

Różnice międzypłciowe w satysfakcji z pracy i jakości życia wśród przedstawicieli kadry zarządzającej

Paweł Miąsek*

Uniwersytet SWPS Wydział Zamiejscowy w Katowicach, Katowice

Alicja Żak-Łykus, Katarzyna Skałacka, Magdalena Nawrat

Uniwersytet Opolski, Opole

GENDER DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION AND THE QUALITY OF LIFE IN MANAGEMENT STAFF

Nowadays, more and more researchers are looking for factors that may contribute to job satisfaction and quality of life. It can be very useful for managers trying to maximize effectiveness. The present study examined the link between quality of life, job satisfaction and the responsible factors. The author's research proposes that there are some statistically relevant differences between men and women. 71 managers were tested with The Satisfaction With Life Scale, Job Satisfaction Scale and Scale for The Job Satisfaction. Results had shown that statistically relevant differences between the quality of life, job satisfaction and some factors of job satisfaction were found between genders.

Key words: the quality of life, job satisfaction, management

WPROWADZENIE

Potocznie istnieją szeroko rozpowszechniane poglądy na temat zróżnicowania funkcjonowania kobiet i mężczyzn. Przekonania na temat różnic w uzdolnieniach, zdolnościach poznawczych, emocjonalności, funkcjonowaniu społecznym wpływają na dobór zawodowy, znajdując swoje odzwierciedlenie w proporcjach kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Uogólnienia dotyczące kobiet i mężczyzn tworzą nierówności w dostępie przedstawicieli obu płci do poszczególnych zawodów. Podział zawodów na kobiece i męskie może prowadzić do nierówności płci w sferze zawodowej. Międzykulturowe badania przeprowadzone w wielu krajach pokazały globalne zjawisko przypisywania zawodowi menadżera atrybutów typowych dla stereotypowo spozstrzeganej męskości, zgodnie z powiedzeniem „myślisz menadżer – myślisz mężczyzna” (Schein, Mueller, Lituchy i Liu 1996). W Polsce kobiety stanowią mniejszość wśród kadry kierowniczej, w ujęciu globalnym zajmują 6% stanowisk kierowniczych.

W skali świata kobiety stanowią 45% zatrudnionych. Przeciętnie pracują (w miejscu zatrudnienia) dłużej niż mężczyźni, a ich zarobki są przeciętnie o 25% a nawet o połowę mniejsze niż mężczyzn zajmujących podobne

stanowiska (Raport Banku Światowego, 2004). Z Raportu Banku Światowego (2004) wynika, że polskie kobiety mniej niż mężczyźni skorzystały na transformacji ustrojowej. Kobiety są wykształcone znacznie lepiej niż mężczyźni. Gdy dostają pracę, częściej się szkolą i podnoszą kwalifikacje. Jednak zarabiają mniej od mężczyzn. Twórcy raportu wskazują na niekorzystne działanie stereotypów płciowych. Kobiety częściej długotrwale są bezrobotne i zatrudniane w niepełnym czasie pracy.

W świadomości społecznej funkcjonuje wiele potocznych przekonań o pracy zawodowej kobiet, mających charakter uproszczonych, negatywnych stereotypów, które wydaje się odgrywać mogą istotną rolę w procesie decyzji kadrowych. Nierówność płci nie jest wiodącym tematem w niniejszym artykule, jednak istotne jest środowisko w jakim funkcjonują menadżerowie. Z punktu widzenia opisywanych badań interesująca jest subiektywna ogólna ocena satysfakcji z pracy i jej składników, jakości życia u kobiet i mężczyzn. W niniejszym artykule niezależnie od środowiska w jakim funkcjonują menadżerowie podjęty jest temat różnic między menadżerami kobietami i mężczyznami w omawianych poniżej obszarach.

