

## Streszczenie

Celem niniejszej rozprawy doktorskiej była empiryczna weryfikacja założeń Teorii Wymagania - Zasoby Pracy. Podjęto działania służące wyjaśnieniu rozwoju zaangażowania w pracę przez wzajemną interakcję wymagań i zasobów pracy. Omówiono także istotę poznawczego oraz afektywnego rozumienia dobrostanu jako skutku zaangażowania w pracę.

Główne wnioski z przeprowadzonych badań własnych wskazują, że orientacja pozytywna rozumiana jako zasób osobisty jednostki oraz sprawiedliwość organizacyjna traktowana jako zasób organizacyjny związane są z zaangażowaniem w pracę oraz dobrostanem zawodowym w ujęciu hedonistycznym i eudajmonistycznym. Ponadto stwierdzono, iż zaangażowanie w pracę jest mediatorem relacji wspomnianych zasobów z dobrostanem.

Badania zostały przeprowadzone drogą internetową w grupie 405 osób aktywnych zawodowo ( $N = 405$ ), zamieszkujących na terenie Polski. Średni staż pracy respondentów w obecnej firmie wynosił 4 lata, natomiast średni ogólny staż pracy 8,5 roku. Zdecydowana większość osób badanych piastowała stanowiska niekierownicze (82,5%). Ze względu na rodzaj stanowiska najliczniejszą grupę wśród badanych stanowili specjaliści (41,5%), następnie pracownicy obsługi klienta (19%) oraz pracownicy administracyjni (17,5%). Najmniej liczną grupą byli zaś pracownicy produkcyjni (0,2%) oraz przedsiębiorcy prowadzący własną działalność gospodarczą (2%).

W badaniach zastosowano pięć narzędzi badawczych w postaci kwestionariuszy. Do pomiaru orientacji pozytywnej wykorzystano *Skalę orientacji pozytywnej* – Skalę P (*Positivity Scale*), stworzoną przez Łagunę i współpracowników. Poczucie sprawiedliwości organizacyjnej zbadano z wykorzystaniem *Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej* autorstwa Wnuka. Do pomiaru zaangażowania w pracę zastosowano popularny kwestionariusz UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*), czyli *Utrechcką Skalę Zaangażowania w Pracę* autorstwa Schaufeliego i Bakker, w polskiej adaptacji Szabowskiej-Walaszczyk, Zawadzkiej i Wojtaś. Afekt pozytywny i negatywny, składające się na dobrostan hedonistyczny zbadano z pomocą *Kwestionariusza Afektu w Pracy* (KAP), który jest polską adaptacją narzędzia JAWS (*Job-related Affective Well Being Scale*) Warra, wykonaną przez Łagunę i Mielniczuk. Do pomiaru poziomu odczuwanego eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego zastosowano natomiast *Kwestionariusz Dobrostanu w Miejscu Pracy* autorstwa Czerw.

Wstęp do rozprawy pozwala na zapoznanie się z historią powstawania zagadnienia dobrostanu. Ta część pracy stanowi także wprowadzenie do kolejnych rozdziałów, wskazując na jej przejrzystą strukturę oraz uwzględniając specyfikę każdej części. Rozdział pierwszy skupia

się na podłożu teoretycznym pracy, czyli Teorii Wymagania – Zasoby Pracy. Zawiera szerokie omówienie założeń teorii, czyli relacji wymagań i zasobów w pracy. Rozdział drugi dotyczy zagadnienia dobrostanu oraz pojęć, które występują w publikacjach naukowych o podobnej tematyce. Celem tego rozdziału jest wyraźne zdefiniowanie dobrostanu oraz odróżnienie go od pozostałych konstruktów teoretycznych. Rozdział trzeci odnosi się do orientacji pozytywnej, ujętej w kategorii zasobu osobistego jednostki. W tej części pracy zawarto definicję zagadnienia, w tym jego składowych. W rozdziale czwartym rozprawy omówiono sprawiedliwość organizacyjną, rozumiano jako zasób pracy. Zwrócono także uwagę na rodzaje sprawiedliwości organizacyjnej w miejscu pracy. Rozdział piąty stanowi o zaangażowaniu w pracę. Omówiono tu kluczowe teorie związane ze wspomnianym zagadnieniem. W rozdziale szóstym opisano metodologię badań własnych. Znajduje się tu teoretyczne uzasadnienie postawionego problemu badawczego oraz hipotez badawczych.

Jednym z najważniejszych rozdziałów rozprawy jest rozdział siódmy, który stanowi o wynikach badań własnych. Zawarte są tu tu wyniki korelacji zmiennych, regresji hierarchicznej, analizy mediacji oraz analizy modelowania równań strukturalnych. Rozwinięcie aspektu wyników badań własnych zostało dokonane w rozdziale ósmym, który zawiera ich dyskusję w odniesieniu do postawionych hipotez badawczych. Swoiste podsumowanie rozprawy stanowi jej zakończenie. Przedstawia spojrzenie na rozprawę „z lotu ptaka”, podkreślając najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań.

Przez wiele lat założenia Teorii Wymagania – Zasoby Pracy były analizowane w kontekście relacji wymagań i zasobów pracy, w kierunku wypalenia zawodowego. W ramach niniejszej pracy zbadany został związek zasobów pracy (sprawiedliwość organizacyjna) i zasobów osobistych (orientacja pozytywna) z zaangażowaniem w pracę oraz dobrostanem w ujęciu hedonistycznym i eudajmonistycznym jako rezultatu zaangażowania. Pozytywne spojrzenie na te relacje jest przejawem oryginalności rozprawy doktorskiej.

Zawarte w końcowej części pracy pytania dla menadżerów i kadry zarządzającej organizacji stanowić mogą źródło refleksji i punkt wyjścia do wprowadzenia zmian w polityce personalnej, jeśli okażą się one konieczne. Czytelnik niebędący liderem również może upatrywać korzyści w zapoznaniu się z tekstem pracy, ponieważ wysnuć może wnioski na temat swojego funkcjonowania w środowisku pracy w odniesieniu do dostępnych zasobów czy też w relacji dopasowania człowiek – organizacja.

**Słowa kluczowe: dobrostan, dobrostan zawodowy, orientacja pozytywna, sprawiedliwość organizacyjna, zaangażowanie w pracę**