

ANNA M. ZALEWSKA

Zakład Psychologii Osobowości i Różnic Indywidualnych
Instytut Psychologii UŁ
Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie

SKALA SATYSFAKCJI Z PRACY – POMIAR POZNAWCZEGO ASPEKTU OGÓLNEGO ZADOWOLENIA Z PRACY

ZADOWOLENIE Z PRACY I JEGO KOMPONENTY

Badanie zadowolenia z pracy ma na Zachodzie długą historię. Pierwsze wyniki badań dotyczące zadowolenia z pracy opublikowano w latach 30. (Hersey 1932; Hoppock 1935; Mayo 1933). Od początku głównym powodem zainteresowania są oczekiwane przez badaczy i praktyków potencjalne konsekwencje zadowolenia z pracy dla pracowników jako jednostek oraz dla organizacji. Można byłoby sądzić, że po tylu latach wszystko już wiadomo na ten temat. Tymczasem zadowolenie z pracy nadal jest ważnym przedmiotem badań psychologii organizacji oraz badań nad jakością życia, a od połowy lat 80. problematyka zadowolenia z pracy przeżywa renesans. Pojawia się „nowa fala” poszukiwań badawczych, która wiąże się z poszerzeniem zakresu badań i pogłębieniem badanych problemów. Szerszy zakres badań obejmuje wzajemne związki zadowolenia z pracy z różnymi kategoriami zachowań w pracy oraz z funkcjonowaniem w innych sferach życia i czerpanym z tego zadowoleniem (por. Brief 1998; Fraser 1987; Spector 1997; Zalewska 1996; Zalewska 2001a).

Głębsze ujęcie problemów zadowolenia z pracy w nowej fali badań wiąże się z nowym rozumieniem pojęcia zadowolenie z pracy. We wczesnym okresie badań terminem tym obejmowano zjawiska afektywne – krótkotrwałe reakcje emocjonalne osoby, wynikające głównie z zaspokojenia potrzeb i redukcji napięcia bądź względnie stałe uczucia osoby w pracy i wobec pracy (por. Schwab, Cummings 1983). Te ostatnie, zgodnie z emocjonalnymi

koncepcjami postaw, określano mianem postawy wobec pracy (Herzberg i in. 1959). Od lat 60. zadowolenie z pracy, rozumiane jako postawa wobec pracy, obejmuje dwa aspekty – emocjonalny (uczucia w pracy i wobec pracy) oraz poznawczy (oceny pracy). Zakłada się zarazem (często *implicite*), że te dwa aspekty są w pełni zgodne ze sobą. W rezultacie, w definicjach akcentowany jest aspekt emocjonalny – jak bardzo osoba lubi pracę (Bańka 2000; Locke 1976; Spector 1997), ale w badaniach szacowany jest głównie aspekt poznawczy – co myśli i jak ocenia swoją pracę – i z niego wnioskuje się o aspekcie emocjonalnym. Ten stan rzeczy krytykuje wielu badaczy (por. Brief 1998; Brief, Roberson 1989; Organ, Near 1985). Powołując się na własne badania oraz dane z innych badań wskazują oni, że poznawcze i emocjonalne aspekty postawy (oceny i uczucia) nie muszą pozostawać w harmonii, mogą wywoływać odmienne konsekwencje i przypuszczalnie kształtują się także w wyniku odmiennych procesów oraz zależą od innych czynników. Pod wpływem tych danych, w ramach „nowej fali” badań pojawiają się definicje, określające zadowolenie jako postawę wobec pracy obejmującą dwa aspekty – co ludzie czują w pracy i co myślą o swojej pracy (Organ, Near 1985). Według A. P. Briefa (1998, s. 86). Zadowolenie z pracy jest postawą, która oznacza stan wewnętrzny, ocenę, w jakim stopniu doświadczana praca jest korzystna bądź niekorzystna dla osoby, wyrażaną w reakcjach afektywnych i ocenach poznawczych. Aspekt poznawczy zadowolenia z pracy jest nazywany satysfakcją z pracy, a aspekt emocjonalny – oceną emocjonalną pracy, samopoczuciem lub nastrojem w miejscu pracy (por. Brief 1998; Zalewska 1999a, Zalewska 2001a, 2001b).

Nowe rozumienie zadowolenia z pracy oznacza konieczność odrębnego, niezależnego badania obu aspektów postawy – emocjonalnego i poznawczego – oraz konieczność ponownych badań, dotyczących konsekwencji oraz uwarunkowań zadowolenia z pracy, uwzględniających jego dwa aspekty. Nowe definicje wymagają jednak przede wszystkim używania, a zatem adaptowania lub opracowania odpowiednich narzędzi do odrębnego pomiaru poznawczego i emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy.