SATYSFAKCJA Z PRACY

Zadowolenie z pracy w latach 30-tych XX wieku identyfikowane było z krótkimi afektywnymi reakcjami wobec pracy lub względnie stałymi uczuciami w pracy i wobec niej (Schwab i Commings, 1983; Zalewska, 2001b). Ilu-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Paweł Miąsek, Uniwersytet SWPS Wydział w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice. pawel@miasek.pl

stracają takiego ujęcia jest definicja Bańki (2005b, s. 329) „zadowolenie z pracy jest uczuciową reakcją przyjemności lub przykrości, doznawaną z związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról”. Lata 60-te to perspektywa definiowania, zadowolenia z pracy jako kategorii postawy wobec pracy, w skład której wchodzi dwa komponenty. Emocjonalny, dotyczący tego jak jednostka się czuje w miejscu pracy, wobec pracy i poznawczy, związany z oceną pracy, przy założeniu że są one zgodne ze sobą. Konsekwencją takiego założenia jest definiowanie zadowolenia z pracy ujmując aspekt emocjonalny, w badaniach natomiast poznawczy, a na jego podstawie wnioskuje się o aspekcie emocjonalnym (Zalewska, 2002).

Moorman (1993), Brief, Roberson (1989), Organ, Near (1985) twierdzą, że zadowolenie z pracy należy traktować jako postawę wobec pracy, która składa się z dwóch niezależnych od siebie komponentów, które mogą się kształtować w wyniku różnych przyczyn, jak i mogą wiązać się z różnymi skutkami. Zgodnie z takim ujęciem zadowolenie z pracy jest postawą, oznacza stan wewnętrzny, ocenę w jakim stopniu doświadczana praca jest korzystna bądź niekorzystna dla osoby. Wyrażana jest w reakcjach afektywnych, aspekt emocjonalny nazywany jest oceną emocjonalną, samopoczuciem lub nastrojem w miejscu pracy, a w ocenach poznawczych, aspekt poznawczy nazywany jest satysfakcją z pracy (Brief, 1998; Zalewska, 2001a). Takie podejście równoznaczne jest z koniecznością niezależnego badania wymienionych aspektów pracy (Zalewska, 2003b).

W niniejszym opracowaniu zadowolenie z pracy określone jest przez ogólne poznawcze zadowolenie z pracy oraz jako zadowolenie z poszczególnych składników pracy. Wyniki badań (Zalewska, 2003b) pokazują, że te dwa aspekty nie muszą być ze sobą zbieżne, dlatego mierzone są oddzielnie. Składnikami pracy są: treść pracy, warunki pracy, organizacja, koleżeństwo, przełożony, kierownictwo, rozwój oraz wynagrodzenie (Zalewska, 2001b). W niniejszych badaniach dokonano pomiaru dwóch składników pracy. Pierwszy to zadowolenie z rozwoju, czyli ocena dotychczasowych i przyszłych możliwości awansu, dalszego kształcenia się i podejmowania bardziej odpowiedzialnych zadań. Drugi, to zadowolenie z wysokości wynagrodzenia, na ile jest ono zadawalające, sprawiedliwe, stosowne do osiągnięć. Parametry te wybrane zostały ze względu na to, że wydają się istotne w kontekście funkcjonowania w środowisku pracy w badanej grupie menagerów.

Bańka i Derbis (1998), Bańka (2005a) zwracają uwagę na to, że składniki pracy mogą być od siebie całkowicie niezależne, a ogólna satysfakcja z pracy nie może być traktowana jak suma zadowolenia z poszczególnych składników, gdyż różne komponenty mogą być w różnym stopniu ważne dla pracownika. Tak więc czym innym jest satysfakcja ogólna, a czym innym zadowolenie z różnych elementów składających się na pracę – można być np. zadowolonym z wynagrodzenia, a niezadowolonym z warunków pracy.

JAKOŚĆ ŻYCIA

Zdefiniowanie jakości życia w świecie psychologii jest trudne ze względu na mnogość podejść teoretycznych, jak i brak jednego kryterium, definicja zależy od obszaru do którego się odnosi i perspektywy podmiotu obiektywnej, czy też subiektywnej (Bańka, 1994, 2008). W niniejszej pracy przyjęte jest definiowanie jakości życia poprzez pryzmat subiektywny.

