

Charakterystyki pracy, kontekst interakcyjny i polityka organizacji a satysfakcja z pracy i wydajność pracowników. Rola sprawiedliwości organizacyjnej

mgr Mateusz Paliga

STRESZCZENIE

Relacja pomiędzy wydajnością pracowników i ich satysfakcją z pracy jest jednym z fundamentalnych problemów psychologii pracy i organizacji (Weiss, Cropanzano, 1996; Woods, West, 2010). Wynika to z faktu, że osiągnięcie przewagi konkurencyjnej przez organizację nie jest możliwe w przypadku, gdy pracownicy nie działają na rzecz realizowania jej celów, ale również jeśli nie są zadowoleni z pracy, którą w niej wykonują (Sypniewska, 2014). Mimo istniejących wyników badań (Iaffaldano, Muchinsky, 1985; Judge, Bono, Thoresen, Patton, 2001) wciąż nie ma zgodności co do siły i kierunku relacji między wydajnością pracy i satysfakcją z pracy pracowników (Peiro i in., 2014).

Konsekwencją przekonania o ważności satysfakcji z pracy oraz wydajności pracy są próby ustalenia dyspozycyjnych i kontekstowych czynników, które je kształtują. Podejście sytuacyjne w badaniach nad postawami i zachowaniami pracowników zostało wykorzystane w niniejszym projekcie badawczym, w którym pierwszym celem było określenie znaczenia organizacyjnych czynników pod postacią wybranych charakterystyk pracy, kontekstu interakcyjnego i polityki organizacji dla wydajności i satysfakcji z pracy. Drugim celem pracy było sprawdzenie, czy sprawiedliwość organizacyjna pełni rolę mediacyjną w relacji między determinantami organizacyjnymi a satysfakcją z pracy i wydajnością pracowników. Założono bowiem, że odpowiedź na pytanie *dlaczego* czynniki organizacyjne mogą kształtować postawy i zachowania jednostek leży w subiektywnym przekonaniu członków organizacji, że są oni traktowani sprawiedliwie. Ze względu na wciąż obecne pytanie o charakter i siłę związku satysfakcji z pracy i wydajności pracowników, trzecim celem projektu była eksploracja relacji tychże konstruktów i próba potwierdzenia istnienia profili pracowników zgodne z propozycją, w myśl której relacja satysfakcji i wydajności nie musi być wyłącznie pozytywna, ale również negatywna.

Założone cele zostały zrealizowane w badaniu przeprowadzonym w grupie 458 dorosłych osób pracujących. W badaniu zostały wykorzystane następujące narzędzia: Kwestionariusz cech pracy (The Work Design Questionnaire, Morgeson, Humphrey, 2006; tłum. własne), Skala regulacji wpływu i deinfluentyzacji (Kozusznik, Pollak, Adamek, Grabowski, 2015), Kwestionariusz spostrzeganych praktyk HR (Boon, Hartog, Boselie, Paauwe, 2011, tłum.

własne), Skala satysfakcji z pracy (Cooper, Rout, Faragher, 1989, tłum. własne), Skala wydajności (Williams, Anderson, 1991, tłum. własne), Skala organizacyjnych zachowań obywatelskich (Mackenzie, Podsakoff, Podsakoff, 2011, tłum. własne), Skala wydajności kreatywnej (Oldham, Cummings, 1996, tłum. własne) oraz Kwestionariusz sprawiedliwości organizacyjnej (Colquitt, 2001, tłum. własne).

Przeprowadzone analizy korelacji pozwalają na wyciągnięcie wniosków, że charakterystyki pracy, elementy kontekstu interakcyjnego i polityki organizacji mają związek z zewnętrzną, wewnętrzną i ogólną satysfakcją z pracy oraz wydajnością pracy pod postacią wydajności zadań, organizacyjnych zachowań obywatelskich i wydajności kreatywnej. Jedynie wynagrodzenie okazało się elementem niezwiązanym z żadnym rodzajem wydajności.

Dzięki analizie mediacji potwierdzona została częściowa lub całkowita pośrednicząca rola trzech rodzajów sprawiedliwości organizacyjnej (sprawiedliwości dystrybtywnej, proceduralnej i interakcji) w relacji między charakterystykami pracy, kontekstem interakcyjnym i polityką organizacji a trzema rodzajami satysfakcji z pracy. Nie potwierdzono natomiast pośredniczącej roli sprawiedliwości organizacyjnej w relacji wyróżnionych czynników sytuacyjnych i wydajności pracy. Z tego względu dokonano rewizji założonego modelu badawczego i zaproponowano nowy, w którym sprawiedliwość organizacyjna pełni rolę pośredniczącą jedynie w relacji zmiennych organizacyjnych i satysfakcji z pracy.

Weryfikacja zrewidowanego modelu badawczego przy pomocy analizy ścieżek pokazała, iż model strukturalny ze zmiennymi latentnymi i ich modelem pomiarowym jest dobrze dopasowany do danych. Dzięki modelowi możliwe jest wyjaśnienie od 9% wariacji wydajności kreatywnej i organizacyjnych zachowań obywatelskich do 68% wariacji satysfakcji ogólnej.

Uzyskane w wyniku analizy skupień rezultaty pozwoliły na wyróżnienie czterech grup pracowników, których opisano jako: (1) usatysfakcjonowanych i wydajnych, (2) nieusatysfakcjonowanych i niewydajnych, a także (3) usatysfakcjonowanych i niewydajnych oraz (4) nieusatysfakcjonowanych i wydajnych. Jednostki ze wszystkich czterech grup różnią się między sobą pod względem oceny wartościującej pracę w wymiarze globalnym, wewnętrznym i zewnętrznym, a także deklarowanej wydajności.

Otrzymane wyniki dyskutowane są w kontekście literatury przedmiotu poddanej analizie w pierwszych czterech rozdziałach teoretycznych.

Słowa kluczowe: satysfakcja z pracy, wydajność pracy, organizacyjne zachowania obywatelskie, sprawiedliwość organizacyjna, charakterystyki pracy, kontekst interakcyjny, polityka organizacji

11.02.2020

Markus Palaga