

Zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych jako mediator między podstawowym samowartościowaniem a zadowoleniem zawodowym

Radosław B. Walczak*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Opolski, Opole

BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS SATISFACTION MEDIATES BETWEEN CORE SELF-EVALUATIONS AND WORK SATISFACTION

The article presents the verification of a mediation between core self-evaluations (Judge, Locke, Durham, 1997) and work satisfaction, by the means of satisfaction of basic psychological needs at work (Deci et al., 2001). On a two multi-source cross-sectional samples ($n_1=977$, $n_2=573$), using path analysis, it was shown that both the structure of psychological needs at work is of three-factor character and that the postulated mediation relation can be confirmed. The results can be interpreted as a suggestion to look at the role of mediators between the dispositional variables such as core self-evaluations and job satisfaction.

Key words: job satisfaction, basic psychological needs at work, core self-evaluations

WPROWADZENIE

Satysfakcja zawodowa jest tematem coraz chętniej poruszonym przez badaczy (Bakker i Demerouti, 2018; Czerw, 2017; Walczak i Derbis, 2015). Jednym z ciekawszych odłamów tej dyskusji naukowej jest kwestia czynników potrzebnych do tego, żeby pracownicy mogli być zadowoleni z pracy. Poza tak oczywistą kwestią jak poziom wynagrodzenia (m.in. Diener, Lucas i Scollon, 2006; Kahneman i Deaton, 2010; Walczak, 2017) badacze często sięgają do bardziej podstawowych cech dyspozycyjnych w celu wytłumaczenia różnic w poziomie osiąganego zadowolenia zawodowego. Z jednej strony będą to indywidualne dyspozycje, wpływające na sposób odbierania otoczenia przez jednostkę, takie jak podstawowe samowartościowanie (Bono i Judge, 2003; Judge i in., 2005; Walczak i Derbis, 2017). Z drugiej pozytywne wzmocnienia środowiskowe, w szczególności bezpośrednio powiązane z potrzebami jednostki, także będą miały duży wpływ na odczuwaną satysfakcję zawodową (Deci i in., 2001; Greguras i Diefendorff, 2009). Bieżący artykuł testuje relacje pomiędzy wybranymi zmiennymi z tych dwóch grup.

PODSTAWOWE SAMOWARTOŚCIOWANIE

Podstawowe samowartościowanie (w literaturze polskiej funkcjonuje też nazwa kluczowe autoewaluacje, por. Chirkowska-Smolak, 2012) to konstrukt zaproponowany

przez Timothy'ego Judge i współpracowników (Judge, Locke i Durham, 1997). Jest to cecha osobowości wyższego rzędu wobec czterech dyspozycyjnych zmiennych indywidualnych, często pojawiających się w badaniach funkcjonowania jednostki w organizacji: samooceny, poczucie umiejscowienia kontroli, samoskuteczności i stabilności emocjonalnej. Wszystkie te cechy przedstawiają dwa oblicza funkcjonowania człowieka: pozytywne (wysoka samoocena, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, wysoka samoskuteczność i stabilność emocjonalna rozumiana też jako przewaga pozytywnej emocjonalności) oraz negatywne (odpowiednio niska samoocena, zewnętrzne umiejscowienie kontroli, niska samoskuteczność czy brak stabilności emocjonalnej rozumiany jako neurotyzm). Ich esencja, zdefiniowana jako metacecha, okazała się zarówno w badaniach amerykańskich (Bono i Judge, 2003; Judge Locke i Durham, 1997; Judge i in., 2005; Wu i Griffin, 2012) jak i polskich (Walczak i Derbis, 2015, 2017) dobrym predyktorem zadowolenia z pracy. Podsumowując, podstawowe wartościowanie możemy traktować jako meta-cechę osobowości, różnicującą osoby o przeważająco pozytywnym (wysokie samowartościowanie) lub przeważająco negatywnym (niskie samowartościowanie) rysie osobowości.

PODSTAWOWE POTRZEBY PSYCHOLOGICZNE

Koncepcją zyskującą na popularności, często stosowaną także w badaniach organizacyjnych, jest teoria autodeterminacji Deci'ego i Ryana (Deci i Ryan, 2000; Chrupała-Pniak i Grabowski, 2016; Mróz, 2016). Jednym z głównych postulatów tej koncepcji jest istnienie trzech

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Radosław Walczak, Instytut Psychologii, Uniwersytet Opolski, Pl. Staszica 1, 45-315 Opole. radoslaw.walczak@uni.opole.pl

uniwersalnych ludzkich potrzeb: autonomii, relacji oraz kompetencji, mających kluczowe znaczenia zarówno dla motywacji jednostki w osiąganiu różnych celów, jak i dla osiągania satysfakcji, także zawodowej (Andreassen, Hettland i Pallesen, 2010; Milyavskaya, Philippe i Koestner, 2013; Yu, Levesque-Bristol i Maeda, 2018).

