

Małgorzata Waszkowska
Katarzyna Turczyn-Jabłońska

„MOJA PRACA” – KWESTIONARIUSZ DO POMIARU PRZYSTOSOWANIA DO PRACY*

„MY WORK” – ADAPTATION TO WORK QUESTIONNAIRE

Z Zakładu Psychologii Pracy

Instytutu Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera w Łodzi

STRESZCZENIE

Wstęp. Mimo wzrastającego zainteresowania psychologów zagadnieniem przystosowania człowieka do pracy, niewiele jest metod pozwalających na jego badanie. Artykuł przedstawia przygotowaną przez autorów metodę oceny przystosowania do pracy i jej właściwości psychometryczne. **Materiał i metody.** Kwestionariusz pt. „Moja praca” został opracowany w oparciu o założenia teorii indywidualno-środowiskowego dopasowania. Składa się on z 23 pozycji, opisujących różne aspekty przystosowania do pracy. **Wyniki.** W wyniku badań walidacyjnych, przeprowadzonych w grupie 292 osób, określono właściwości psychometryczne testu: zgodność wewnętrzną (alfa Cronbacha = 0,92), stabilność bezwzględną ($r = 0,75$), trafność treściową. Opracowano także wstępne normy. **Wnioski.** Metoda posiada dobre właściwości psychometryczne i może być stosowana zarówno w badaniach naukowych, jak i w praktyce diagnostycznej. Med. Pr., 2005;56(6):445–450

Słowa kluczowe: adaptacja do pracy, kwestionariusz, test psychologiczny

ABSTRACT

Background: Although the interest in the problem of adaptation to work among psychologists is still growing, there are a few methods for investigating this issue. The present study was undertaken to develop a new instrument for assessing one's adaptation to work and to evaluate the psychometric parameters of the test. **Materials and Methods:** A questionnaire called “My work”, based on the person-environment fit theory model, has been elaborated. **Results:** The questionnaire consists of 23 items, describing various aspects of adaptation to work. The results of a survey, performed on 292 individuals, provided the grounds for testing the validation parameters of the questionnaire. The following psychometric properties were assessed: Cronbach's alpha reliability coefficient (0.92), stability (0.75), and content validity. Preliminary normative values for the test were also established. **Conclusions:** The “My work” test shows a good psychometric characteristic and it can be useful for both research work and practical application (as a diagnostic tool). Med Pr 2005;56(6):445–450

Key words: adaptation to work, questionnaire, psychological test

Adres autorek: św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: waszko@imp.lodz.pl

Nadesłano: 10.10.2005

Zatwierdzono: 31.10.2005

© 2005, Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera w Łodzi

WSTĘP

Przystosowanie osoby do pracy jest jednym z podstawowych czynników warunkujących przebieg jej indywidualnej kariery zawodowej, stan zdrowia, a także, w konsekwencji, funkcjonowanie organizacji, w której jest zatrudniona.

Pojęcie „przystosowanie”, w odniesieniu do pracy, jest różnie rozumiane i definiowane przez poszczególnych autorów. Studenski w jednej ze swoich prac przytacza cztery sposoby rozumienia tego pojęcia (1):

- ogół działań społeczeństwa, mających na celu wyposażenie jednostki w możliwości wykonywania pracy zawodowej, np. poprzez naukę zawodu,

- działania zakładu pracy przystosowujące człowieka do wymagań pracy na określonym stanowisku (np. w formie kursów doskonalących) i dostosowywanie zadań oraz warunków pracy do możliwości człowieka (np. poprzez poprawę warunków higienicznych w środowisku pracy, projektowanie bezpiecznych programów czynności, operacji),

- proces niwelowania rozbieżności pomiędzy warunkami i wymaganiami pracy a możliwościami jednostki,

- wynik powyższych działań.

Powyższe sposoby rozumienia „przystosowania” praktycznie sprowadzić można by do dwóch, tzn. pod pojęciem tym rozumieć można a) proces wzajemnego dostosowywania się, dostosowywania wymagań pracy i możliwości pracownika oraz b) efekt tego procesu,

* Praca wykonana w ramach zadania finansowanego z dotacji na działalność statutową nr IMP 21.2 pt. „Powrót i przystosowanie do pracy osób po zawale serca – badania retrospektywne”. Kierownik tematu: mgr M. Waszkowska.



którego miarą jest powodzenie w wykonywaniu zadań na określonym stanowisku.

