.99)$ – przynajmniej raz w roku,
- $[2, 2.99)$ – przynajmniej raz w miesiącu,
- $[3, 3.99)$ – przynajmniej kilka razy w miesiącu,
- $[4, 4.99)$ – przynajmniej raz w tygodniu,
- $[5, 6]$ – przynajmniej kilka razy w tygodniu lub codziennie.

Jeżeli zastosujemy sumy, wówczas przedziały zmieniają się odpowiednio:

- $[0, 16]$ – raz w roku lub rzadziej,
- $[17, 33]$ – przynajmniej raz w roku,
- $[34, 50]$ – przynajmniej raz w miesiącu,
- $[51, 67]$ – przynajmniej kilka razy w miesiącu,
- $[68, 84]$ – przynajmniej raz w tygodniu,
- $[85, 102]$ – przynajmniej kilka razy w tygodniu lub codziennie.

6 Metoda przeprowadzenia badań

Badanie zostało przeprowadzone jako badanie internetowe. Trwało dokładnie jeden miesiąc od 29 IV do 29 V 2011. Do przygotowania ankiety zostały użyte polskie tłumaczenia *Job Satisfaction Survey* oraz *Utrecht Work Engagement Survey* przygotowane przez TODO-PROMOTOR (w załączniku pełna treść pytań TODO-REF). Pytania zostały wprowadzone do instancji darmowego oprogramowania do przeprowadzania ankiet w Internecie – LimeSurvey (TODO-URL). Ankieta jest nadal dostępna pod adresem survey.alewandowska.pl (TODO-URL).

TODO-IMG!!! pierwsza strona + strona z wynikami

Odnośnik do gotowej ankiety internetowej został rozesłany drogą emailową na listy emailowe kilku instytucji i organizacji, w tym:

- lista absolwentów kierunku Informatyka na Wydziale Informatyki i Zarządzania Politechniki Poznańskiej – rok ukończenia 2008,
- lista pracowników Poznańskiego Centrum Superkomputerowo-Sieciowego,
- lista pracowników Allegro.

Oczywiście wszyscy byli zachęceni do rozsyłania ankiety dalej, więc osoby biorące udział w badaniu nie muszą, ale mogą być ograniczone tylko do wskazanych firm. Wypełnienie ankiety było dobrowolne, przy czym wszystkie pytania w ankiecie były obowiązkowe, także dotyczące danych demograficznych.

7 Charakterystyka próby badawczej

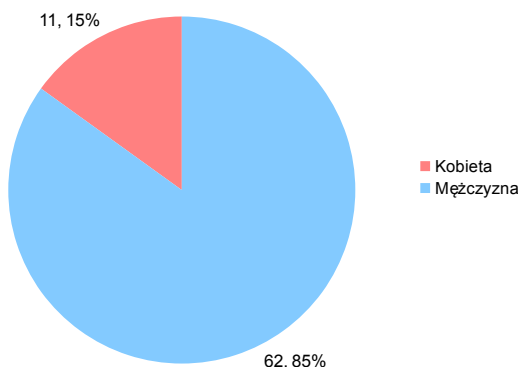
Ostatecznie zgromadzono pełne odpowiedzi od 74 respondentów. Ankietę rozpoczęło, a nie dokończyło 50 osób. Co oznacza, że 40.32% osób odpadło na etapie wypełniania ankiety.

Z 74 pełnych odpowiedzi zdecydowano się na odrzucenie 1 respondenta ze względu na nieprawidłowy charakter otrzymanych danych. Dla testu *UWES* wszystkie odpowiedzi były 0 (nigdy), dla pierwszej połowy testu *JSS* wszystkie odpowiedzi były 1 („zdecydowanie się nie zgadzam”), natomiast dla drugiej połowy – 6 („zdecydowanie się zgadzam”). Z czego wynika, że na każdej wyświetlanej w przeglądarce stronie ankiety respondent odpowiadał tak samo. Jest bardzo mało prawdopodobnym, aby taki charakter miały jego prawdziwe odczucia oraz stosunek do pracy. Ze względu na to dane zostały uznane za błędne i odrzucone.