Mimo rozbieżności większość definicji oparta jest ona na poniższych założeniach, które są bazą wyjściową. Jakość życia rozumiana może być jako stopień w jakim osoba cieszy się ważnymi możliwościami swojego życia (Woodwill, Renwick, Brown i Raphael, 1994, s. 67). W takim ujęciu najważniejsza jest indywidualna percepcja subiektywnie spostrzeganych możliwości, ocena życia dokonywana w kategoriach szczęścia, bez odniesienia do obiektywnych warunków, które mogą być różne dla różnych osób (Bańka, 2010). Goode i Hogg (1994) podobnie definiują jakość życia, jako indywidualne odczucia jednostki i jej oceny na temat własnego życia dokonane na podstawie indywidualnych kryteriów. Michalos (2004) podkreśla możliwość określania jakości życia poprzez wyrażanie szczęścia i satysfakcji, według niego jednostka potrafi najlepiej określić wartość własnego życia. Gdy poziom szczęścia i satysfakcji wzrasta bądź obniża się, poziom jakości życia analogicznie. U podstaw takiego podejścia leży założenie, że każda jednostka jest najlepszym ekspertem, potrafi kompetentnie i rzetelnie ocenić jakość swojego życia, wykorzystując osobiste kryteria oceny i decydując, które aspekty z życia są najważniejsze (Zalewska, 2003b).

W ramach podejścia subiektywnego można wyróżnić dwa komponenty jakości życia, poznawcze, czyli co jednostka myśli o swoim życiu, jak je spostrzega i ocenia oraz emocjonalne – jak dobrze jednostka zazwyczaj się czuje. Oba uważane są za dwie strony szczęścia i satysfakcji z życia (Zalewska, 2003b). Warto podkreślić, iż w ramach badań komponent poznawczy jest konceptualizowany jako satysfakcja, zadowolenie z życia, a komponent afektywny jako kategorie emocji pozytywnych i negatywnych (Diener, Lucas i Oishi, 2008). Z punktu widzenia niniejszych badań interesującym jest jedynie komponent poznawczy. Aspekt ten oznacza subiektywną ocenę własnego życia, która formułowana jest w oparciu o myśli i refleksje nad własnym życiem na podstawie procesów poznawczych.

METODA BADAWCZA

PROBLEM BADAWCZY

Głównym problemem badawczym było ustalenie różnic międzypłciowych ze względu na przyjęte parametry. Na podstawie dokonanego przeglądu literatury można przypuszczać, że grupa mężczyzn funkcjonuje w bardziej sprzyjającym środowisku pracy, co może mieć związek z osiąganiem wyższych wyników we wszystkich analizowanych wymiarach. Kolejne przypuszczenie dotyczy

czynników kształtujących satysfakcję z pracy. Na podstawie literatury (Zalewska, 2003a; Bańka, 2005b) wiadomo, że siła oddziaływania poszczególnych składników pracy na satysfakcję z niej jest niejednoznaczna. Można przypuszczać, że wpływ poszczególnych predyktorów (rozwój, wynagrodzenie, jakość życia) będzie różny w zależności od płci przedstawicieli kadry zarządzającej.

PRZEBIEG BADANIA

Przeprowadzone badania miały charakter badań anonimowych, indywidualnych wspomaganych komputerowo. Ze względu na braki w danych przy ostatecznej analizie uwzględniono 71 reprezentantów kadry zarządzającej (managerowie). Badani reprezentowali zróżnicowane zawody, różne miejsca i staż pracy, wiek (średnia wieku 34.7, $SD=8.4$), płeć (36 mężczyzn, 35 kobiety).

Tabela 1

Różnice między kobietami i mężczyznami na analizowanych wymiarach

	Kobiety		Mężczyźni		z	p	$r_{equivalent}$
	M	SD	M	SD			
Jakość życia	38.45	8.9303	36.50	4.2597	-.390	.696	.073
Satysfakcja z pracy	30.68	5.6741	44.69	3.9685	-2.809	.005	.284
Rozwój	35.37	6.1586	39.75	3.4876	-.879	.379	.178
Wynagrodzenie	29.07	4.1940	46.40	2.3757	-3.486	.000	.407

Uwaga: wyróżniono różnice istotne statystycznie

NARZĘDZIA BADAWCZE

Ankieta składała się z 3 kwestionariuszy służących do pomiaru jakości życia (SWLS), satysfakcji z pracy (SSP) oraz satysfakcji ze składników pracy (AOP).