Obydwa rozumienia pojęcia przystosowania do pracy są jednak bardzo wąskie i nie uwzględniają czynników motywacyjnych, takich jak potrzeby i oczekiwania pracownika, właściwości systemu motywacyjnego organizacji, które, jak wskazują badania, mają ogromny wpływ na jakość funkcjonowania w niej pracownika (2). Czynniki motywacyjne zostały ujęte w modelu relacji człowiek – praca opracowanym przez tak Frencha, Rodgersa i Cobba, tzw. modelu indywidualno-środowiskowego dopasowania (person-environment fit). Został on dość powszechnie przyjęty przez psychologów, był wielokrotnie weryfikowany i doczekał się wielu modyfikacji (3–6). Był on dla nas podstawą opracowania własnego modelu przystosowania do pracy osób po przebytym zawale serca. Jego założenia zostały szeroko omówione w pracy pt. „Przystosowanie do pracy osób po zawale serca – rozważania modelowe” (7), dlatego w niniejszym artykule przypomnimy jedynie podstawowe informacje. W przyjętym przez nas modelu przystosowanie do pracy zależy od właściwości środowiska i cech jednostki. O dobrym przystosowaniu mówimy wówczas, gdy występuje względna równowaga między możliwościami i potrzebami osoby a wymaganiami pracy i wzmocnieniami, gratyfikacjami, jakie otrzymuje ona w środowisku pracy i to zarówno w sensie obiektywnym, jak i w swej subiektywnej ocenie. Jednak kluczowe znaczenie w przystosowaniu do pracy mają: a) spełnianie przez pracownika wymagań stawianych mu przez pracę, tj. stopień przydatności zawodowej oraz b) stopień zaspokojenia jego potrzeb. Pierwszy rodzaj dopasowania określany jest mianem tj. satysfakcja z pracy (6–9). Brak dopasowania osoby i pracy jest źródłem napięć, a w konsekwencji może przyczynić się do powstania zaburzeń zdrowia fizycznego i psychicznego. Ich przejawami są, m.in., niezadowolenie z pracy, frustracja spowodowana nadmiarem lub niedoborem kwalifikacji, lęk, wzrost ciśnienia krwi, poziomu cholesterolu w surowicy krwi, zaburzenia snu, a także zaburzenia zachowania takie, jak np. zwiększona ilość wypalanych papierosów, spożywanie nadmiernej ilości jedzenia (3,6).

Brak przystosowania skutkuje także zakłóceniami funkcjonowania organizacji. Pracownik niezadowolony z pracy, mało sprawny, ma słabszą motywację do pracy, wykonuje zadania na poziomie poniżej swoich możliwości lub nie jest w stanie sprostać wszystkim wymaganiom, zmniejsza się jego aktywność, skutecz-

ność działania, jego niezawodność jest niska. Zaburzenia w stanie zdrowia pracownika mogą być przyczyną częstych absencji, do opuszczenia organizacji włącznie (8,10). Wszystko to negatywnie wpływa na organizację pracy, powoduje straty finansowe związane z mniejszą produktywnością, w niektórych przypadkach koniecznością pozyskiwania nowych pracowników itp. (2,11).

Zapobieganie skutkom niedopasowania środowiska pracy i pracownika możliwe jest poprzez działania ukierunkowane zarówno na środowisko pracy jak i pracowników. W pierwszym przypadku chodzi o poprawę organizacji pracy, warunków higienicznych, klimatu organizacyjnego tak, by uczynić środowisko pracy „przyjaznym” ludziom, by zaspokajać ich indywidualne potrzeby. Drugi rodzaj działań, ukierunkowany na pracowników działania, powinien obejmować: prowadzenie doboru zawodowego, tj. pozyskiwanie do pracy osób o określonych (pożądanych) predyspozycjach i zarządzaniu personelem (kreowanie karier i awansów, doskonalenie zawodowe) (9). Działania powyższe muszą mieć charakter ciągły. Postulat ten wynika stąd, że niemal stale zmieniają się warunki i wymagania pracy, do których pracownik musi się dostosowywać, jeżeli chce się utrzymać na danym stanowisku. Jednocześnie zmieniają się możliwości wykonywania pracy przez pracowników spowodowane np. zmianami w stanie zdrowia, podwyższeniem kwalifikacji, a także ich oczekiwania wobec pracodawcy. Dlatego konieczne jest stałe monitorowanie pracy (zmian w niej zachodzących) oraz prowadzenie ocen pracowników i ich (praca – człowiek) wzajemnego dopasowania. Warunkiem prowadzenia monitoringu jest posiadanie odpowiednich metod diagnostycznych, które pozwoliłyby na dokonywanie systematycznej oceny relacji człowiek – praca.