W tej koncepcji potrzeba autonomii przejawia się w preferencji jednostki do decydowania o tym, jak będzie przebiegała jej aktywność. To także odzwierciedlenie potrzeby samodzielności w określaniu rodzaju działań, czasu ich rozpoczęcia i zakończenia. Z kolei potrzeba relacji jest przejawem uspołecznienia jednostki. Odpowiada wewnętrznej potrzebie kontaktu z innymi ludźmi, bycia przez nich akceptowanym i poważanym. Trzecia potrzeba – kompetencji – sprowadza się do chęci bycia osobą uznawaną jako jednostka wysoce zaradna, sprawcza, posiadająca kontrolę nad otaczającym ją światem. Deci i Ryan (2000) podkreślają, że te trzy potrzeby są uniwersalne, niezależne od kultury, a percepcja ich spełnienia jest konieczna do optymalnego funkcjonowania.

RELACJE MIĘDZY PODSTAWOWYM SAMOWARTOŚCIOWANIEM A PODSTAWOWYMI POTRZEBAMI PSYCHOLOGICZNYMI

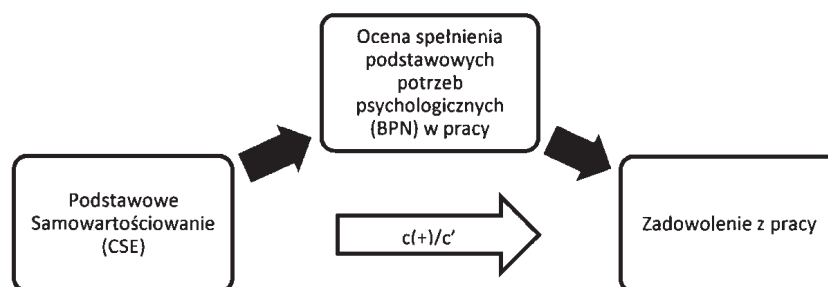
Trudno w literaturze odszukać badania łączące bezpośrednio podstawowe samowartościowanie z postrzeganiem spełnienia podstawowych potrzeb psychologicznych. W jednym z badań Judge i współpracownicy (Judge i in., 2005) sugerują, iż relacja między podstawowym samowartościowaniem a satysfakcją (z pracy i z życia) jest za pośredniczoną przez realizowanie motywowanych wewnętrznie celów, zgodnych z Ja jednostki (*Self-concordant, intrinsically motivated goals*). Z kolei Deci i Ryan w modelu autodeterminacji (1985, 2000) podkreślają rolę wewnętrznej motywacji (*intrinsic motivation*) w dążeniu do zaspokojenia, ale także w procesie oceny poziomu zaspokojenia, ludzkich potrzeb. W konsekwencji można przyjąć, iż postrzeganie poziomu spełnienia podstawowych potrzeb psychologicznych także jest w pewnym sensie motywowane wewnętrznie. Konkretnie, zwiększanie motywacji wewnętrznej może skutkować większą eksploracją otoczenia, co może sprzyjać dostrzeganiu większej liczby czynników zaspakajających wewnętrzne potrzeby jednostki (Deci i Ryan, 2000, s. 233). Tym samym więc stopień eksploracji otoczenia w poszukiwaniu pozytywnych bodźców spełniających podstawowe potrzeby psychologiczne może także zależeć od podstawowego samowartościowania, będącego wyznacznikiem tak rozumianej wewnętrznej dyspozycji. Z kolei badania Heller'a, Judge i Watsona (2002) sugerują, iż podstawowe samowartościowanie jest zmienną, która poprzez swój podstawowy charakter, ma wpływ zarówno na zadowolenie z pracy, jak i zadowolenie z życia, przez co sztucznie zwiększa bezpośrednią relację między tymi zmiennymi. Chociaż ich wyniki nie mówią bezpośrednio o relacji między podstawowym samowartościowaniem a postrzeganiem zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych, można przypuszczać iż skoro spełnie-

nie podstawowych potrzeb psychologicznych jest kluczowe dla osiągnięcia satysfakcji w życiu (Milyavskaya i in., 2013; Ryan i Deci, 2001; Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel i Mendiburo-Seguel, 2017), będzie ono także podlegało wpływowi podstawowego samowartościowania. Ważną kwestią jest też rodzaj relacji między opisywanymi zmiennymi. W literaturze jest kilka badań sugerujących genetyczne uwarunkowanie poziomu podstawowego samowartościowania (Judge, Ilies i Zhang, 2012), co może sugerować prymat podstawowego samowartościowania przed postrzeganiem spełnienia podstawowych potrzeb oraz postrzeganą satysfakcją z pracy. Heller, Judge i Watson (2002) wskazują na prymat samowartościowania, nie wykluczając jednak roli cech środowiskowych w determinowaniu satysfakcji. Z kolei Srivastava, Locke, Judge i Adams (2010) w badaniu eksperymentalnym wykazali iż rodzaj wykonywanego zadania jest mediatorem zależności między samowartościowaniem a uzyskiwaną satysfakcją. Jeśli przyjmiemy założenie iż poziom zaspokojenia potrzeb przez pracę nie może być zerowy (bo to w większości przypadków skutkuje odejściem pracownika z pracy; por. Mobley, 1977), a także, że ludzie o różnym poziomie samowartościowania będą wybierali różne rodzaje prac, w mniejszym lub większym stopniu dopasowane do ich indywidualnych dyspozycji (Ferris i in., 2013), spełnienie potrzeb w pracy będzie mogło pełnić wyłącznie rolę mediatora relacji. Nie ma bowiem przesłanek sugerujących, iż różne poziomy spełnienia potrzeb będą różnicowały rodzaj relacji między podstawowym samowartościowaniem a zadowoleniem z pracy.