POMIAR POZNAWCZEGO ASPEKTU ZADOWOLENIA Z PRACY

Do pomiaru poznawczego aspektu zadowolenia z pracy – satysfakcji z pracy – mogą być wykorzystywane techniki stosowane już wcześniej w badaniach. Istnieje wiele narzędzi pozwalających oszacować, co pracownik myśli o swojej pracy – jakie są jego opinie, oceny poznawcze, określające, w jakim stopniu praca jest dla niego korzystna. Poznawczy aspekt zadowolenia z pracy wiąże się z formułowaniem sądów wartościujących, opartych na

świadomej refleksji i różnych porównaniach (z innymi, z sytuacją idealną, przeszłą, typową).

Do najbardziej popularnych technik pomiaru szacujących poznawczy aspekt zadowolenia z pracy należą techniki „papier-ołówek” – kwestionariusze lub skale, pozwalające na jednorazowy i ilościowy pomiar zadowolenia z pracy. Ich zalety to: stosunkowo małe koszty badań, możliwość badania dużej liczby osób w krótkim czasie i łatwego opracowywania wyników, ich standaryzowania i porównywania.

Ze względu na formę wyrażania postawy można podzielić techniki na takie, które bezpośrednio pozwalają oszacować stosunek osoby do własnej pracy (np., W jakim stopniu jesteś ogólnie zadowolony ze swojej pracy? – J. A. Davis, cyt. za: Brief 1998), oraz na takie, które pozwalają oszacować ten stosunek do pracy pośrednio. W tym drugim przypadku pozwalają oszacować opinie, sądy wartościujące o pracy, często dokonywane na skalach opisowych (np., Czy Twoja praca jest „ogłupiająca”? Tak? Nie? – Ironson i in. 1989). Oparte są one na założeniu, że im bardziej pozytywna jest opinia o pracy, tym większe jest z niej zadowolenie. Dane polskie dotyczące Arkusza Opisu Pracy (AOP) O. Neubergera i M. Allerbeck (1978), zawierającego obie formy wyrażania postawy wobec składników pracy. Pokazują, że te dwie formy są silnie skorelowane i można je uznać za równoważne wskaźniki postaw wobec składników pracy (Zalewska 2001a).

Ze względu na obiekt postawy można je podzielić na: a) techniki mierzące tylko ogólną satysfakcję z pracy (jednoitemowe lub wieloitemowe), b) techniki składnikowe – pozwalające na pomiar satysfakcji z różnych składników pracy oraz c) techniki złożone – umożliwiające pomiar satysfakcji ze składników i odrębny pomiar ogólnej satysfakcji z pracy.

Zadowolenie z pracy może być traktowane jako globalna ocena, ogólna postawa wobec pracy bądź jako powiązany układ postaw wobec różnych składników pracy. Ogólna postawa wobec pracy jako całościowego zjawiska jest określana jako ogólne zadowolenie z pracy i uwzględniana głównie w badaniach, których celem jest wykrycie jej związków z innymi zmiennymi – wykrycie jej potencjalnych przyczyn i konsekwencji (por. Brief 1998; Herzberg i in. 1959; Spector 1997).

Badanie satysfakcji z różnych składników środowiska pracy (np. treść pracy, płaca, relacje z pracownikami) pozwala na uzyskanie pełniejszego obrazu zadowolenia z pracy. Stosowane jest dla porównań różnych populacji (np. nacji, pracowników fizycznych i umysłowych), jak również w celach praktycznych – pozwala identyfikować sfery pracy, z których pracownicy są niezadowoleni i jeśli jest to możliwe podjąć działania, mające na celu ich poprawę. Badanie satysfakcji z różnych składników pracy umożliwia:

- 1) oszacowanie związków pomiędzy satysfakcją z różnych składników;
- 2) określenie profilu satysfakcji z różnych składników środowiska pracy

(z jakich sfer pracy pracownicy są najbardziej, a z jakich najmniej zadowoleni); 3) oszacowanie związków pomiędzy satysfakcją ze składników a ogólnym zadowoleniem z pracy (z ogólną satysfakcją z pracy i aspektem emocjonalnym); 4) określenie wagi różnych składników dla pracowników; 5) badanie uwarunkowań satysfakcji ze składników pracy (jak dane czynniki wpływają na satysfakcję z różnych składników).

