

## Streszczenie

Głównym celem badań i analiz zaprezentowanych w niniejszej rozprawie było zbadanie konsekwencji działania niepewności pracy (zarówno ilościowej jak i jakościowej) w kontekście organizacji (przywiązanie do organizacji i zaangażowanie w pracę) oraz pracowników (satysfakcja z pracy). Wzięto także pod uwagę potencjalny mediacyjny związek zaufania organizacyjnego oraz sprawiedliwości organizacyjnej. W badaniach odwołano się głównie do trzech modeli teoretycznych: teorii poczucia niepewności pracy (ilościowej oraz jakościowej) (Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999), trójczynnikowego modelu przywiązania do organizacji (Meyer i Allen, 1984, za: Wołowska, 2010) oraz modelu zaangażowania w pracę w ujęciu W. Schaufeliego i A. Bakker (2003, 2010). Opierając się na ich założeniach postawiono pytania odnośnie: 1) roli niepewności pracy jako predyktora afektywnego przywiązania organizacyjnego, zaangażowania w pracę oraz satysfakcji z pracy oraz 2) roli zaufania organizacyjnego i sprawiedliwości organizacyjnej jako mediatorów relacji między niepewnością pracy a badanymi zmiennymi zależnymi. Niepewność pracy w niniejszej rozprawie zdefiniowana została zgodnie z teorią poczucia niepewności pracy (Hellgren, Sverke, Isaksson, 1999), jako obawa przed utratą pracy jako takiej (ilościowa niepewność pracy) oraz obawa przed utratą ważnych cech, związanych z wykonywaną pracą (jakościowa niepewność pracy). Wszystkie hipotezy w badaniach opisanych w niniejszej rozprawie były testowane oddzielnie dla wskazanych rodzajów niepewności pracy.

W celu potwierdzenia wartości psychometrycznej skali do pomiaru zaufania organizacyjnego przeprowadzono Badanie 1 ( $N_{1a} = 369$ ,  $N_{1b} = 101$ ,  $N_{1c} = 40$ ,  $N_{1d} = 102$ ). Na jego podstawie potwierdzono oryginalną, trójczynnikową strukturę narzędzia.

W celu weryfikacji hipotez zostały przeprowadzone dwa badania z trzema pomiarami – quasi podłużne Badanie 2 ( $N_{2a} = 369$ ,  $N_{2b} = 144$ ,  $N_{2c} = 120$ ) i podłużne Badanie 3 ( $N_{3a} = 144$ ,  $N_{3b} = 74$ ,  $N_{3c} = 69$ ). W obu badaniach wzięły udział osoby, których staż pracy wynosił minimum 12 miesięcy oraz były pracownikami zewnętrznego podmiotu (nie uwzględniono osób samozatrudnionych). W Badaniu 2 wzięto pod uwagę związek ilościowej niepewności pracy i afektywnego przywiązania organizacyjnego, zaś w Badaniu 3 uwzględniono także drugi rodzaj niepewności pracy (jakościowy) oraz związek obu zmiennych niezależnych i afektywnego przywiązania organizacyjnego, zaangażowania w pracę oraz satysfakcji z pracy. W obu badaniach

badano związek wszystkich potencjalnych mediatorów. Wszystkie pomiary zostały przeprowadzone drogą internetową przy użyciu dedykowanej platformy do obsługi ankiet online. W analizie danych zastosowano analizę regresji przy użyciu makra PROCESS do IBM SPSS Statistics z wykorzystaniem techniki bootstrappingu (Hayes, 2013).

Wyniki badań przedstawione w niniejszej rozprawie wskazują, że zarówno ilościowa niepewność pracy (w Badaniu 2), jak jakościowa niepewność pracy (w Badaniu 3) pełnią rolę predyktora obniżenia poziomu afektywnego przywiązania organizacyjnego jak i satysfakcji z pracy. Hipotezy dotyczące mediacyjnej roli zaufania organizacyjnego oraz sprawiedliwości organizacyjnej, znalazły potwierdzenie w:

- a) Badaniu 2 a i c – w związku między ilościową niepewnością pracy a afektywnym przywiązaniem organizacyjnym oraz
- b) Badaniu 3 – w związku między jakościową niepewnością pracy a afektywnym przywiązaniem organizacyjnym oraz satysfakcją z pracy.

Do ograniczeń niniejszych badań można zaliczyć m.in. niewielkie próby badawcze, brak kontroli nad kontekstem organizacyjnym, w jakim funkcjonowali respondenci Badania 3, czy też fakt zastosowania jedynie deklaracyjnych narzędzi pomiaru zmiennych. Pomimo tych ograniczeń, uzyskane wyniki mogą mieć istotne implikacje praktyczne stanowiąc podstawę do projektowania interwencji niwelujących negatywne oddziaływanie poczucia niepewności pracy wśród pracowników.

Słowa kluczowe: ilościowa niepewność pracy, jakościowa niepewność pracy, afektywne przywiązanie organizacyjne, zaangażowanie w pracę, satysfakcja z pracy, zaufanie organizacyjne, sprawiedliwość organizacyjna.