MATERIAŁ I METODY

Pomiar przystosowania zawodowego

W toku operacjonalizacji zmiennych istotnych w przedstawionej teorii przystosowania zawodowego opracowano i zweryfikowano kilka metod badawczych. Są to: „Minnesocki kwestionariusz zadowolenia z pracy (Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ) służący do pomiaru zadowolenia z pracy, „Minnesockie skale przydatności w pracy” (Minnesota Satisfactoriness Scales – MSS) do pomiaru poziomu spełniania wymagań zawodowych, „Minnesocki kwestionariusz preferencji potrzeb zawodowych” (Minnesota Importance Questionnaire – MIQ) przeznaczony



do pomiaru hierarchii potrzeb zawodowych. Żadna z powyższych metod nie daje jednak możliwości dokonania globalnej oceny przystosowania do pracy i nie została zaadaptowana do warunków polskich.

Polscy badacze zajmujący się problematyką psychologii pracy i organizacji w ostatnich latach podejmowali próby walidacji narzędzi mierzących różne aspekty przystosowania do pracy. Przykładowo Zalewska (12) zaadaptowała do polskich warunków „Arkusze opisu pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck, służące do pomiaru poznawczego aspektu zadowolenia (satysfakcji) z pracy. Kwestionariusz ten uwzględnia takie elementy środowiska pracy, jak: koledzy, przełożeni, treść i warunki pracy, organizację pracy, możliwości rozwoju oraz wynagrodzenie. Pozwala on ocenić stopień zadowolenia badanej osoby w każdym z wymienionych aspektów, natomiast w niewielkim stopniu daje możliwość oceny funkcjonowania badanego w środowisku pracy.

Psychologowie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (13) opracowali kwestionariusz „Psychospołeczne warunki pracy”, pozwalający na dokonanie oceny wymagań, zakresu kontroli, wsparcia społecznego i dobrostanu (samopoczucia) oraz oszacowania potrzeb pracowników w zakresie zmian w ich środowisku pracy. Nie daje on jednak możliwości poznania, w jakim stopniu pracownik jest w stanie spełniać wymagania pracy ani w jakim stopniu jest on z niej zadowolony. Jak sami autorzy podkreślają, narzędzie to z powodzeniem może być wykorzystywane do monitorowania czynników psychospołecznych w środowisku pracy, a uzyskane dane mogą być wykorzystywane w procesie poprawy warunków pracy (dostosowywania środowiska pracy do możliwości pracowników).

Odmienny aspekt przystosowania do pracy mierzy kwestionariusz AVEM U. Schaarschmidta i A. Fischera w opracowaniu T. Rongińskiej i W. Gaidy (14). Technika ta pozwala na określenie indywidualnych zasobów jednostki w radzeniu sobie z wymaganiami sytuacji zawodowych i wyłonienie wzorców zachowań i przeżyć, stanowiących zagrożenie dla zdrowia jednostki. Z tego względu może być ona stosowana głównie w stosunku do tych osób, które poszukują pomocy w rozwiązaniu swoich problemów zawodowych.

W dostępnej literaturze nie znaleźliśmy, niestety, metody, która pozwoliłaby na dokonywanie pomiaru stopnia przystosowania do pracy w naszym rozumieniu, przedstawionym wyżej ani, która mogłaby być wykorzystywana w badaniach naukowych, a także w praktycznych działaniach pracodawców. Skłoniło to autorów do opracowania takiego narzędzia.

Opis kwestionariusza

Pierwszym krokiem przy konstruowaniu kwestionariusza było opracowanie teoretycznych wymiarów przystosowania do pracy i przygotowanie wyjściowej puli stwierdzeń. Zgodnie z przyjętą teorią uznaliśmy, że przystosowanie można opisać na trzech następujących wymiarach:

- 1 – potrzeby i stopień ich zaspokojenia;
- 2 – wymagania środowiska pracy – możliwości jednostki;
- 3 – skutki przystosowania (określone jako subiektywna ocena ogólnego funkcjonowania osoby w pracy).