Wyniki badań wskazują, że poziomy satysfakcji z różnych składników pracy są zróżnicowane – słabo lub umiarkowanie korelują ze sobą w danej populacji (por. Brief 1998; Spector 1997; Zalewska 2001a), a ponadto poziom satysfakcji ze składników i ich ważność zmieniają się w zależności od kultury bądź cech indywidualnych osób badanych (por. Brief 1998; Fraser 1987; Spector 1997; Zalewska 1999a, b). Zarazem sugerują, że związki ogólnej satysfakcji z pracy z satysfakcją z poszczególnych składników są odmienne w różnych populacjach. Stawia to pod znakiem zapytania dosyć powszechną praktykę szacowania ogólnej satysfakcji z pracy jako sumy satysfakcji ze składników. Praktykę tę ostro krytykują V. Scarpello i J. P. Campbell (1983). Wskazują, że korelacja między zsumowanym wynikiem w Minnesockim Kwestionariuszu Satysfakcji (MSQ) a pojedynczym itemem mierzącym ogólną satysfakcję z pracy wynosi jedynie 0,32. Z ich analiz oraz metaanaliz przedstawionych przez J. P. Wanousa, A. E. Reichersa i M. J. Hudy'ego (1997) wynika, że ogólna satysfakcja z pracy nie może być traktowana jako suma satysfakcji ze składników pracy. Powinna być szacowana odrębnie jedno- lub wieloitemowymi skalami dotyczącymi pracy ogólnie jako całościowego, złożonego zjawiska. Krytyka i zalety skal składnikowych nasuwają wniosek, że najlepszymi technikami do pomiaru poznawczego aspektu zadowolenia z pracy są takie narzędzia, które umożliwiają pomiar satysfakcji z różnych składników, ale zawierają również odrębne skale do pomiaru ogólnej satysfakcji z pracy (np. Arkusz Opisu Pracy – por. Zalewska 2001a).

W sytuacjach, kiedy przedmiotem zainteresowania jest jedynie ogólne zadowolenie z pracy (związki między jego poznawczymi i emocjonalnymi składnikami, ich uwarunkowania, konsekwencje bądź związki z innymi psychologicznymi wymiarami jakości życia), najbardziej przydatne są techniki mierzące tylko ogólną satysfakcję z pracy. Są krótsze, bardziej ekonomiczne i dostarczają niezbędnych dla badacza informacji. W badaniach wykorzystywane są jedno- oraz wieloitemowe skale do pomiaru ogólnej satysfakcji z pracy. Przykładem jednoitemowej skali do badania ogólnego zadowolenia z pracy jest pytanie: W jakim stopniu jesteś ogólnie zadowolony ze swojej pracy? (*How satisfied are you with your job in general?*), do którego dołączona jest 5-stopniowa skala odpowiedzi: od 1 – bardzo zadowolony do 5 – bardzo niezadowolony (Davis; Brief 1998). Przykładem najdłuższej wieloitemowej techniki do badania ogólnej satysfakcji z pracy jest Skala

Ogólnej Satysfakcji z Pracy (Job in General Scale – JIG; Ironson i in. 1989). Zdaniem autorów może być ona stosowana niezależnie albo jako uzupełnienie do Kwestionariusza Opisu Pracy (Job Descriptive Index – JDI; Smith i in. 1969), najpopularniejszej techniki stosowanej do szacowania satysfakcji ze składników pracy. Zawiera ona 18 itemów w formie przymiotników lub krótkich wyrażań dotyczących pracy ogólnie (na przykład: „ogłupiająca”, „lepsza niż większość innych”). Dla każdego z nich należy wybrać jedną z trzech odpowiedzi (Tak, Nie lub ?). Wykorzystywane są również techniki zawierające kilka stwierdzeń. Dla przykładu, Michigan Organizational Assessment Questionnaire Satisfaction Subscale (MOAQSS) zawiera 3 stwierdzenia (np., Biorąc wszystko pod uwagę, w sumie jestem zadowolony ze swojej pracy), opatrzone 7-stopniową skalą od „zdecydowanie się nie zgadzam” do „zdecydowanie zgadzam się”. Kilkuitemową techniką do pomiaru poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy jest także Skala Satysfakcji z Pracy (SSP).