Podsumowując powyższe rozważania, bieżące badanie testuje hipotezę, mówiącą że relacja między podstawowym samowartościowaniem a zadowoleniem z pracy będzie za pośredniczoną poprzez postrzeganie zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy. Konkretnie, osoby o wyższym poziomie podstawowego samowartościowania (cecha dyspozycyjna) postrzegają obiektywnie takie same warunki w pracy jako lepiej spełniające ich potrzeby w zakresie autonomii, kompetencji i relacji, w porównaniu do osób o niższym poziomie podstawowego samowartościowania. Oznacza to iż jednostki o wyższym poziomie podstawowego samowartościowania trafniej wiedzą zarówno, czego potrzebują w pracy (wybierają prace zgodną z predyspozycjami – por. Ferris i in., 2013), ale także bardziej pozytywnie oceniają stopień, w jakim ich potrzeby psychologiczne są zaspokajane w ich pracy. W konsekwencji ich bardziej pozytywna percepcja zaspokojenia potrzeb w pracy, możliwa dzięki wyższemu poziomowi samowartościowania, przekłada się na wyższą odczuwaną satysfakcję z pracy. Tym samym można zakładać, iż postrzeganie spełnienia potrzeb w pracy pośredniczy w relacji między podstawowym samowartościowaniem a zadowoleniem z pracy. Model zakłada podstawowe samowartościowanie jako źródło, gdyż jest to jedyna cecha dyspozycyjna, wewnętrzna, spośród badanych zmiennych. Z kolei zadowolenie z pracy jest zmienną zależną, wynikową, gdyż jest konsekwencją zarówno podstawowego samowartościowania (z którym osoba przychodzi do pracy), jak i tego,

w jakim stopniu dana praca spełnia podstawowe potrzeby psychologiczne tej osoby.

z 21 pozycji narzędzie do pomiaru 3 potrzeb (Deci i in., 2001) na język polski. Następnie osoby dwujęzyczne do-



Ryc. 1. Postulowany model teoretyczny

METODA

PROCEDURA

W celu zweryfikowania postulowanych założeń w pierwszej kolejności sprawdzono rzetelność oraz strukturę narzędzia do pomiaru podstawowych potrzeb psychologicznych. W dalszym kroku zbudowano i zweryfikowano za pomocą konfirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA) model strukturalny obejmujący wszystkie opisywane konstrukty.

NARZĘDZIA

W szeregu badań opisywany w artykule wykorzystano następujące narzędzia:

Do pomiaru podstawowego samowartościowania (*Core Self-Evaluations*) wykorzystano polską adaptację (Walczak, Derbis, 2017) skali do pomiaru podstawowego samowartościowania. Skala, podobnie jak narzędzie oryginalne (Judge i in., 2003), posiada spójną jednoczynnikową strukturę oraz dobre właściwości psychometryczne (rzetelność wewnętrzna α Cronbacha w zakresie od .77 do .83; stabilność pomiaru test-retest $r=.87$)

Do pomiaru zadowolenia z pracy wykorzystano skalę BJSS (Judge i in., 2003), w polskiej adaptacji Walczaka i Derbisa (2015). Skala mierzy poznawczy aspekt ogólnego zadowolenia z pracy, za pomocą pięciu stwierdzeń w stylu „Jestem dosyć zadowolony z mojej aktualnej pracy”. Skala jest wysoce porównywalna ze skalą Zalewskiej (2003), z którą wysoko koreluje ($r=.87$; Koryzma, 2016). Rzetelność dla skali mieściła się w zakresie $\alpha=.83 - .88$.

Pomiar zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych odbywał się za pomocą zaadaptowanego narzędzia do pomiaru percepcji zaspokojenia trzech potrzeb w pracy: autonomii, relacji oraz kompetencji. W pierwszym kroku przetłumaczono oryginalne, składające się

konaly tłumaczenia zwrotnego narzędzia. Obie wersje zostały porównane przez biegłe posługujących się językiem angielskim studentów psychologii, uczestniczących w zaawansowanym kursie psychologii pracy. W konsekwencji zostały poprawione tłumaczenia w kilku przypadkach, gdzie wersja oryginalna i przetłumaczona różniły się. Następnie narzędzie zostało poddane konfirmacyjnej analizie czynnikowej za pomocą programu AMOS v21. Szczegółowe wyniki znajdują się w kolejnej sekcji.

