

Doktorant: Mateusz Maciej Minda

Tytuł rozprawy: Podmiotowe i sytuacyjne czynniki kształtowania pracy

Promotor: dr hab. Elżbieta Kasprzak, prof. uczelni

STRESZCZENIE

Przedmiot i cele badań: Praca jest jednym z zasadniczych aspektów w życiu człowieka dorosłego, a w odpowiednich warunkach stanowi ważny element treści jego życia. Procesy globalizacyjne sprawiają, że negatywne efekty tego zjawiska ujawniają się w miejscu pracy. W początkowej fazie rozwoju psychologii pracy i organizacji celem było wyjaśnienie zjawisk związanych z niedopasowaniem pracownika do organizacji, gdzie najważniejsze były kwestie dotyczące zachowań patologicznych (pracoholizm czy mobbing) albo wypalenia zawodowego. Aktualne badania bardzo mocno koncentrują się na dopasowaniu osoby i środowiska pracy. Dokonywanie zmian w pracy zwiększa dopasowanie jednostki do środowiska pracy organizacji. Co więcej, może przybierać różne formy usprawnienia pracy, wcześniej ujmowane jako projektowanie pracy (*job design*), obecnie znaczenia nabiera pojęcie kształtowania pracy (*job crafting*). Termin ten odnosi się do dokonywania fizycznych i psychicznych zmian prowadzących do usprawniania swojej pracy, która może przynieść wiele pozytywnych efektów, w tym zaangażowanie czy przywiązanie do organizacji. Umożliwienie pracownikom kształtowania własnej pracy, uwydatnia ich wysiłek na rzecz ulepszenia swojej pracy. Korzyści wynikające z kształtowania pracy będą pojawiać się niemal w każdej pracy, gdzie pracownicy mogą zainicjować zmiany w zadaniach, relacji lub w sposobie myślenia o swojej pracy tak, aby uczynić ją bardziej sensowną i przyjemną. Brakuje doniesień z polskich badań wskazujących na próbę wypracowania przez samych pracowników, jak i tych stworzonych przez organizacje właściwych warunków w środowisku pracy.

Celem badań było poznanie podmiotowych i sytuacyjnych czynników modyfikujących zachowania związane z kształtowaniem pracy. Uszczegóławiając, celem była analiza zależności pomiędzy stylem orientacji zawodowej a kształtowaniem pracy z uwzględnieniem mediacyjnej roli spostrzeganego stylu kierowania przełożonego oraz moderującej roli rytmu aktywności dobowej i sytuacyjnych kontekstów pracy (wielkość firmy i środowisko pracy). Dodatkowym celem pracy było stworzenie kwestionariusza spostrzeganego stylu kierowania przełożonego pozwalającego zidentyfikować działania dotyczące tego, w jaki sposób pracownik spostrzega zachowania swojego kierownika

Metoda: W badaniu wzięło udział 616 pracowników. Próba składała się z 248 mężczyzn (40%) i 368 kobiet (60%). Osoby badane charakteryzowały się wykształceniem wyższym (65%), średnim (28%), zawodowym (5%) i podstawowym (2%). Średni wiek uczestników wynosił 34,5 (Min.= 18, Max. =65, $SD = 10,1$). Ogólny średni staż pracy wynosił 12,74 ($SD = 9,78$), natomiast staż pracy w danej organizacji: 6,88 ($SD = 7,44$). Zastosowano następujące metody badawcze: Skala Stylów Orientacji Zawodowej (SSOZ) stworzonej przez E. Kasprzak, Kwestionariusz Kształtowania Pracy (*The Job Crafting Questionnaire*) Slemp i Broderick (2013), w adaptacji E. Kasprzak, M. Michalaka, M. Mindy, Kwestionariusz Rytmu Aktywności Dobowej (*Morningness-Eveningness Questionnaire*) w polskiej wersji opracowanej przez W. Ciarkowską, Kwestionariusz Spostrzeganego Stylu Kierowania Przełożonego (KSSKP) własnego autorstwa oraz ankietę osobową.

Wyniki i wnioski: Na podstawie przeprowadzonych badań okazało się, że istnieje ujemny związek między orientacją na zajęcie a kształtowaniem pracy globalnie oraz kształtowaniem zadań. Z kolei orientacja na karierę oraz na powołanie były dodatnio powiązane ze wszystkimi wymiarami kształtowania pracy: kształtowania zadań, myślenia o pracy oraz relacji, a także wyniku globalnego.

Ponadto analizie poddano cały model teoretyczny, za pomocą modelowania równań strukturalnych SEM metodą największej wiarygodności. Model ten nie był dobrze dopasowany do danych. W związku z tym podjęto próbę stworzenia mniej złożonych modeli empirycznych. Należy podkreślić, że we wszystkich tych modelach, istotnym mediatorem była spostrzegana przez pracowników autonomia. Weryfikacja tych modeli pozwoliła stwierdzić, że im wyższy był poziom orientacji na zajęcie u pracowników z chronotypem wieczornym, tym wyższy był poziom kształtowania zadań, relacji oraz kształtowania pracy globalnie.