SKALA SATYSFAKCJI Z PRACY (SSP) – JEJ ŹRÓDŁA I OPIS

Zamiast adaptowania którejs z powyższych technik postanowiono skonstruować krótką kilkuitemową skalę do pomiaru ogólnej satysfakcji z pracy. Jej opracowanie inspirowane jest techniką The Satisfaction With Life Scale (SWLS) E. Dienera i in. (1985), przeznaczoną do pomiaru poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z życia – ogólnej satysfakcji z życia. Technika ta oparta jest na 5 sądach wartościujących dotyczących życia jako całości. Badania wykonywane na wielu różnych próbach (Arrindell i in. 1999; Pavot, Diener 1993) pokazują, że wszystkie stwierdzenia tej skali należą do jednego wymiaru – analizy czynnikowe prowadzą do wyłonienia tylko jednego czynnika (wyjaśniającego ponad 60% wariancji stwierdzeń) i silnie ($> 0,40$) lub bardzo silnie ładującego ($> 0,70$) każdy item. Wykazuje ona wysoką wewnętrzną spójność (współczynnik *Alfa* Cronbacha powyżej 0,80), jest natomiast wrażliwa na zmiany pod wpływem oddziaływań środowiska (np. terapii). Wykazuje dobrą trafność zbieżną – koreluje silnie z innymi skalami do pomiaru satysfakcji z życia i trafność różnicową – słabo lub umiarkowanie koreluje z pomiarem emocjonalnych wymiarów zadowolenia z życia. Jej zaletą jest to, że pozwala na pomiar świadomej oceny (sądu wartościującego) własnego życia, w oparciu o własne kryteria osoby, nie narzucane przez technikę (Pavot, Diener 1993, s. 164).

Wzorując się na powyższej technice skonstruowano Skalę Satysfakcji z Pracy. Przeformułowano stwierdzenia tak, aby dotyczyły one sfery pracy

jako całościowego, złożonego zjawiska i wymagały świadomej oceny pracy w oparciu o osobiste kryteria. Uwzględniono w niej także 5 stwierdzeń:

- Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału,
- Mam świetne warunki pracy,
- Jestem zadowolony z pracy,
- Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągać to, czego chciałem,
- Gdybym miał decydować raz jeszcze, wybrałbym tę samą pracę,

Przed stwierdzeniami umieszczona jest krótka standardowa instrukcja z prośbą o przypisanie do każdego stwierdzenia numeru opinii z 7-punktowej skali, który najbardziej odpowiada opinii osoby badanej. Instrukcja zawiera również prośbę o szczere wypowiedzi. Przed stwierdzeniami umieszczona jest także ponumerowana skala opinii:

1 – zdecydowanie się nie zgadzam; 2 – nie zgadzam się; 3 – raczej się nie zgadzam; 4 – trudno powiedzieć, czy się zgadzam, czy się nie zgadzam; 5 – raczej się zgadzam; 6 – zgadzam się; 7 – zdecydowanie się zgadzam.

CHARAKTERYSTYKA PSYCHOMETRYCZNA SSP

Badanie struktury wewnętrznej SSP oraz rozkładu wyników (średnia, odchylenie standardowe, skośność i kurtosa) prowadzono wśród 350 pracowników (182 kobiety – 52% i 168 mężczyzn – 48%) o zróżnicowanym wieku (rozpiętość 18–61 lat; średni wiek – 36,8 lat, *SD* – 9,9 lat) i reprezentujących różne kategorie zawodowe. Wyodrębniono cztery szerokie kategorie pracowników: 1) pracownicy fizyczni (68 osób), 2) pracownicy wykonujący zawody społeczne (nauczyciele, lekarze, psycholodzy, doradcy personalni – 78 osób), 3) pracownicy wykonujący wolne zawody (architekci, adwokaci, dziennikarze, właściciele firm – 75 osób) oraz 4) pracownicy wykonujący prace urzędniczo-techniczne (pracownicy administracji niższego szczebla, sekretarki, technicy, laboranci – 89 osób). Piątą grupę stanowili pracownicy wykonujący zróżnicowane zawody, których nie można było jednoznacznie zakwalifikować do wcześniej wyróżnionych kategorii (np., kasjer, konwojent – 40 osób). Analizy przeprowadzono dla całej grupy badanej łącznie oraz odrębnie dla czterech szerokich kategorii zawodowych. Ze względu na niekompletność danych w poszczególnych analizach liczba osób jest nieco mniejsza – każdorazowo podawane będą liczebności osób, których dane są analizowane.