7.1 Płeć

Większość respondentów to mężczyźni – 62 osoby (84.93%). Tylko 11 (15.07%) osób to były kobiety. Stosunek ten nie jest zaskakujący ze względu na cha-

rakter pracy. Większość pracowników sektora IT to mężczyźni. Dla przykładu, w Dziale Usług Sieciowych Poznańskiego Centrum Superkomputerowo-Sieciowego, na prawie 100 pracowników technicznych, tylko 5 to kobiety.



Rysunek 1: Płeć respondentów.

7.2 Wiek

Badanie zgromadziło osoby w wieku od 22 do 37 lat. Na podstawie danych z Tabeli 1 możemy zauważyć, że ok. trzy-czwarte osób to osoby poniżej 30 roku życia (wiek 30 to trzeci kwartył). Po dokładniejszym sprawdzeniu okazuje się, że w wieku 30 i mniej lat jest prawie 80% osób. Najczęściej występujący wiek to 26, natomiast wiek rozdzielający grupę badanych na pół to 27. Liczby te dają obraz jak młoda jest grupa badanych.

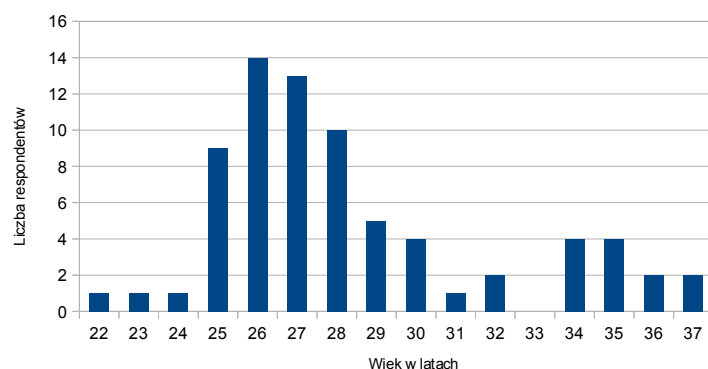
Min.	1 kwartył	Mediana	3 kwartył	Max.	Śr.	Moda
22	26	27	30	37	28,37	26

Tabela 1: Statystyki odnośnie wieku respondentów.

Dodatkowo jeżeli zawężymy przedział do osób między 25, a 28 rokiem życia (czteroletni przedział), to w wyniku otrzymujemy 46 osób, które stanowią ponad dwie-trzecie grupy badanych (patrz Rysunek 2).

7.3 Doświadczenie

Jak widać z danych statystycznych, najwięcej osób posiada doświadczenie 1 roku (28 osób). Co najmniej połowa respondentów pracuje co najwyżej 2 lata, a trzy czwarte – 4 lata. Średnia to trochę ponad 3 lata, ale jest ona zaburzona poprzez wartości odstające (patrz Rysunek 3). Osoby z doświadczeniem od 8 do 13 lat to tylko 12,33% (9 osób) grupy.



Rysunek 2: Histogram wieku respondentów.

Min.	1 kwartył	Mediana	3 kwartył	Max.	Śr.	Moda
0	1	2	4	13	3,11	1

Tabela 2: Statystyki odnośnie doświadczenia respondentów.

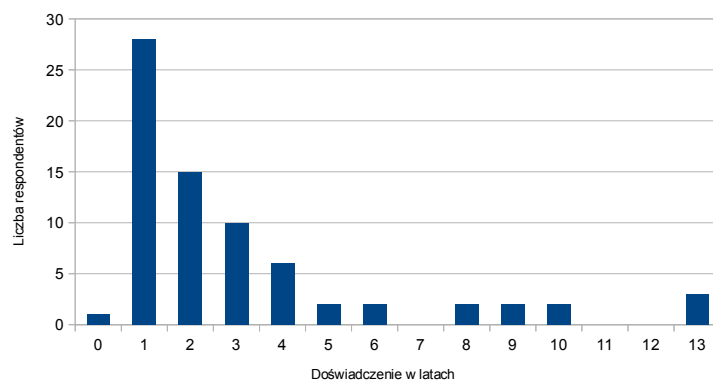
Wynika z tego, że większość osób badanych posiada krótkie doświadczenie zawodowe. Podkreślają to statystyki odnośnie ilości osób mających doświadczenie między 1 rokiem, a 4 latami (59 osób; 80,82%).