OSOBY BADANE

Do analizy wykorzystano dane z dwóch badań Walczaka z lat 2013-2014, częściowo opublikowanych (Walczak i Derbis, 2015, 2017). Oba badania były wieloźródłowymi poszukiwaniami dyspozycyjnych predyktorów zadowolenia z pracy. W próbie z 2013 osoby były rekrutowane do badania on-line, z sieci kontaktów autora oraz przez studentów którzy dostawali dodatkowe punkty za polecenie udziału w badaniu. Jedynym warunkiem udziału w badaniu był status osoby pracującej zawodowo. Osoby badane nie otrzymywały żadnego wynagrodzenia za udział w badaniu. Udział w badaniu polegał na wypełnieniu serii kwestionariuszy na platformie *google docs*. W konsekwencji udało się zebrać dane od osób pracujących w różnych firmach i organizacjach, głównie z południa polski, o zróżnicowanym stażu zawodowym.

Badanie z 2014 miało formę papier-olówek. Poinstruowani ochotnicy rozdawali kwestionariusze w formie papierowej w różnych firmach i organizacjach na terenie Opolszczyzny. Po umówionym czasie (zwykle około tygodnia) zbierali wypełnione kwestionariusze. Procent odpowiedzi (*response rate*) wyniósł powyżej 60%. Wybrane dane demograficzne osób badanych, po usunięciu ankiet błędnie wypełnionych lub z brakami danych, przedstawia Tabela 1.

WYNIKI

Pierwszym etapem badania była weryfikacja struktury czynnikowej polskiej wersji narzędzia do pomiaru percepcji spełnienia podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy. Przed przystąpieniem do weryfikacji modelu trzyczynnikowego sprawdzono dopasowanie do danych modelu prostszego, gdzie wszystkie pozycje testowe odpowiadają jednemu czynnikowi. Dane zostały poddane procedurze paczkowania (Kline, 2016) w ten sposób, iż pozycje testowe o tym samym znaku zostały zgrupowane po 2-3 i dopiero wtedy zostały zdefiniowane jako wskaźniki konstruktów latentnych. Dodatkowo wykorzystano możliwość łącznej weryfikacji modelu na dwóch próbach. Wyniki dopasowania zdefiniowanych w ten sposób modeli zostały przedstawione w Tabeli 2.

i standaryzowane) poszczególnych pozycji analizowanych pojedynczo, w relacji do zakładanych trzech konstruktów (potrzeba autonomii, kompetencji i relacji) pokazuje Tabela 3.

W dalszej części przystąpiono do weryfikowania postulowanych zależności. Najpierw sprawdzono proste zależności korelacyjne między wszystkimi zmiennymi w modelu. Dane przedstawia Tabela 4.

W kolejnym kroku skonstruowano model ścieżkowy, obrazujący założenia mediacyjne. W szczególności przyjęto, iż istotna statystycznie ścieżka między podstawowym samowartościowaniem (CSE) a zadowoleniem z pracy będzie zapośredniczona przez postrzeganie spełnienia podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy (BPN). Ponieważ zweryfikowany model podstawowych potrzeb psychologicznych obejmuje trzy rodzaje potrzeb (autono-

Tabela 1
Liczebność oraz wybrane dane demograficzne badanych osób

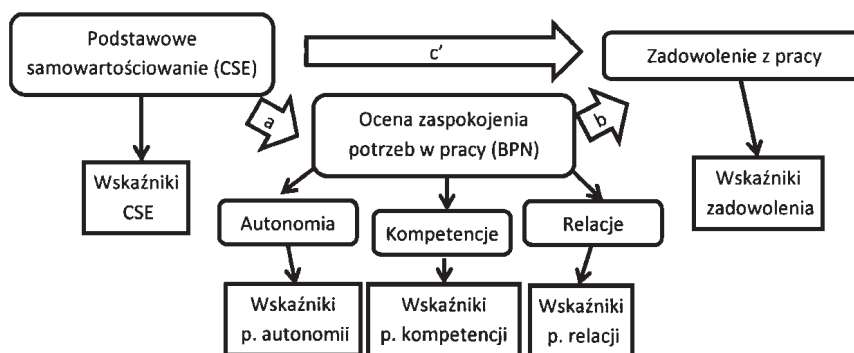
Rok badania	n	% kobiet	% wyksz. wyższe	wiek M (Sd)	Staż pracy w latach M (Sd)	
					całkowity	w bieżącej firmie
2013	977	55%	64%	30.3 (9.6)	8.2 (9.5)	4.9 (6.8)
2014	573	52%	54%	36.5 (9.9)	14.3 (10.5)	8.0 (9.1)

Tabela 2
Konfirmacyjna analiza czynnikowa skali do pomiaru podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy

Wskaźnik	Model 1-czynnikowy	Model 3-czynnikowy
χ^2 (df); p	665.3 (49); p<.001	370.6 (44); p<.001
RMSEA (90% CI)	.90 (.084 – .096)	.069 (.063 – .076)
GFI	.787	.947
CFI	.907	.934

Rozwiązanie trójczynnikowe jest lepiej dopasowane do danych, chociaż współczynnik dopasowania modelu χ^2 pozostaje istotny, wskazując na niedoskonałe dopasowanie. Niemniej jednak ten model zostanie wykorzystany do dalszych analiz. Wskaźniki dopasowania (zwykle

mię, relacje i kompetencje), dodano komponent wyższego rzędu (ocena zaspokojenia potrzeb w pracy), którego wyznacznikiem są 3 podstawowe potrzeby (jako model zagnieżdżony). Finalnie testowany model ścieżkowy jest przedstawiony na Rycinie 2.