Skala Satysfakcji z Życia *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) autorstwa Diener'a i współpracowników (1985) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001) składa się z 5 twierdzeń ocenianych w skali siedmiostopniowej, osoba badana ocenia w jakim stopniu każde stwierdzenie odnosi się do jej dotychczasowego życia. Wynikiem pomiaru jest ogólny wskaźnik subiektywnego poczucia zadowolenia z życia.

Do pomiaru ogólnego poznawczego zadowolenia z pracy użyto Skali Satysfakcji z Pracy. Zalewska (2003a) skonstruowała to narzędzie w oparciu o Skalę Satysfakcji z Życia (Diener i in., 1985). Przeformułowała stwierdzenia tak, aby dotyczyły sfery pracy jako całościowego, złożonego zjawiska i wymagały świadomej oceny pracy w oparciu o osobiste kryteria. Skala jest jednowymiarowa, składa się z pięciu twierdzeń, ocenianych w skali siedmiostopniowej.

Arkusze Opisu Pracy (AOP) Neuberger, Allerbeck (1978) w adaptacji Zalewskiej (2001a) służy do pomiaru satysfakcji z pracy, odrębnie dla jej 7 składników: Koldzy, Przełożony, Treść pracy, Warunki pracy, Organizacja i Kierownictwo, Rozwój, Wynagrodzenie.

WYNIKI BADAŃ

W celu weryfikacji pierwszej hipotezy badawczej przeprowadzono analizę różnic między grupami kobiet i mężczyzn na uwzględnionych wymiarach. Wyniki pokazały, że jedynie wymiary satysfakcji z pracy oraz zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia różnicują badane grupy menedżerów różnej płci. Mężczyźni są istotnie bardziej niż kobiety zadowoleni z wykonywanej pracy jak i z otrzymywanego wynagrodzenia. Ani perspektywa rozwoju ani ogólny poziom poczucia jakości życia nie różnicuje analizowanych grup. Szczegółowe wyniki prezentuje Tabela 1.

Aby pokazać, jak poszczególne zmienne wiążą się z poczuciem satysfakcji z pracy przeprowadzono liniową analizę regresji. Otrzymany model wyjaśnia 47.7%

wariancji (duża wielkość efektu)¹ i jest istotny statystycznie [$R^2=.477$; $F(3,68)=21.68$; $p<.001$]. Współczynniki β dla wszystkich zmiennych są istotne statystycznie i przyjmują wartość dodatnią, ale niską. Wraz ze wzrostem zadowolenia z wynagrodzenia, perspektyw rozwoju w pracy oraz ogólnego poczucia jakości życia rośnie poziom satysfakcji z pracy (patrz Tabela 2). Analogiczną analizę przeprowadzono osobno dla kobiet jak i mężczyzn. W przypadku kobiet otrzymany model wyjaśnia 43.5% wariancji (duża wielkość efektu) i jest istotny statystycznie [$R^2=.435$; $F(3,33)=9.47$; $p<.001$]. W tej grupie współczynniki β dla analizowanych parametrów również przyjmują niskie dodatnie wartości, ale w przypadku zadowolenia z zarobków oraz perspektyw rozwojowych okazały się istotne statystycznie jedynie na poziomie trendu. Jedynym istotnym predyktorem jest poczucie jakości życia, które wraz ze wzrostem swojej wartości wiąże się ze wzrostem satysfakcji z pracy (patrz Tabela 2). W przypadku grupy mężczyzn otrzymany model wyjaśnia 63.8% wariancji (duża wielkość efektu) i jest istotny statystycznie [$R^2=.638$; $F(3,33)=20.39$; $p<.001$]. Współczynnik β dla perspektywy rozwojowej w firmie jest nie istotny statystycznie, co oznacza, że nie wiąże się on w przypadku tej grupy z satysfakcją z wykonywanej pracy. Zadowo-

¹ Przyjęto interpretację wielkości efektu – zalecaną przez Cohena (1988), zgodnie z którą do 1-9% oznacza małą wielkość efektu, 10-25 % średnią wielkość efektu, a powyżej 25 % dużą.