Zatem opracowanie odpowiednio dużej, wyjściowej puli itemów kwestionariusza wymagało wyboru takich stwierdzeń, które treściowo odnosiłyby się do wyróżnionych trzech wymiarów. Przy ich tworzeniu dążono starać, aby w każdy „wymiar” opisany był zarówno przez stwierdzenia pozytywne, tj. opisujące dobre przystosowanie, jak i negatywne, tj. opisujące złe przystosowanie do pracy. Dla pierwszego wymiaru zostały opracowane 22 stwierdzenia, np.: „Mam poczucie, że w mojej pracy nie wykorzystuję swoich możliwości i zdolności”, „Satysfakcjonują mnie moje zarobki”. Dla drugiego wymiaru przygotowano również 22 stwierdzenia, np.: „Nie pracuję tak dobrze, jak bym chciał”, „Nie mogę sprostać stawianym mi w pracy wymaganiom”. Dla trzeciego wymiaru zostały opracowane 24 stwierdzenia, np.: „Moja praca sprawia mi przyjemność”, „Moja praca sprawia, że czuję się przygnębiony”. Wybrano również system udzielania odpowiedzi na pozycje kwestionariusza. Uznaliśmy, że najlepszym rozwiązaniem jest skala typu Likerta – pięciopunktowa skala szacunkowa opisana na continuum: zdecydowanie nie zgadzam się – nie zgadzam się – nie mam zdania – zgadzam się – zdecydowanie zgadzam się. Badany zaznacza na niej właściwą odpowiedź wybierając jedną z tych pięciu możliwości.

Następnie przygotowano arkusz kwestionariusza, który zawiera jego tytuł („Moja praca”), autorów, instrukcję dla badanego oraz 68 stwierdzeń ułożonych w porządku losowym.

W celu oszacowania właściwości psychometrycznych metody oraz dokonania wyboru pozycji do ostatecznej wersji kwestionariusza, przeprowadzono badania pilotażowe. Wzięły w nich udział 292 pracujące osoby (184 kobiety i 108 mężczyzn) w wieku od 19 do 63 lat (średnia wieku 38 lat). Najliczniejszą grupą badanych były osoby z wykształceniem wyższym (44%) i średnim (43%). Pozostali, to osoby z wykształceniem zawodowym (11%), podstawowym i posiadające licencjat (po 1%).



WYNIKI I OMÓWIENIE

Analizę właściwości kwestionariusza rozpoczęto od oceny rozkładu odpowiedzi respondentów na poszczególne stwierdzenia. Obliczono zatem statystyki podstawowe dla jego każdej pozycji, oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Badani udzielali odpowiedzi na wszystkie pytania kwestionariusza i na ogół wykorzystywali pełny zakres możliwych odpowiedzi. Wyjątek stanowią pytania nr 6, 11, 13, 16, 19, 28, 55, 61, 67, na które z reguły mężczyźni nie zakreślali odpowiedzi oznaczanej symbolem „1”, tj. „zdecydowanie nie zgadzam się”. Rozkład odpowiedzi na pytania odbiega nieco od normalnego (skośność rozkładu odpowiedzi na 32 pozycje wynosiła powyżej $\pm 1,0$). Większość osób odpowiadała na pytania używając, zależnie od rodzaju pytania (pozytywne lub negatywne), jednego z dwóch skrajnych określeń, tj. 1 i 2 lub 4 i 5.

Ze względu na zaobserwowane różnice w rozkładzie odpowiedzi na pytania między grupą kobiet i mężczyzn należało sprawdzić, czy struktura odpowiedzi na poszczególne pytania różni się w obu tych grupach w sposób istotny statystycznie. Dla każdej pozycji kwestionariusza obliczono współczynnik χ^2 . Statystycznie istotne różnice w strukturze odpowiedzi kobiet i mężczyzn stwierdzono jedynie w 8 spośród 68 pytań. Zakładając, że kwestionariusz powinien być uniwersalny i dawać możliwość stosowania go w badaniach zarówno kobiet, jak i mężczyzn uznaliśmy, że pozycje te nie powinny być włączone do ostatecznej wersji kwestionariusza.