W tab. 1 zestawiono wyniki analiz czynnikowych. W każdej grupie analiza czynnikowa (metoda głównych składowych) wyłoniła jeden czynnik o wartości własnej większej od 1. Czynnik ten wyjaśnia ponad 64% wspólnej wariancji we wszystkich grupach, za wyjątkiem pracowników wykonujących zawody społeczne (wyjaśnia 58,5%). Oznacza to, że w każdej grupie wszystkie

stwierdzenia skali stanowią elementy tego samego wymiaru. W każdej grupie najwyższy ładunek czynnikowy ma item 3 (powyżej 0,78), który bezpośrednio odnosi się do zadowolenia z pracy, co potwierdza, że wszystkie stwierdzenia dotyczą zadowolenia z pracy. Wszystkie itemy mają wysokie ($> 0,40$) lub bardzo wysokie ($> 0,70$) ładunki czynnikowe (Brand-Koolen, cyt. za: Arrindell i in. 1999). Jedynym wyjątkiem jest stwierdzenie 4 w grupie pracowników społecznych, którego ładunek czynnikowy jest niższy od wartości 0,40 (0,388).

Tabela 1

Ładunki czynnikowe dla poszczególnych itemów SSP, wartości własne czynnika (wartość) oraz procent wyjaśnianej wariancji wspólnej (%) – wyniki analiz czynnikowych

Itemy	Cała (344)	Fiz (67)	Spół (76)	Wolne (73)	U-Tech (89)
1	0,719	0,715	0,707	0,693	0,712
2	0,596	0,616	0,426	0,688	0,666
3	0,788	0,780	0,786	0,800	0,804
4	0,509	0,634	0,388	0,541	0,530
5	0,662	0,582	0,627	0,767	0,643
Wartość	3,27	3,33	2,92	3,49	3,35
%	65,5	66,5	58,5	69,8	67,1

Oznaczenia: Cała – cała grupa, Fiz – pracownicy wykonujący prace fizyczne, Spół – pracownicy wykonujący zawody społeczne, Wolne – pracownicy wykonujący wolne zawody, U-Tech – pracownicy wykonujący prace urzędnicze lub techniczne.

Tabela 2

Skorygowane współczynniki korelacji item–skala (SKIS) oraz współczynniki wewnętrznej spójności (*alfa* Cronbacha) dla itemów SSP w różnych grupach

Itemy	Cała (344)	Fiz (67)	Spół (76)	Wolne (73)	U-Tech (89)
1	0,739	0,734	0,716	0,732	0,731
2	0,637	0,659	0,471	0,725	0,700
3	0,800	0,789	0,786	0,819	0,820
4	0,576	0,679	0,443	0,608	0,594
5	0,693	0,638	0,634	0,786	0,675
Alfa	0,864	0,870	0,814	0,888	0,869

Oznaczenia: jak w tab. 1.

Wyniki w tab. 2 wskazują na wysoką spójność wewnętrzną wszystkich stwierdzeń – w każdej grupie wartość współczynnika *Alfa* Cronbacha jest wyższa od 0,80 (waha się od 0,814 w grupie pracowników społecznych do 0,888 w grupie pracowników wykonujących zawody wolne). Wysokie są

także (0,54–0,82) skorygowane współczynniki korelacji poszczególnych itemów z całą skalą, jedynie w grupie pracowników społecznych dla itemów 2 i 4 korelacje te nie osiągają wartości 0,50, ale są satysfakcjonujące (0,44–0,47). Item 3, który bezpośrednio odnosi się do zadowolenia z pracy, ma najwyższe skorygowane współczynniki korelacji „item–skala” (ok. 0,80) we wszystkich grupach. Dodatkowo potwierdza to, że wszystkie stwierdzenia skali mierzą jedną ogólną zmienną – ogólne zadowolenie z pracy.

Tabela 3

Parametry opisowe rozkładu wyników uzyskiwanych w oparciu o SSP w różnych grupach zawodowych

Grupa	Średnia	SD	Kurtoza	Skośność	Rozstęp	N
Cała	4,13	1,22	–0,28	–0,25	1,0–6,8	344
Fiz	3,63	1,23	0,07	–0,02	1,0–6,8	67
Spot	4,28	1,10	0,11	–0,29	1,4–6,8	76
Wolne	4,61	1,29	0,23	–0,81	1,0–6,6	73
U-Tech	4,00	1,20	–0,41	–14	1,2–6,4	89

Oznaczenia: jak w tab. 1.

Tabela 3 zawiera podstawowe parametry rozkładu wyników Skali Satysfakcji z Pracy dla różnych grup. W każdej z grup występuje tendencja do lewoskośności rozkładu (większość osób wykazuje większą niż przeciętna satysfakcję z pracy), najsilniejsza dla zawodów wolnych, a najsłabsza dla pracowników fizycznych. Wskaźniki kurtozy są bliskie zera i wskazują na koncentrację wyników wokół średniej zbliżoną do tej, jaka występuje w rozkładzie normalnym. Z danych w tabeli wynika, że we wszystkich badanych grupach rozkład wyników SSP nie odbiega znacząco od rozkładu normalnego. Średni poziom satysfakcji z pracy oscyluje wokół wartości środka skali (4), a wielkość odchylenia standardowego we wszystkich grupach jest zbliżona – waha się od 1,10 (zawody społeczne) do 1,29 (zawody wolne).