Tabela 2

Wyniki analizy regresji dla wszystkich zmiennych w podziale na kobiety i mężczyźni

	Jakość życia	Rozwój	Wynagrodzenie	Model
Cała grupa	$\beta=.316$ $t=3.38, p<.01$	$\beta=.227$ $t=2.04, p<.05$	$\beta=.377$ $t=3.49, p<.01$	$R^2=.477$ $F(3,68)=21.68$ $p<.001$
Kobiety	$\beta=.298$ $t=2.21, p<.05$	$\beta=.324$ $t=1.89, p<.068$	$\beta=.304$ $t=1.81, p<.08$	$R^2=.435$ $F(3,33)=9.47$ $p<.001$
Mężczyźni	$\beta=.903$ $t=5.63, p<.001$	$\beta=.148$ $t=1.18, p<.249$	$\beta=.283$ $t=1.92, p<.064$	$R^2=.638$ $F(3,33)=20.39$ $p<.001$

Uwaga: wyróżniono różnice istotne statystycznie

lenie z wynagrodzenia łączy się ujemnie z satysfakcją z pracy ($\beta=-.283$), co oznacza, że im wyższe zadowolenie z wynagrodzenia, tym mniejsze zadowolenie z pracy w grupie mężczyzn. Ogólny poziom poczucia jakości życia wiąże się silnie dodatnio z satysfakcją z pracy ($\beta=.903$), co sugeruje, że wraz ze wzrostem poczucia jakości życia rośnie zadowolenie z pracy. Szczegółowe wyniki przeprowadzonej analizy prezentuje Tabela 2.

OMÓWIENIE WYNIKÓW

Przeprowadzona analiza pokazała zgodnie z przedstawionymi wynikami różnice w obrębie badanej grupy między kobietami i mężczyznami w satysfakcji ogólnej, jak i satysfakcji z pracy ujmowanej w różnych aspektach. Poziom poczucia jakości życia nie różni się w grupie kobiet i mężczyzn. Wyniki te są zgodne z niektórymi wcześniejszymi badaniami (Zalewska, 2001a; Warr, 1999). Poczucie satysfakcji z pracy różnicuje badaną grupę, mężczyźni charakteryzują się wyższym poczuciem satysfakcji z pracy w porównaniu z kobietami. Analogiczne wyniki uzyskano odnośnie składnika pracy związanego z otrzymywanym wynagrodzeniem. Składnik satysfakcji z pracy związany z rozwojem okazał się nie różnicować badanej grupy. Otrzymane wyniki można interpretować w kontekście charakteru środowiska pracy (Bańka, 2010) dopasowania do wymogów pracy co może się wiązać z wyższym poczuciem satysfakcji z wykonywanej pracy w grupie mężczyzn, może mieć to związek z możliwością realizacji siebie w miejscu pracy. Niższe poczucie satysfakcji z pracy w grupie kobiet może mieć związek z poruszanym w literaturze konfliktem rodzina – praca (Zalewska, 2001a). Niższy poziom satysfakcji z pracy u kobiet może być również powiązany z większą wrażliwością na wymogi pracy (Roxburgk, 1996). Zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia wyższe w grupie mężczyzn może wynikać z faktu, iż mężczyźni na tym samym stanowisku co kobiety w ogóle uzyskują wyższe wynagrodzenie (Raport Banku Światowego, 2004), co zostało także potwierdzone w niniejszych badaniach. W grupie kobiet większość zarobków plasuje się w najniższym przedziale,

natomiast w grupie mężczyzn plasują się w najwyższym przedziale otrzymywanych zarobków. Składnik pracy związany z rozwojem okazał się nie różnicować badanej grupy, należy zauważyć że zarówno badani mężczyźni, jak i badane kobiety otrzymali bardzo wysokie wyniki w skali rozwoju, co może oznaczać, że przyszłe możliwości awansu, rozwoju, podejmowanie bardziej odpowiedzialnych zadań w miejscu pracy obie grupy postrzegają jako wysokie (Bańka, 2011).