Ryc. 2. Specyfikacja testowanego modelu mediacyjnego

Tabela 3
Współczynniki relacji pozycji na skali podstawowych potrzeb psychologicznych do 3 latentnych wymiarów potrzeb

Nr	Treść pozycji	Wskaźnik regresji do konstruktów: β/b
Autonomia		
1	Czuję, że mam duży wpływ na decyzje odnośnie sposobu wykonania mojej pracy.	.955 / .679
5	Odczuwam presję w pracy	.588 / .386
8	Mogę swobodnie wyrażać swoje pomysły i opinie w pracy.	1.0 / .750
11	Kiedy jestem w pracy, muszę robić to, co mi kazano.	.468 / .350
13	Moje uczucia są brane pod uwagę w pracy.	.797 / .598
17	Czuję, że w pracy mogę być w dużym stopniu sobą.	.857 / .715
20	Nie ma zbyt wielu okazji, by decydować, jak mam wykonywać swoją pracę.	.792 / .583
Kompetencje		
3	Gdy jestem w pracy, nie czuję się zbyt kompetentny/a. (R)	.425 / .355
4	Ludzie w pracy mówią mi, że jestem dobry/a w tym, co robię.	.448 / .419
10	Miałem/am możliwość nabyć ciekawe, nowe umiejętności w mojej pracy.	.825 / .613
12	Przez większość dni mam poczucie spełnienia z pracy.	1.0 / .737
14	W pracy nie mam zbyt wielu okazji, aby pokazać, jak zdolny/a jestem. (R)	.850 / .590
19	Gdy pracuję, często nie czuję się zbyt skuteczny/a. (R)	.461 / .373
Relacje		
2	Naprawdę lubię ludzi, z którymi pracuję.	1.0 / .721
6	Dogaduję się z ludźmi w pracy.	.863 / .708
7	Zazwyczaj trzymam się na uboczu, gdy jestem w pracy. (R)	.807 / .517
9	Uważam ludzi z którymi pracuję za swoich przyjaciół.	.923 / .524
15	Ludziom w mojej pracy zależy na mnie.	.812 / .572
16	Nie ma zbyt wiele osób w pracy, z którymi jestem blisko. (R)	.949 / .543
18	Ludzie, z którymi pracuję, nie wydają się zbyt mnie lubić. (R)	.862 / .618
21	Ludzie w pracy są dosyć przyjaźni wobec mnie.	.912 / .727

Tabela 4
Korelacje r -Pearsona pomiędzy zmiennymi w próbie 2013 / próbie 2014. Wszystkie przedstawione korelacje są istotne na poziomie $p < .01$

	2.	3.	4.	5.	6.
1. Samowartościowanie	.151 / .238	.536 / .579	.487 / .483	.576 / .583	.351 / .394
2. Zadowolenie z pracy		.272 / .264	.272 / .190	.255 / .237	.181 / .234
3. Podstawowe potrzeby w pracy (BPN)			.877 / .832	.851 / .825	.849 / .829
4. BPN – Autonomia				.682 / .556	.563 / .478
5. BPN – Kompetencja					.584 / .564
6. BPN – Relacje					–

Model o takiej specyfikacji, z paczkowanymi wskaźnikami dla podstawowego samowartościowania oraz oceny zaspokojenia potrzeb psychologicznych w pracy został poddany analizie za pomocą programu AMOS v21. Parametry finalnego modelu, osobno dla próby 2013 i 2014, przedstawia Tabela 5, a wartości standaryzowane ścieżek, Rycina 3 i 4.

W przypadku obu prób otrzymano modele o niedoskonałym dopasowaniu (wskaźnik χ^2 istotny statystycznie),

jednak o akceptowalnych pozostałych wskaźnikach (Hu i Bentler, 1998). Tym samym można ostrożnie przyjąć, iż uzyskane parametry ścieżkowe nadają się do interpretacji. Szczegółowe parametry dla najważniejszych ścieżek znajdują się w Tabeli 6.

Analiza wartości oraz istotności ścieżek, także z użyciem procedury bootstrapping ML dla $n=2000$ losowań wykazała, iż w obu próbach ścieżka między podstawowym samowartościowaniem (CSE) a odczuwanym za-

Tabela 5
Parametry dobroci dopasowania ścieżkowego modelu medacyjnego

Wskaźnik	Próba 2013	Próba 2014
χ^2 (df); p	566.5 (125); p<.001	451.7 (125); p<.001
RMSEA (90% CI)	.060 (.055 – .065)	.068 (.061 – .075)
GFI	.935	.916
CFI	.942	.901

Tabela 6
Parametry ścieżek dla efektów bezpośrednich w pełnym medacyjnym modelu ścieżkowym