TRAFNOŚĆ SKALI SATYSFAKЦИИ Z PRACY

W ramach badania trafności sprawdzano trafność zbieżną i różnicową pomiaru SSP. Dla określenia trafności zbieżnej oszacowano korelacje wyników uzyskanych za pomocą SSP z wynikami itemu mierzącego ogólne zadowolenie z pracy z Arkusza Opisu Pracy (AOP) O. Neubergera i M. Allerbeck (Zalewska 2001a). Dla określenia trafności różnicowej zbadano korelacje

wyników SSP z wynikami itemu mierzącego ogólne zadowolenie z życia z techniki AOP oraz korelacje z wynikami afektu pozytywnego (poziom przyjemnego zaangażowania „ożywienie, entuzjazm – znużenie, ospałość”) i afektu negatywnego (poziom nieprzyjemnego zaangażowania „zdenerwowany – spokojny”) w pracy. Poziom emocjonalnych wymiarów zadowolenia z pracy szacowano w oparciu o technikę „Emocje w Pracy” (ob Affect Scale – Brief 1998; por. Zalewska 2002).

Tabela 4

Korelacje wyników SSP z wynikami ogólnego zadowolenia z pracy (OSP) i z życia (OSZ) mierzonymi techniką AOP, z afektem pozytywnym (AP) i negatywnym (AN) w pracy

Wymiary	Cała (335)	Fiz (66)	Społ (72)	Wolne (70)	U-Tech (88)
OSP	0,65** ^c	0,49** ^a	0,65** ^{ab}	0,70** ^b	0,66** ^{ab}
OSZ	0,35** ^c	0,19 ^a	0,36** ^b	0,41** ^b	0,36** ^b
AP	0,41** ^c	0,22** ^a	0,45** ^a	0,37** ^b	0,46** ^a
AN	-0,37** ^c	-0,23** ^a	-0,40** ^b	-0,41** ^b	-0,46** ^a

Oznaczenia: jak w tab. 1. Korelacje istotne przy * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$. Korelacje przy $p < 0,01$ nieistotne. Różnice między korelacją skali SSP z OSP a jej korelacją z innymi wymiarami istotne przy: ^a $p < 0,1$; ^b $p < 0,05$; ^c $p < 0,01$.

Tabela 5

Różnice w poziomie satysfakcji z pracy (SSP) oraz ogólnego zadowolenia z pracy (OSP) między grupami pracowników reprezentujących 4 kategorie zawodowe

Wymiary	Fiz (67)	Społ (76)	Wolne (73)	U-Tech (89)	F	p
SSP	3,63 ^{ab}	4,28 ^a	4,60 ^{bc}	4,00 ^c	8,40	0,001
OSP	4,49 ^{ab}	5,08 ^a	5,17 ^{bc}	4,77 ^c	5,45	0,001

U w a g a: wyniki oznaczone tą samą literą różnią się istotnie przy $p < 0,05$. Różnice między korelacjami skal SSP i OSP istotne przy: ^a $p < 0,01$; ^b $p < 0,05$; ^c $p < 0,01$.

Z tab. 4 wynika, że pomiar satysfakcji z pracy skalą SSP cechuje duża trafność zbieżna – satysfakcja z pracy mierzona skalą SSP koreluje silnie z pomiarem ogólnego zadowolenia z pracy, dokonywanym techniką AOP we wszystkich grupach, za wyjątkiem pracowników fizycznych, dla których związek między zmiennymi jest umiarkowany. O jej trafności różnicowej świadczy to, że dla wszystkich grup związek między tymi zmiennymi jest silniejszy niż związki satysfakcji z pracy (SSP) z ogólnym zadowoleniem z życia (OSZ) i emocjonalnymi wymiarami zadowolenia z pracy – z afektem

pozytywnym i afektem negatywnym w pracy. Dla wszystkich grup związki te są umiarkowane lub słabe. Otrzymane dane wskazują na względną niezależność pomiaru satysfakcji z pracy od pomiaru satysfakcji z życia oraz od emocjonalnych aspektów zadowolenia z pracy. Wyniki grupy pracowników fizycznych mogą wskazywać na małe znaczenie pracy w ich życiu i oznaczać tendencję do przypadkowych ocen pracy.