Bez względu na płeć wyniki badań pokazały, że wraz ze wzrostem zadowolenia z wynagrodzenia, perspektyw rozwoju w pracy, jak i ogólnego poczucia jakości życia rośnie poziom satysfakcji z pracy. Czynniki, które najmocniej wpływają na kształtowanie poziomu satysfakcji są: zadowolenie z rozwoju, czyli ocena dotychczasowych i przyszłych możliwości awansu, dalszego kształcenia się i podejmowania bardziej odpowiedzialnych zadań, czynniki związane z wynagrodzeniem, ogólne zadowolenie z życia. Znaczenie tych czynników jest jednak inne w grupie kobiet i mężczyzn.

W grupie kobiet czynnikiem najsilniej wpływającym na poziom satysfakcji z pracy jest pozytywne ocenianie perspektyw związanych z szansą rozwoju w pracy, dopiero w drugiej kolejności z satysfakcją z pracy łączy się ogólny poziom jakości życia. Zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia nie wpływa natomiast na poziom satysfakcji z pracy w grupie kobiet. W grupie mężczyzn otrzymany rozkład wyników jest inny, czynnikiem najsilniej wpływającym na kształtowanie się satysfakcji z wykonywanej pracy jest ogólny poziom satysfakcji z życia, w przeciwieństwie do kobiet zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia, wpływa ujemnie na poziom satysfakcji z pracy. Oznacza to, że im wyższe jest zadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia, tym mniejszy poziom satysfakcji z pracy w grupie mężczyzn. W przeciwieństwie do grupy kobiet czynnik związany z rozwojem w przypadku grupy mężczyzn nie ma wpływu na kształtowanie satysfakcji z pracy. Interesującym naszym zdaniem wynikiem okazał się ujemny związek pomiędzy poziomem zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia a satysfakcją z wykonywanej pracy. Co oznacza, że im

niższe wynagrodzenie tym wyższa satysfakcja z pracy. W wyjaśnianiu uzyskanych wyników w grupie kobiet można odwołać się do teorii dysonansu poznawczego. Jak wspomniano wyżej istnieje duża dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn piastujących takie samo stanowisko. W związku z tym poziom zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia nie wpływa na kształtowanie poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy w grupie kobiet. Kobiety mogą mieć świadomość dysproporcji w zarobkach, w związku z tym czynnik rozwoju zawodowego może stanowić pewną formę kompensacji i uzasadnienia wkładanego w pracę wysiłku. Praca jest wykonywana nie tylko dla uzyskania gratyfikacji finansowej, ale przede wszystkim dlatego, że daje szansę rozwoju osobistego.

Odwrotnie w grupie mężczyzn. Pomimo tego, że badani mężczyźni wysoko ocenili swoje możliwości rozwoju w pracy, czynnik ten nie wpływa na kształtowanie satysfakcji z pracy. Otrzymane wyniki mogą wskazywać, że mężczyźni odnajdują satysfakcję w innych obszarach charakteryzujących wykonywaną przez nich pracę np. poczucie kontroli, poczucie władzy, poczucie własnej skuteczności. Czynniki te wydają się ciekawe do eksploracji w dalszych badaniach. Analizowana w badaniach grupa mężczyzn charakteryzuje się bardzo wysokimi zarobkami. Ciekawy wydaje się wyniki dotyczący związku zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia a satysfakcją z pracy. Wysoki poziom wynagrodzenia wpływa ujemnie na satysfakcję z pracy. Oznaczać to może, że wysoki poziom zarobków charakteryzujący badaną grupę mężczyzn, może nie być wystarczającym czynnikiem gratyfikującym.

Podsumowując możemy stwierdzić, że po pierwsze, kobiety i mężczyźni różnią się w ocenie czynników wpływających na satysfakcję z pracy. Po drugie, możliwość rozwoju osobistego w firmie silnie wiąże się z satysfakcją z wykonywanej pracy, ale tylko w grupie kobiet. Mogą kompensować sobie w ten sposób niższe wynagrodzenie. W przypadku mężczyzn możliwość rozwoju nie ma związku z satysfakcją z pracy, natomiast poziom otrzymywanego wynagrodzenia, powyżej pewnego poziomu negatywnie wpływa na satysfakcję z pracy.