7.4 Obecne stanowisko

Stanowisko	Liczba	Procent
pracownik szeregowy	6	8,22%
młodszy specjalista	8	10,96%
specjalista	34	46,58%
starszy specjalista	15	20,55%
kierownik zespołu	8	10,96%
kierownik średniego szczebla	1	1,37%
wyższa kadra kierownicza	1	1,37%

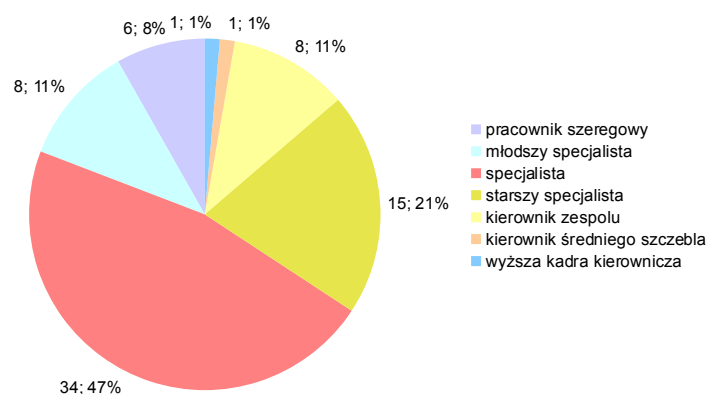
Tabela 3: Statystyki odnośnie obecnego stanowiska.

Zdecydowana większość osób pracuje jako specjalista różnego szczebla (57 osób; 78,08%). Przewagę tej grupy widać wyraźnie na Rysunku 4. Są to osoby zajmujące się czysto technicznymi aspektami wykonywanej pracy, a co za tym idzie nie odpowiadają za zarządzanie ludźmi ani kontakty z klientem. Natomiast kierownicy stanowią 13,70% (10 osób) grupy badanych. Tylko 6



Rysunek 3: Histogram doświadczenia respondentów.

osób (8,22%) określiło siebie jako pracownik szeregowy.



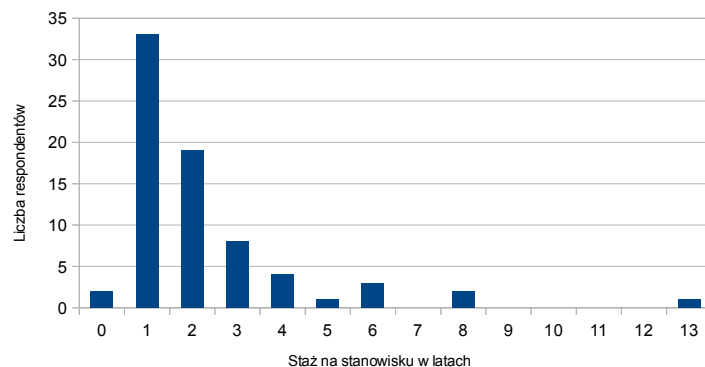
Rysunek 4: Wykres stanowisk respondentów.

Min.	1 kwartyl	Mediana	3 kwartyl	Max.	Śr.	Moda
0	1	2	3	13	2,23	1

Tabela 4: Statystyki odnośnie stażu pracy na obecnym stanowisku.