Dodatkowo, dla zbadania trafności różnicowej zastosowano jednoczynnikowe analizy wariancji ANOVA, aby sprawdzić, czy badane cztery kategorie zawodowe różnią się poziomem ogólnej satysfakcji z pracy. Można oczekiwać, że pracownicy wykonujący zawody wolne istotnie różnią się poziomem satysfakcji z pracy od pracowników fizycznych oraz wykonujących zawody urzędniczo-techniczne. Identyczne analizy wykonano dla wyników ogólnego zadowolenia z pracy, uzyskanych w oparciu o AOP, aby sprawdzić czy podobieństwo wyników uzyskanych za pomocą dwóch różnych pomiarów wskazywać będzie na trafność zbieżną pomiaru satysfakcji z pracy skalą SSP i techniką AOP. Dane w tab. 5 wskazują na dużą trafność różnicową pomiaru satysfakcji z pracy, dokonywanego za pomocą skali SSP. Z tabeli tej wynika, że pracownicy fizyczni ujawniają mniejszą satysfakcję z pracy niż pracownicy wykonujący zawody społeczne oraz zawody wolne, a ci ostatni ujawniają także większą satysfakcję z pracy niż pracownicy wykonujący pracę urzędniczo-techniczną. Identyczny układ zależności, uzyskany dla ogólnego zadowolenia z pracy mierzonego techniką AOP potwierdza dużą trafność zbieżną tych dwóch pomiarów. Wyższa wartość F dla różnic w pomiarze SSP może oznaczać, że pomiar ogólnej satysfakcji z pracy skalą SSP wykazuje nieco większą zewnętrzną trafność różnicową – może być wrażliwy na bardziej subtelne różnice w poziomie satysfakcji z pracy niż pomiar techniką AOP.

WNIOSKI

Wyniki badań wskazują, że Skala Satysfakcji z Pracy jest wartościowym, rzetelnym i trafnym narzędziem do pomiaru ogólnej satysfakcji z pracy. Wszystkie jej stwierdzenia stanowią elementy jednego wymiaru i wykazują wysoką spójność wewnętrzną w heterogenicznej próbie pracowników oraz w poszczególnych grupach zawodowych. Skala wykazuje dużą trafność zbieżną z pomiarem ogólnej satysfakcji z pracy dokonany w oparciu o Arkusz Opisu Pracy oraz trafność różnicową w odniesieniu do pomiaru poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z życia, a także w odniesieniu do pomiaru emocjonalnych wymiarów zadowolenia z pracy. Wykazuje także podobną,

a może nawet większą od pomiaru za pomocą Arkusza Opisu Pracy, zewnętrzną trafność różnicową – pomiar ogólnej satysfakcji z pracy jest wrażliwy na różnice związane z charakterem wykonywanej pracy. Zaletą techniki jest fakt, że ocena pracy dokonywana jest przez pracowników w oparciu o ich osobiste kryteria.

Dla pełniejszego potwierdzenia wartości diagnostycznej przedstawianego tutaj narzędzia należałoby przeprowadzić confirmacyjne analizy czynnikowe w heterogenicznej próbie oraz dla poszczególnych grup zawodowych, a także oszacować krótko- i długoterminową stabilność pomiaru. Ze względu na zakładaną i już stwierdzoną wrażliwość pomiaru na czynniki związane z charakterem pracy, nie należy jednak oczekiwać wysokiej stabilności pomiaru. W badaniach nad satysfakcją z życia, wykorzystujących pierwowzór przedstawianej tu skali, ujawnia się słaby wpływ płci (Arrindell i in. 1999), dlatego w dalszych analizach warto byłoby również sprawdzić, czy płeć wpływa na strukturę wewnętrzną Skali Satysfakcji z Pracy oraz na poziom satysfakcji z pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Arrindell W. A., Heesink J., Feij, J. A. (1999), *The Satisfaction With Life Scale (SWLS): Appraisal with 1700 Healthy Young Adults in the Netherlands*, „Personality and Individual Differences”, **26**, 815–826
- Bańka A. (2000), *Zadowolenie z pracy i motywacja pracy*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, GWP, Gdańsk, 329–333
- Brief A. P. (1998), *Attitudes in and Around Organizations*, SAGE Publications, Thousand Oaks
- Brief A. P., Roberson L. (1989), *Job Attitude Organization: An Exploratory Study*, „Journal of Applied Social Psychology”, **19**, 717–727
- Diener E., Emmons R. A., Larsen, R. J., Griffin S. (1985), *The Satisfaction With Life Scale*, „Journal of Personality Assessment”, **49**, 71–75
- Fraser T. M. (1987), *Human Stress, Work and Job Satisfaction. A Critical Approach*, International Labour Office, Geneva
- Hersey R. B. (1932), *Workers' Emotions in Shop and Home: A Study of Individual Workers from the Psychological and Physiological Standpoint*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia
- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley & Sons, New York
- Hoppock R. (1935), *Job Satisfaction*, Harper, New York
- Ironson G. H., Smith P. C., Brannick M. T., Gibson W. M., Paul K. B. (1989), *Constitution of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite and Specific Measures*, „Journal of Applied Psychology”, **74**, 193–200
- Locke E. A. (1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, [w:] M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, 1297–1349
- Mayo E. (1933), *The Human Problems of Industrial Civilization*, Macmillan, New York
- Neuberger O., Allerbeck M. (1978), *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)*, Ruber, (Bern– Stuttgart – Wien)