Pierwszą właściwością psychometryczną, jaką oszacowaliśmy na podstawie badań pilotażowych (walidacyjnych), była moc dyskryminacyjna pytań, która mówi o tym, czy dana pozycja testu mierzy ten sam konstrukt co cały test, a tym samym, czy dobrze różnicuje badanych ze względu na mierzoną cechę. Wskaźnik mocy dyskryminacyjnej został obliczony na podstawie korelacji poszczególnych pozycji kwestionariusza z wynikiem ogólnym z zastosowaniem testu r -Pearsona. Współczynniki korelacji dla poszczególnych pozycji wynoszą od $r = 0,17$ do $r = 0,79$ (tab. 1).

Znając przedstawione właściwości psychometryczne mogliśmy przystąpić do wyboru pozycji ostatecznej wersji kwestionariusza. Przyjęliśmy, że włączać będziemy do niego tylko te stwierdzenia, które spełniają następujące kryteria:

- skośność rozkładu odpowiedzi mniejsza od ± 1 ;
- wartość współczynnika χ^2 (różnica w strukturze odpowiedzi kobiet i mężczyzn) nieistotna na poziomie statystycznym;

- wskaźnik mocy dyskryminacyjnej $r > 0,45$.

W ten sposób do dalszej analizy wybrano 32 pozycje kwestionariusza.

Jak wspomniano, przystępując do tworzenia kwestionariusza założyliśmy, że adaptację do pracy można opisać na trzech, względnie niezależnych wymiarach. W celu oceny teoretycznej trafności struktury kwestionariusza przeprowadzono analizę czynnikową wyników badań metodą Varimax. W jej efekcie wyodrębniono dwa czynniki, przy czym niektóre spośród itemów były nasycone w podobnym stopniu obydwoma czynnikami, zaś ładunek czynnikowy innych był bardzo mały. Dlatego też zdecydowaliśmy się na wyeliminowanie z tej puli pozycji kwestionariusza tych, których ładunki czynnikowe przyjmowały wartość mniejszą niż 0,50 oraz nasyconych dwoma czynnikami w podobnym stopniu. W ten sposób liczba itemów zo-

Tabela 1. Moc dyskryminacyjna pozycji kwestionariusza „Moja praca”

Table 1. The discriminative power of the „My work” questionnaire items

Numer pytania Item number	r	Numer pytania Item number	r	Numer pytania Item number	r
1	0,50	24	0,48	47	0,70
2	0,18	25	0,47	48	0,24
3	0,73	26	0,62	49	0,31
4	0,48	27	0,54	50	0,57
5	0,48	28	0,51	51	0,60
6	0,82	29	0,76	52	0,46
7	0,55	30	0,53	53	0,69
8	0,41	31	0,32	54	0,41
9	0,70	32	0,45	55	0,54
10	0,34	33	0,65	56	0,53
11	0,52	34	0,50	57	0,44
12	0,61	35	0,58	58	0,41
13	0,46	36	0,17	59	0,63
14	0,34	37	0,44	60	0,79
15	0,40	38	0,60	61	0,44
16	0,30	39	0,29	62	0,70
17	0,40	40	0,34	63	0,72
18	0,34	41	0,43	64	0,34
19	0,48	42	0,48	65	0,47
20	0,51	43	0,45	66	0,60
21	0,57	44	0,39	67	0,38
22	0,46	45	0,69	68	0,49
23	0,33	46	0,62		

r – współczynnik korelacji Pearsona.
Pearson's correlation coefficient.



stała ograniczona do 23. Powtórna analiza czynnikowa potwierdziła istnienie dwóch wymiarów (czynników) opisujących adaptację do pracy (tab. 2). Poszczególne stwierdzenia, w zależności od tego, którym czynnikiem były naładowane, w większym stopniu zostały przyporządkowane do jednej z dwóch skal. Skala pierwsza, to „Satysfakcja z pracy” (skala ta obejmuje stwierdzenia z teoretycznego wymiaru 1 i 3), której wartość własna wynosi 9,02, druga, to „Obciążenie pracą” (skala ta obejmuje stwierdzenia teoretycznego wymiaru 2 i 3), którego wartość własna wynosi 2,39. Czynniki te tłumaczą odpowiednio 30,5 % i 19,2 % wariancji, zaś wynik globalny wyjaśnia 49,7% zmienności wyników.