Stwierdzono także, że średnia wielkość firmy jest istotnym moderatorem relacji pomiędzy orientacją na zajęcie a kształtowaniem zadań oraz kształtowaniem pracy globalnie. Środowisko pracy o typie przedsiębiorczym stanowiło moderator relacji pomiędzy orientacją na zajęcie a kształtowaniem zadań, myślenia o pracy oraz kształtowaniem pracy globalnie. Z kolei środowisko pracy o typie konwencjonalnym moderowało związek pomiędzy orientacją na zajęcie a kształtowaniem zadań.

Analiza zależności pomiędzy stylem orientacji na powołanie a kształtowaniem pracy, wykazała, że istotny efekt moderacyjny wystąpił w typach firmy o charakterze mikro, średniej i dużej wielkości- im wyższy był poziom orientacji na powołanie w tych firmach, tym wyższy był poziom kształtowania zadań, myślenia o pracy oraz kształtowania pracy globalnie. Ponadto istotny efekt moderacyjny wystąpił w przypadku firm mikro oraz średniej wielkości firm – im

wyższy był poziom orientacji na powołanie w tych firmach, tym wyższy był poziom kształtowania relacji.

Rezultaty przeprowadzonych badań pozwoliły na identyfikację podmiotowych i sytuacyjnych czynników, które mogą zintensyfikować działania kształtowania pracy, ale także umożliwiają wskazanie implikacji praktycznych, zwłaszcza w obszarach psychologii pracy i organizacji czy zarządzania zasobami ludzkimi.

ABSTRACT

Introduction: Work is one of the essential aspects of an adult human life. Under proper conditions, it accounts for an important element of their life content. Negative effects of globalization are visible in workplaces. At the initial stage of its development, the work and organization psychology tended to explain the phenomena related to maladjustment of an employee to an organization with particular regards to issues connected with pathological behaviours (workaholism or mobbing) or professional burnout. Modern studies significantly focus on the adjustment of an individual to work environment. Performing changes at work increases individual's adjustment to the work environment of an organization. Furthermore, it may take various forms of work facilitation, earlier known as job design, contemporarily referred to as job crafting. This term refers to performing physical and psychological changes facilitating individual's work which may bring a number of benefits such as commitment and attachment to an organization. Enabling employees to craft their job emphasizes their effort to work better. Benefits of job crafting are going to occur in nearly every workplace where employees may initiate changes in the tasks, relations or the way of perceiving work so that the work may be more sensible and pleasant. Polish studies lack reports indicating the attempts to create proper workplace conditions by neither employees nor employers.

The study aims was to determine subjective and situational factors modifying behaviour related to job crafting. More precisely, the study aims were to analyse the correlations between the style of professional orientation and job crafting considering the mediating role of the management style of the head and the moderating role of the rhythm of circadian activity and situational work contexts (the size of a company and work environment). Including these variables in the job crafting process seems worthwhile with regards to proper work environment conditions, both elaborated by employees and created by the organization. An additional aim of the dissertation was to create a Perceived Superior Managing Style Questionnaire, allowing to identify activities related to how the employee perceives the behaviour of his manager.

Methods: The study was conducted in a group of 616 workers. The sample consisted of 248 men (40%) and 368 women (60%). The respondents had higher (65%), secondary (28%), vocational (5%) and primary (2%) education. The average age of the participants was 34.5 (Min = 18, Max = 65, SD = 10.1). The average work experience was 12,74 (SD = 9,78) and the experience in a given organization - 6,88 (SD = 7,44). The following research methods were used: Work Orientation Style Scale by E. Kasprzak, The Job Crafting Questionnaire by Slemp and Broderick (2013), adapted by E. Kasprzak, M. Michalak, M. Minda, Morningness-

Eveningness Questionnaire in the Polish version developed by W. Ciarkowska, the Perceived Superior Managing Style Questionnaire written by Minda and a personal survey.

Results and conclusions: On the basis of the conducted research, it turned out that there is a negative correlation between work orientation and job crafting and task crafting. Moreover, career and calling orientation were positively related to all dimensions of job crafting: task crafting, cognitive crafting and relational crafting, as well as the global result. In addition, the entire theoretical model was analysed by modelling the SEM structural equations using the maximum likelihood method. The model did not fit well with the data. Therefore, an attempt was made to create less complex empirical models. It should be emphasized that in all these models, an important mediator was the autonomy perceived by employees.

The verification of these models made it possible to conclude that the higher the level of work orientation in employees with evening chronotype was, the higher was the level of task crafting, relational crafting and job crafting.

It was also found that the average size of a company is a significant moderator of the relationship between job orientation and task crafting and job crafting.

The work environment of the entrepreneurial type was the moderator of the relationship between job orientation and task crafting, cognitive crafting and job crafting. Conversely, the conventional work environment moderated the relationship between job orientation and task crafting.

The analysis of the relationship between the calling orientation style and job crafting showed that a significant moderation effect occurred in the types of micro, medium and large companies - the higher the calling orientation level in these companies, the higher the level of task crafting and cognitive crafting and job crafting. In addition, a significant moderation effect occurred in the case of micro and medium-sized companies - the higher the level of calling orientation in these companies, the higher the level of relational crafting.

The results of the research conducted allowed for the to identify of subjective and situational factors that may intensify job crafting activities, but also allow for the indication of practical implications, especially in the areas of work and organizational psychology or human resource.