- Organ D. W., Near J. P. (1985), *Cognitive vs. Affect Measures of Job Satisfaction*, „International Journal of Psychology”, **20**, 241–254
- Pavot W., Diener E. (1993), *Review of the Satisfaction With Life Scale*, „Psychological Assessment”, **5**, 164–171
- Scarpello V., Campbell J. P. (1983), *Job Satisfaction: Are all the Parts there?* „Personnel Psychology”, **36**, 577–600
- Schwab D. P., Cummings L. L. (1983), *Przegląd teorii dotyczących związku między wykonywaniem zadań a satysfakcją*, [w:] *Zachowanie człowieka w organizacji*, t. 1, PWN, Warszawa, 184–198
- Smith P. C., Kendall L. M., Hulin C. L. (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Rand McNally, Chicago
- Spector P. E. (1997), *Job Satisfaction*, SAGE Publications, Thousand Oaks
- Wanous J. P., Reichers A. E., Hudy M. J. (1997), *Overall Job Satisfaction: How Good are Single-item Measures?* „Journal of Applied Psychology”, **82**, 247–252
- Zalewska A. (1996), *Health promotion among bank workers*, [w:] Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (eds), *Health Promotion: A Psychosocial Perspective*, University Press, Łódź, 135–143
- Zalewska A. (1999a), *Achievements and Social Relations Values as Conditions of the Importance of Work Aspects and Job Satisfaction*, „International Journal of Occupational Safety and Ergonomics”, **5** (3), 395–416
- Zalewska A. (1999b), *Job Satisfaction and Importance of Work Aspects Related to Predominant Values and Reactivity*, „International Journal of Occupational Safety and Ergonomics”, **5** (4), 485–512
- Zalewska A. (2001a), „*Arkusze Opisu Pracy*” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich, „*Studia Psychologiczne*”, **39** (1), 197–217
- Zalewska A. (2001b), *Reactivity and Job Satisfaction at a New Workplace*, „*Polish Psychological Bulletin*”, **32** (3), 167–174
- Zalewska A. (2002), „*Skala Afektu w Pracy*” – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki, „*Studia Psychologiczne*”, **40** (4), 173–192

ANNA M. ZALEWSKA

„THE SATISFACTION WITH JOB SCALE” – A MEASURE OF COGNITIVE ASPECT OF OVERALL JOB SATISFACTION

A new concept of job satisfaction demands an independent measure of two components of job satisfaction (its emotional and cognitive aspects). A classification of techniques for assessing the cognitive aspect of job satisfaction is made and their usefulness for study of different topics is presented. The Satisfaction With Job Scale allows to measure the cognitive aspect of overall job satisfaction. The paper indicates the sources of construction of The Satisfaction With Job Scale. It comprises the technique description, its psychometric properties and validity scores in a heterogeneous group, as well as in four categories of job. The internal reliability of the scale is high – in the heterogeneous group Cronbach's *Alpha* is 0,864 (in four groups: 0,814–0,888). The scale has a one-dimensional structure: Factor analysis (principal components) yields one component with eigenvalue exceeding unity which accounted 65,5% of the total variance in the whole group (in

four groups: 58,5%–69,8%). The scale shows high convergent validity with other measure of cognitive aspect of job satisfaction and discriminant validity in relation to measures of emotional aspects of job satisfaction and to cognitive aspect of overall life satisfaction. The data show that The Satisfaction with Job Scale is a valuable instrument for measure of overall job satisfaction.

Key words: job satisfaction, measure of job satisfaction, reliability, validity.