Ścieżka	Wskaźnik niestandardyzowany β (95% przedział ufności)	Błąd standardowy		Wskaźnik standaryzowany b (95% przedział ufności)
		próba 2013		
CSE -> BPN (a)	2.054 (1.306 – 2.384)	.30		.819 (.714 – .913)
BPN -> Zadowolenie (b)	.370 (.230 – .530)	.79		.819 (.583 – .979)
CSE -> Zadowolenie (c')	.055 (-.556 – .486); n.i.	.190		.035 (-.347 – .296); n.i.
		próba 2014		
CSE -> BPN (a)	2.614 (1.728 – 3.860)	.514		.719 (.752 – .780)
BPN -> Zadowolenie (b)	.391 (.200 – .641)	.151		.410 (.264 – .538)
CSE -> Zadowolenie (c')	-.265 (-.884 – .539); n.i.	.998		-.111 (-.246 – .025); n.i.

Skróty w tabeli: CSE – podstawowe samowartościowanie; BPN – podstawowe potrzeby psychologiczne w pracy; Zadowolenie – zadowolenie z pracy;

dowoleniem z pracy jest zapośredniczona przez ocenę zaspokojenia podstawowych potrzeb w pracy (BPN), co potwierdza przewidywane zależności.

DYSKUSJA WYNIKÓW

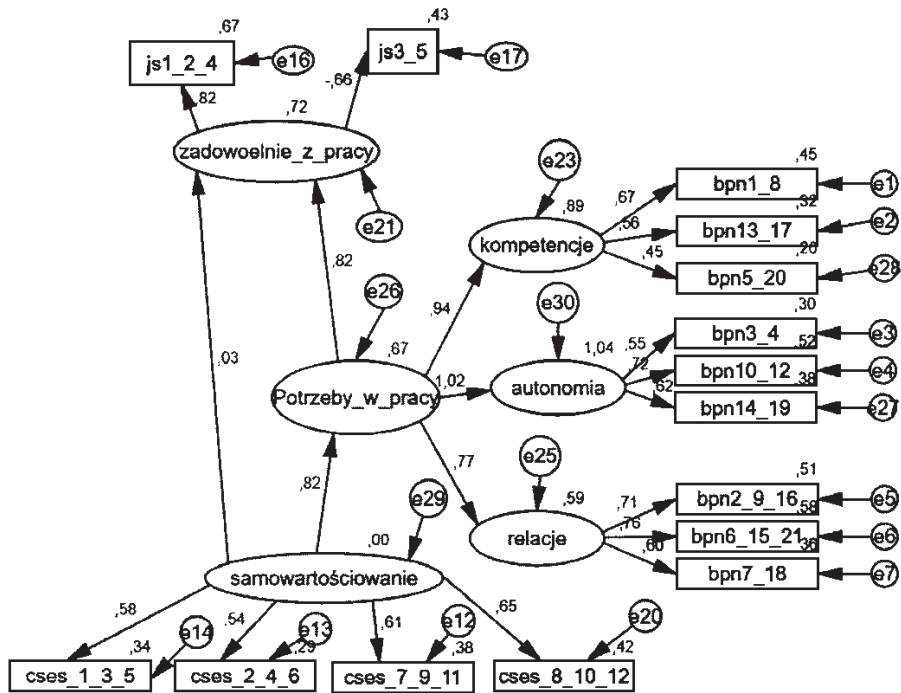
W badaniu udało się pokazać, iż relacja podstawowego samowartościowania wobec zadowolenia z pracy jest zapośredniczona przez percepcję zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy. Rezultat ten może oznaczać, iż podstawowe samowartościowanie, czyli kompozyt złożony z samooceny, pozytywnej emocjonalności, zgeneralizowanej samoskuteczności oraz wewnętrznego umiejscowienia kontroli nie tylko cechuje osoby efektywne, skuteczne i wierzące w siebie w pracy (Judge, Locke i Durham, 1997), ale także może charakteryzować pewien pozytywny sposób postrzegania rzeczywistości zawodowej, tj. pozytywne postrzeganie zaspokojenia potrzeb w pracy.

W świetle uzyskanych wyników można zastanawiać się, na jakie cechy może wpływać podstawowe samowartościowanie. Jak wskazują Heller i wsp. (2002), obszarem, na który wpływa podstawowe samowartościowanie jest ogólne zadowolenie z życia, które z kolei samo często jest zależne zarówno od cząstkowych ocen różnych obszarów życia (Sirgy, 2012; Zdybek i Walczak, 2009), jak i od innych charakterystyk dyspozycyjnych (Judge i in., 1998; Sirgy, 2012; Skalaćka i Derbis, 2015; Wal-