Praktyczny wniosek dla osób zarządzających płynący z przeprowadzonych badań jest taki, że na satysfakcję z pracy wpływają nie tylko różne czynniki z różną siłą, ale ich znaczenie dla satysfakcji z pracy może zmieniać się w zależności od płci pracownika.

LITERATURA

Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. W: A. Bańka, R., Derbis (red.), Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia (s. 19-40). Częstochowa: „Gemini” s.c.
Bańka, A., Derbis, R. (1998). Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura

Bańka, A. (2005a). Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru Motywacji Osiągnięć w Wymiarze Międzynarodowym. Poznań-Warszawa: PRINT-B – Instytut Rozwoju Kariery.
Bańka, A. (2005b). Zadowolenie z pracy i motywacja do pracy. W: J. Strelau (red.), Psychologia. Podręcznik akademicki (t. 3, s.329-333). Gdańsk: GWP.
Bańka, A. (2008). Czy i jak psychologia może przyczynić się do poprawy jakości życia? Ewolucja sposobów pojmowania roli środowiska w psychologii. W: Derbis R (red.), Jakość życia. Od wykluczonych po elity (s. 57-762). Częstochowa: Wydawnictwo Akademii J. Długosza.
Bańka, A. (2010). Konsumpcja akordancji środowiskowych a przestrzenna lokalizacja i relokacja tożsamości. W: M. Górnik-Durose, M. Zawadzka (red.), Konsumpcja w życiu, życie w konsumpcji: psychologiczne ścieżki współzależności (s. 86-105). Gdańsk: Gdańskie GWP.
Bańka, A. (2011). Pomoc psychologiczna wobec potrzeb rozwojowych jednostek i wyzwań współczesności. W: M. Piórunek (red). Poradnictwo. Kolejne przybliżenia (s. 15-56). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
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.
Diener, E., Lucas, R.,E., Oishi, S. (2008). Dobrostan psychiczny. Nauka o szczęściu i zadowoleniu z życia. W: J. Czapiński (red.), Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka (s. 35-50). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
Goode D., Hogg, J. (1994). Towards an understanding of holistic quality of life in people with profound intellectual and multiple disabilities. W: D. Goode (red.), Quality of life for persons with disabilities. International Perspectives and Issues (s. 197-207). Cambridge M.A.: Brookline Books Inc.
Michalos, A.C. (2004). Social indicators research and health-related quality of life research. Social Indicators Research, 65, 1, 27-72.
Moorman, R.H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. Human Relations, 46, 759-776.
Organ, D.W., Near, J.P. (1985). Cognition vs affect in measures of job satisfaction. International Journal of Psychology, 20, 241-253.
Raport Banku Światowego (2004). *Płeć możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?* Warszawa: Biuro Banku Światowego w Polsce.
Roxburgh, S. (1996). Gender Differences in work and well-being: Effects of exposure and vulnerability. Journal of Health and Social Behavior, 37, 265-277.
Schein, V., Mueller, R., Lituchy, T., Liu, J. (1996). Think manager-think male: A global phenomenon? Journal of Organizational Behavior, 17(1), 33-41.
Schwab, D. P., Cummings, L. (1983). Przegląd teorii dotyczących związku między wykonywaniem zadań a satysfakcją. W: W.E. Scott, L.L. Cummings (red.), Zachowanie

- człowieka w organizacji (t. 1, s.184-197), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Warr, P.B. (1999). Well-being and the workplace. W: D. Kahneman, E. Diener, N. Schwartz (red.), Well-being: The foundations of hedonic psychology (s. 392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Woodwill, G., Renwick, R., Brown, I., Raphael, D. (1994). Being, belonging, becoming: an approach to the quality of life of persons with development disabilities, W: D.A. Goode (red.), Quality of life for persons with disabilities: International perspectives and issues (s. 56-67). Cambridge, MA: Brookline Books.
- Zalewska, A. (2001a). Arkusz 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, 173-192.
- Zalewska, A. (2003a). Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności. Warszawa: Wydawnictwo SWPS „Akademica”.
- Zalewska, A. (2003b). „Skala Satysfakcji z Pracy” – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. Zadowolenie z pracy i jego komponenty. *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Psychologica*, 7, 49-61.