Ostatnią właściwością kwestionariusza, jaką oceniliśmy, była jego rzetelność. Oceny tej dokonano na dwa sposoby: a) poprzez ocenę zgodności wewnętrznej kwestionariusza i b) ocenę stałości bezwzględnej. W celu określenia pierwszego parametru wykorzystaliśmy wyniki badania wcześniej opisanej grupy 292 osób. Obliczeń dokonano stosując wzór „alfa Cronbacha”. Wyniki tej analizy, przedstawione w tabeli 3, wskazują na bardzo wysoką rzetelność zarówno wyróżnionych skal kwestionariusza ($\alpha_1 = 0,92$ $\alpha_{II} = 0,84$) jak i wyniku ogólnego $\alpha = 0,92$.

W celu oceny drugiego wskaźnika rzetelności, tj. stabilności bezwzględnej, przeprowadzono dwukrotne badanie w odstępie dwóch tygodni grupy 79 pracujących osób. Na podstawie uzyskanych w ten sposób danych, obliczone zostały korelacje między dwiema

Tabela 2. Wyniki analizy czynnikowej ostatecznej wersji kwestionariusza „Moja praca”

Table 2. Factor analysis of the „My work” questionnaire in its final version

Numer pytania Item number	Czynnik I Factor I	Numer pytania Item number	Czynnik II Factor II
1	0,75	2	0,50
3	0,68	4	0,52
6	0,67	5	0,54
8	0,57	7	0,65
12	0,69	9	0,64
13	0,79	10	0,59
14	0,80	11	0,67
15	0,64	16	0,55
18	0,57	17	0,66
19	0,83	22	0,65
20	0,72	Wartość własna Eigenvalue	% wariancji % of variance
21	0,81	Czynnik I – 9,02	30,5
23	0,55	Czynnik II – 2,39	19,2
		Factor I	
		Factor II	

ocenami przystosowania do pracy, zarówno w odniesieniu do poszczególnych pozycji kwestionariusza, czynników, jak i wyniku ogólnego. Wyniki tej analizy przedstawione są w tabeli 4. Wartość współczynników korelacji dla poszczególnych pozycji testu waha się od 0,38 do 0,81, a dla wyróżnionych skal i wyniku ogólnego przyjmuje wartość od 0,75 do 0,89. Można zatem powiedzieć, że stabilność testu jest zadowalająca.

Ponadto opracowano normy dla kwestionariusza oraz określono standardowy błąd pomiaru i przedziały ufności dla wyników uzyskiwanych przez badanych w poszczególnych skalach i całym kwestionariuszu, które są pomocne w interpretacji wyników badań (tab. 5 i 6).

Tabela 3. Rzetelność kwestionariusza „Moja praca” – zgodność wewnętrzną

Table 3. Reliability of the „My work” questionnaire – internal consistency

Skala Scale	Alfa Cronbacha Cronbach's alpha
Satysfakcja z pracy Work satisfaction	0,92
Obciążenie pracą Workload	0,84
Wynik ogólny Total score	0,92

Tabela 4. Rzetelność kwestionariusza „Moja praca” – stabilność bezwzględna ($p < 0,001$)

Table 4. Test-retest reliability of the „My work” questionnaire ($p < 0.001$)

Numer pytania Item number	r	Numer pytania Item number	r
1	0,73	14	0,62
2	0,38	15	0,59
3	0,63	16	0,52
4	0,43	17	0,51
5	0,66	18	0,75
6	0,49	19	0,62
7	0,78	20	0,60
8	0,50	21	0,71
9	0,71	22	0,81
10	0,65	23	0,54
11	0,76	Skala I Scale I	0,89
12	0,79	Skala II Scale II	0,76
13	0,70	Wynik ogólny Total score	0,75

p – poziom istotności;
level of significance;

r – współczynnik korelacji Pearsona.
Pearson's correlation coefficient.



Tabela 5. Półprzedziały (współczynniki) ufności wyrażone w wynikach surowych i standardowe błędy pomiaru
Table 5. Confidence coefficient expressed in the test score and standard errors of measurement

Skala Scale	P.U. 95%	P.U. 90%	SEM
Satysfakcja z pracy Work satisfaction	7	5	3
Obciążenie pracą Workload	7	6	4
Wynik ogólny Total score	14	12	7

P.U. – przedział ufności; SEM – standardowy błąd pomiaru.
 confidence interval; standard error of measurement

Tabela 6. Tymczasowe normy kwestionariusza „Moja praca” (dla wyników surowych)