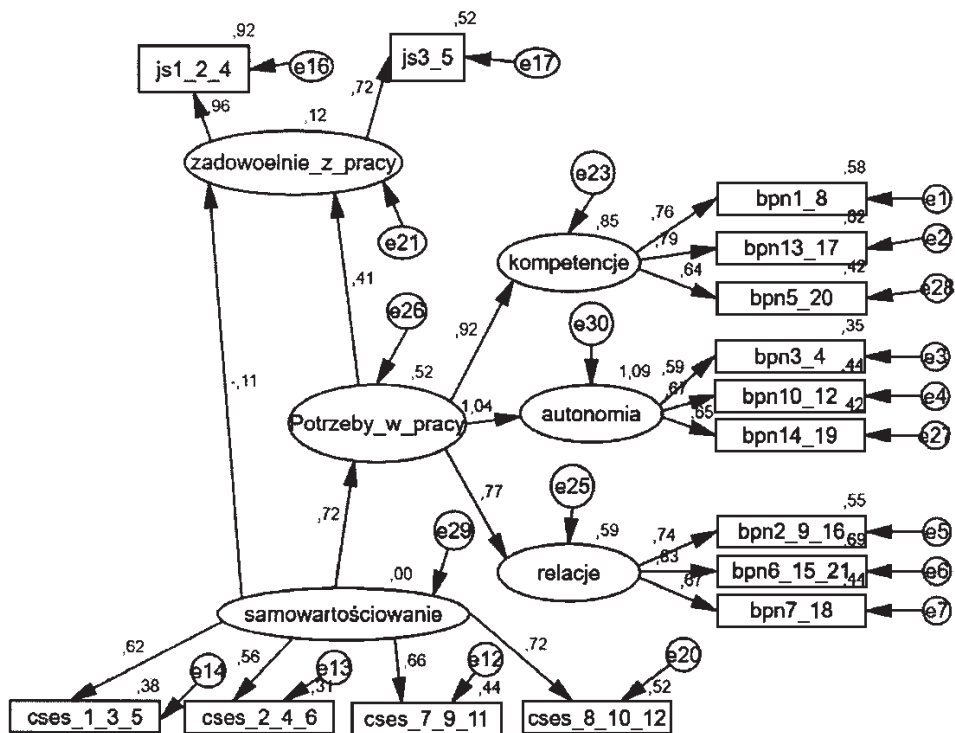
czak, 2016). Taki sam pozytywny wpływ na zadowolenia z życia ma spełnienie podstawowych potrzeb psychologicznych (Ryan, Huta i Deci, 2008; Unanue i in., 2017). Jeśli kolejne badania potwierdziłyby uzyskaną w bieżącym badaniu relację, można by pokusić się o poszukanie innych mediatorów relacji zmienne dyspozycje – zadowolenie z życia (por. Lyubomirsky, 2014).

Omawiając bieżące wyniki należy wyraźnie zaznaczyć ograniczenia, jakie z tym badaniem się wiążą. Po pierwsze, dane były w pojedynczych punktach czasowych. Mocno ogranicza to wnioskowanie przyczynowe, bardzo istotne dla modeli ścieżkowych. Jest wiele argumentów za pierwszeństwem wewnętrznych dyspozycji (takich jak podstawowe samowartościowanie) przed cechami oceniającymi środowisko (tj. zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych czy poczucie zadowolenia z pracy), jednak przy danych przekrojowych pewność wnioskowania jest dużo mniejsza niż przy danych podłużnych.

Kolejnym ograniczeniem jest zagregowanie danych pochodzących z różnych firm. Chociaż błąd wynikający ze specyficznych warunków w danej firmie może być dzięki takiemu zabiegowi zmniejszony, to jednak nie da się wykluczyć innego rodzaju błędów. Należy zaznaczyć, iż osoby badane były raczej młode (średni wiek poniżej 40 lat) i w większości dobrze wykształcone. Ten rodzaj próby znacząco zmniejsza możliwość generalizacji wyników. Czynnikiem nieco zwiększającym rzetelność uzyskanych



Ryc. 3. Standaryzowane wartości ścieżek dla próby 2013



Ryc. 4. Standaryzowane wartości ścieżek dla próby 2014

rezultatów jest fakt powtórzenia efektu z danych zebranych *on-line* także na próbie przebadanej metodą papier-olówek. Nie oznacza to, iż wyniki dałoby się też uzyskać na innych próbach, w szczególności o innych charakterystykach niż te zebrane.

Podsumowując, warto pokusić się o sugestie do dalszych badań. Wartościowe wydaje się sprawdzenie, w jakim stopniu uzyskane efekty udało by się zreplikować w badaniach podłużnych, gdzie w pierwszym punkcie czasowym mierzono by podstawowe samowartościowanie, a w drugim zaspokojenie potrzeb w środowisku prac oraz zadowolenie z pracy (najlepiej w ocenie innej osoby niż osoba badana, (por. Walczak i Derbis, 2015). Innym ciekawym nurtem wydaje się zbadanie roli innych zmiennych pośredniczących między dyspozycjami a satysfakcją z pracy, czy szerzej – satysfakcją z życia. Ostatecznie bowiem odnalezienie dobrej ścieżki do zadowolenia zawodowego może się okazać wynikiem o bardzo dużym potencjale aplikacyjnym.