Patrząc na statystyki z Tabeli 4 widzimy, że po ok. 25% grupy stanowią osoby pracujące 1 rok, 2 lata lub 3 lata. Jeżeli przyjrzymy się bliżej histogramowi na Rysunku 5 możemy zauważyć, że najczęstsza wartość – 1 rok, powtarza się aż 33 razy. Oznacza to, że grupa badanych dopiero nabiera

doświadczenia na obecnych stanowiskach. Są one dla nich nowe i ekscytujące.



Rysunek 5: Histogram stażu pracy na obecnym stanowisku.

Interesującą wartością jest wartość maksymalna – 13 lat na obecnym stanowisku. Wartość ta pokrywa się z maksymalną wartością doświadczenia. Po dokładniejszym przyjrzeniu się danym, okazało się, że jest to 36-letni mężczyzna, który przez cały ten okres zajmuje pozycję pracownika szeregowego. Może się to wiązać faktycznie z brakiem awansów. Jednak bardziej prawdopodobne wydaje się praca dla firmy, w której brakuje jasnej struktury podziału pozycji pracowników.

7.5 Forma zatrudnienia

Etat	Liczba	Procent
praca na cały etat	68	93,15%
praca na trzy-czwarte etatu	0	0%
praca na pół etatu	2	2,74%
inne	3	4,11%

Tabela 5: Rodzaj etatu wśród respondentów.

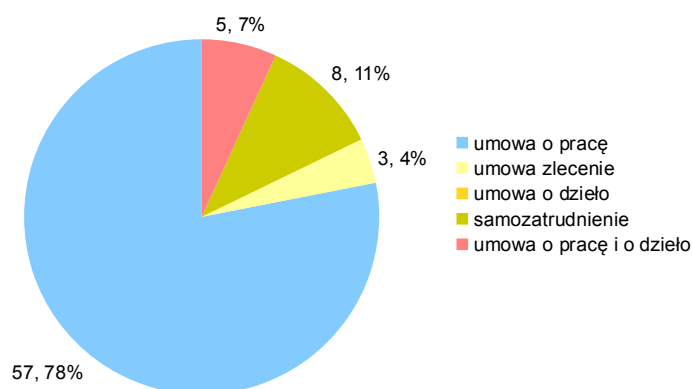
Jak widać w Tabeli 6 prawie wszyscy respondenci (68 osób; 93,15%) pracują na cały etat. Nie ma nikogo na trzy-czwarte etatu i tylko 2 osoby (2,74%) na pół etatu. Co ciekawe 3 osoby (4,11%) wskazało na inną formę etatu. Prawdopodobnie osoby te mają nieregulowany czas pracy. Wskazuje to na osoby samozatrudniające się lub na firmy, gdzie 40-godzinny tydzień pracy nie jest przestrzegany.

Analizując dane z Tabeli 6 można zauważyć, że ponad trzy-czwarte grupy (57 osób) pracuje na umowę o pracę. Stanowi ona obecnie najbezpieczniej-

Umowa	Liczba	Procent
umowa o pracę	57	78,08%
umowa zlecenie	3	4,11%
umowa o dzieło	0	0%
samozastrudnienie	8	10,96%
umowa o pracę i dzieło	5	6,85%

Tabela 6: Rodzaj zatrudnienia wśród respondentów.

szą formę zatrudnienia jeżeli chodzi o świadczenia i prawa pracowników. Na umowę zlecenie pracują tylko 3 osoby. Liczba ta pokrywa się z osobami pracującymi nie na etat (w polu „etat” wybrano „inne”). Po przyjrzeniu się źródłowym danym, żadna z tych osób nie wybrała tego pola. Natomiast 1 osoba z samozatrudnionych wybrała „inny etat”.



Rysunek 6: Rodzaj zatrudnienia wśród respondentów.

Z ciekawości wartości jakie pojawiły się w danych, to dla formy umowy, jeżeli respondent wpisywał „inne”, oznaczało to zawsze jednocześnie umowę o pracę i dzieło (co zostało uwzględnione w Tabeli 6).