Table 6. Temporary test's norms for „My work” questionnaire (for test score)

Sten Sten	Satysfakcja z pracy Work satisfaction	Obciążenie pracą Workload	Wynik ogólny Total score
1	19 i mniej and less	16 i mniej and less	48 i mniej and less
2	20–25	17–21	49–54
3	26–31	22–25	55–59
4	32–39	26–29	60–69
5	40–45	30–34	70–78
6	46–49	35–38	79–85
7	50–52	39–40	86–91
8	53–57	41–43	92 – 98
9	58–61	44–47	99–105
10	62 i więcej and more	48 i więcej and more	106 i więcej and more

WNIOSKI

Mimo coraz większego zainteresowania psychologów naukowców (teoretyków) i praktyków problemami funkcjonowania człowieka w środowisku pracy, w tym czynnikami warunkującymi wzajemne przystosowanie człowieka i pracy, niewiele jest obiektywnych metod pozwalających na badanie tych relacji. W niniejszej pracy przedstawiono propozycję kwestionariusza własnego opracowania, który, mamy nadzieję wypełni tę lukę. Badania walidacyjne tej metody pozwalają stwierdzić, że posiada ona dobre parametry psychometryczne, co pozwala uzyskiwać rzetelne wyniki. Opracowane wstępne normy umożliwiają porównywanie uzyskiwanych wyników indywidualnych do wyników badanej przez nas populacji, co pozwala stosować tę metodę nie tylko w badaniach naukowych, ale również dla celów szeroko rozumianego doboru zawodowego.

Na obecnym etapie opracowywania testu mieliśmy trudności w ocenie jego trafności diagnostycznej z uwagi na brak kryterium przystosowania, tj. innych metod psychologicznych mierzących stopień przystosowania

zawodowego czy kryterium zewnętrznego tego przystosowania. Dlatego nadal prowadzimy prace dotyczące trafności kryteriów kwestionariusza. Przeprowadzamy badania osób, które zmieniają miejsce zatrudnienia co sugeruje występowanie u ich niedopasowania do obecnej pracy. Wyniki uzyskane przez te osoby zostaną porównane z wynikami osób pracujących dłużej czas na swoim stanowisku, nieplanujących w najbliższym czasie zmiany zatrudnienia. W ten sposób określimy, czy kwestionariusz pozwala dobrze różnicować osoby przystosowane i nieprzystosowane do pracy.

PIŚMIENNICTWO

1. Studenski R.: Przystosowanie człowieka do wymagań pracy. W: Gliszczynska X. [red.]. Psychologiczny model efektywności pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1991
2. Schultz D.P., Schultz S.E.: Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002
3. Van Harrison R.: Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: Cooper C.L. [red.]. Stres w pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987
4. Borucki Z.: Osobowość a przystosowanie zawodowe marynarza. Ossolineum, Wrocław 1986
5. Edwards J.R., Van Harrison R.: Job demands and worker health: Three – dimensional reexamination of relationship between person – environment fit and strain. J. Appl. Psychol., 1993;78(4):628–648
6. Bańska A. Psychopatologia pracy. Wydawnictwo Gemini S.C., Poznań 1996
7. Turczyn-Jabłońska K., Waszkowska M.: Przystosowanie do pracy osób po zawale serca – rozważania modelowe. Med. Pr., 2005;56(1):41–47
8. Ratajczak Z.: Człowiek w środowisku pracy. Percepcja zmian. W: Ratajczak Z. [red.]. Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy. Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1988
9. Karney J.E.: Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy. Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998
10. Dalton D.R., Mesch D.J.: On the extent and reduction of avoidable absenteeism: An assessment of absence policy provisions. J. Appl. Psychol., 1991;79:643–658
11. Schwab D.P., Cummings L.: Przegląd teorii dotyczących związku między wykonywaniem zadań a satysfakcją. W: Scott W.E., Cummings L.L. [red.]. Zachowanie człowieka w organizacji. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1983
12. Zalewska B.: Zawał serca [cytowany 10 października 2005]. Serwis Medyczny Res Medica, 2000. Adres: <http://www.resmedica.pl/zawal.html>
13. Cieślak R., Widerszal-Bazyl M.: Psychospołeczne warunki pracy. Podręcznik do kwestionariusza. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa 2000
14. Rongińska T., Gaida W.: Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej. Wydawnictwo WSP TK, Zielona Góra 2001