LITERATURA

- Andreassen, C.S., Hetland, J., Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24, 1, 3-17. <https://doi.org/10.1002/per.737>
- Bakker, A., Demerouti, E. (2018). *Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance*. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. DOI: nobascholar.com.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, S1, 5-18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Chrupała-Pniak, M., Grabowski, D. (2016). Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy (WEIMS-PL). Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scal*. *Psychologia Społeczna*, 3, 38, 339-355. <https://doi.org/10.7366/1896180020163808>
- Czerw, A. (2017). *Psychologiczny model dobrostanu w pracy*. Warszawa: PWN.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Berlin Springer Science & Business Media.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The „What” and „Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 4, 227.
- Deci, E.L., Ryan, R.M., Gagné, M., Leone, D.R., Usunov, J., Kornazheva, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 8, 930-942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Diener, E., Lucas, R.E., Scollon, C.N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61, 4, 305-314. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.4.305>
- Ferris, D.L., Johnson, R.E., Rosen, C.C., Djurdjevic, E., Chang, C.-H. (Daisy), Tan, J.A. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98, 2, 342-353. <https://doi.org/10.1037/a0029776>
- Greguras, G.J., Diefendorff, J.M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94, 2, 465-477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>
- Heller, D., Judge, T.A., Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 7, 815-835. <https://doi.org/10.1002/job.168>
- Hu, L., Bentler, P.M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 4, 424-453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 2, 257-268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., Thoresen, C.J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 2, 303-331.
- Judge, T.A., Ilies, R., Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, and work stress: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117, 1, 208-220. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.08.005>
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., Kluger, A.N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 1, 17-34.
- Kahneman, D., Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107, 38, 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4 wyd.). New York: The Guilford Press.
- Koryzma, A. (2016). *Wpływ temperamentu na odczuwanie szczęścia w pracy o trybie niestacjonarnym* (nie opublikowana praca magisterska). Opole: Uniwersytet Opolski. Pobrano z <https://apd.uni.opole.pl/diplomas/attachments/file/download/30459/>
- Lyubomirsky, S. (2014). *The myths of happiness: What should make you happy, but doesn't, what shouldn't make you happy, but does*. New York: Penguin Books.
- Milyavskaya, M., Philippe, F.L., Koestner, R. (2013). Psychological need satisfaction across levels of experience: Their organization and contribution to general well-being. *Journal of Research in Personality*, 47, 1, 41-51. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.10.013>
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover.

- Journal of Applied Psychology*, 62, 2, 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mróz, B. (2016). Professional competences: Personality and Axiological Model (MOA) in verifying the sense of life quality. *Polish Journal of Applied Psychology*, 14, 2, 113-132. <https://doi.org/10.1515/pjap-2015-0057>
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 1, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R.M., Huta, V., Deci, E.L. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1, 139-170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Sirgy, M.J. (2012). *The psychology of quality of life: hedonic well-being, life satisfaction, and eudaimonia*. Dordrecht: Springer.
- Skalacka, K., Derbis, R. (2015). Activities of the elderly and their satisfaction with life. *Polish Journal of Applied Psychology*, 13, 3, 87-102. <https://doi.org/10.1515/pjap-2015-0039>
- Srivastava, A., Locke, E.A., Judge, T.A., Adams, J.W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 2, 255-265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.008>
- Unanue, W., Gómez, M.E., Cortez, D., Oyanedel, J.C., Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Walczak, R. (2016). Wage level or internal dispositions – what is more important in determining the satisfaction of employees on different positions? W: P. Slavíčková (red.), *Knowledge for market use 2016: Our interconnected and divided world* (s. 580-587). Olomouc: Univerzita Palackého.
- Walczak, R. (2017). Why do objective wage levels have lesser impact than relative earnings on work satisfaction? Comparison of objective and subjective work evaluations in the context of job choice decisions. W: P. Slavíčková (red.), *Knowledge for market use 2017: People in economics – decisions, behavior and normative models* (s. 532-539). Olomouc: Palacky University.
- Walczak, R.B., Derbis, R. (2015). The role of the happiness philosophy and core self-evaluations in defining job satisfaction as seen by the self and the significant other. *Polish Journal of Applied Psychology*, 13, 4. <https://doi.org/10.1515/pjap-2015-0042>
- Walczak, R., Derbis, R. (2017). Podstawowe samowartościowanie – walidacja polskiej wersji skali do pomiaru Core Self-Evaluations. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 23, 1, 147-158. <https://doi.org/10.14691/CPJ.23.1.147>
- Wu, C.-H., Griffin, M.A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97, 2, 331-342. <https://doi.org/10.1037/a0025673>
- Yu, S., Levesque-Bristol, C., Maeda, Y. (2018). General need for autonomy and subjective well-being: A meta-analysis of studies in the US and East Asia. *Journal of Happiness Studies*, 19, 6, 1863-1882. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9898-2>
- Zalewska, A. (2003). *Skala Satysfakcji z Pracy – Pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*. Pobrano z <http://repozytorium.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/3708>
- Zdybek, P., Walczak, R. (2009). Badania nad rzetelnością i trafnością Kwestionariusza Oceny Dobrostanu Psychicznego. W: A. Oleszkowicz, P. Zdybek (red.), *Psychologia ilości, psychologia jakości. Uzupełniające się spojrzenia* (s. 103-120). Wrocław: Atut.