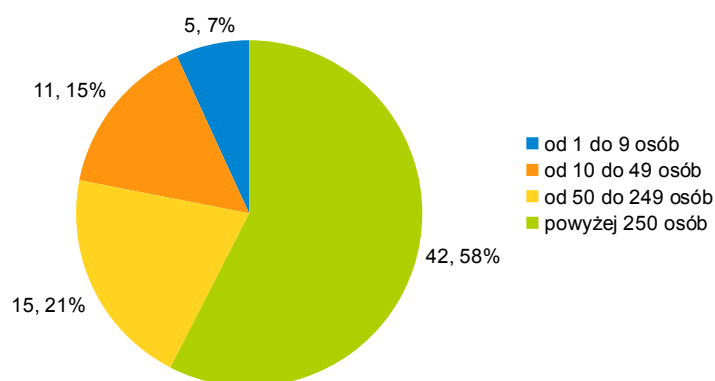
7.6 Charakterystyka firmy

Dane z Tabeli 7 wskazują, że ponad połowa respondentów pracuje w dużym przedsiębiorstwie. Tylko 5 osób w mikroprzedsiębiorstwie (6,85%), 11 (15,07%), a 15 (20,55%) w średniej wielkości firmie. Czyli w większych organizacjach powyżej 50 pracowników pracuje 78,08% (57 osób) grupy badanych.

Patrząc na dane z Tabeli 8 większość respondentów (29 osób; 39,73%) pracuje dla firmy państwowej. Następne w kolejności są firmy z udziałem

Typ firmy	Rozmiar	Liczba	Procenty
mikroprzedsiębiorstwo	od 1 do 9 osób	5	6,85%
małe przedsiębiorstwo	od 10 do 49 osób	11	15,07%
średniej wielkości przedsiębiorstwo	od 50 do 249 osób	15	20,55%
duże przedsiębiorstwo	powyżej 250 osób	42	57,53%

Tabela 7: Typ i rozmiar firmy respondentów.

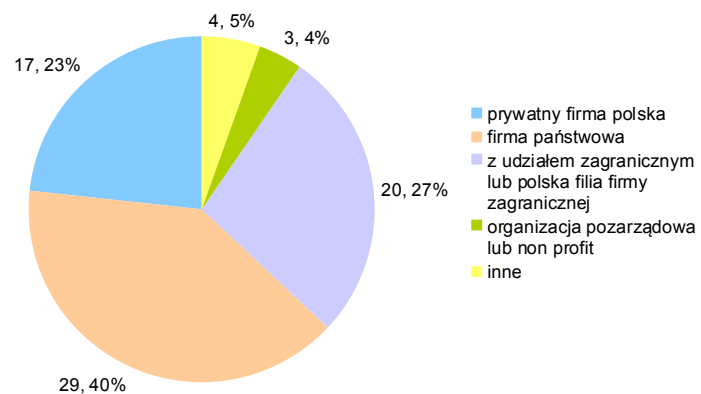


Rysunek 7: Rozmiar firmy respondentów.

Rodzaj firmy	Liczba	Procenty
prywatna firma polska	17	23,29%
firma państwowa	29	39,73%
z udziałem zagranicznym lub polska filia firmy zagranicznej	20	27,40%
organizacja pozarządowa lub non profit	3	4,11%
inne	4	5,48%

Tabela 8: Rodzaj firmy respondentów.

zagranicznym – 20 osób (27,40%), a tuż za nimi prywatne firmy polskie (23,29%). Za to tylko 3 osoby (4,11%) pracuje dla organizacji pozarządowych lub non profit (co nie dziwi ze względu na charakter pracy) oraz 4 osoby (5,48%) wskazały inne rodzaj firmy.



Rysunek 8: Rodzaj firmy respondentów.

8 Opracowane wyników

8.1 Job Satisfaction Survey

8.2 Utrecht Work Engagement Survey

9 Weryfikacja problemów badawczych

- A Polskie tłumaczenie *Job Satisfaction Survey*
- B Polskie tłumaczenie *Utrecht Work Engagement Survey*