

**Małgorzata Dobrowolska**

Uniwersytet Śląski

## **SATYSFAKCJA Z PRACY PRACOWNIKÓW ZAROBKUJĄCYCH W NIETYPOWYCH FORMACH ZATRUDNIENIA NA PRZYKŁADZIE PRACY TYMCZASOWEJ**

### **1. Wstęp**

Przedmiotem niniejszego artykułu są psychologiczne aspekty funkcjonowania człowieka w warunkach tymczasowego zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem satysfakcji z pracy.

Funkcjonowanie człowieka w pracy jest tu rozumiane jako podejmowanie decyzji, wykonywanie czynności pracy oraz uzyskiwanie wyników. Wszystkie te trzy elementy występują w każdej pracy, ale praca w warunkach tymczasowego zatrudnienia stawia podmiotowi odmienne wymagania w odniesieniu do wspomnianych wyżej trzech elementów pracy. W niniejszym artykule uwaga będzie zwrócona szczególnie na trzeci z wymienionych elementów – wyniki pracy. To właśnie wyniki decydują o satysfakcji z pracy oraz o kosztach, które pojawiają się w związku z jej wykonywaniem. Te trzy elementy aktywności człowieka zatrudnionego zarówno na stałe, jak i tymczasowo są obecne w każdym niemal modelu motywacji do pracy (por. np. [Porter, Lawler 1967]). Jednocześnie pojawiają się nowe kategorie opisu i wyjaśniania zachowań ludzkich w procesie pracy, ponieważ zmieniają się warunki zatrudnienia. Tymczasowe zatrudnienie jest jednym z najbardziej charakterystycznych zmian w obecnych czasach w odniesieniu do relacji pracownik–pracodawca.

Satysfakcja z pracy jest klasycznym problemem psychologii pracy i organizacji, jednakże problem ten podejmowany jest tu na nowo, w innym ujęciu niż dotychczasowe, w których dominowała zasada technokratycznego podejścia do człowieka, jako przedmiotu oddziaływania, a nie podmiotu pracy. Satysfakcja z pracy traktowana była niegdyś głównie jako narzędzie zwiększania wydajności pracy. Natomiast z pozycji psychologii humanistycznej satysfakcja jest rozumiana jako dobrostan jednostki związany z faktem zatrudnienia (*well-being, happiness*), w którym przeważa nadzieja, optymizm, spokój, i traktowana jest jako cel sam w sobie. Problem ten jest

obecnie rozważany na nowo w odpowiedzi na powstające formy organizacji pracy w ramach tzw. tymczasowego zatrudnienia. Jest to jedna z największych przemian o charakterze cywilizacyjnym, zmieniająca perspektywę patrzenia na przyszłość zawodową człowieka.

Szybki rozwój tego rodzaju rozwiązań organizacyjnych w obecnych czasach ma na celu zmniejszenie kosztów pracy i pociąga za sobą radykalną zmianę polityki kadrowej. Wprowadzenie na masową skalę alternatywnych form zatrudnienia sprawia, że funkcjonowanie pracownika poddane jest innym rygorom, wymaganiom i prawidłowościom niż opisane w dotychczasowej literaturze z zakresu psychologii pracy, odnoszące się do ludzi zatrudnionych na stałe. Owe opisy, opierające się na analizach pracowników zatrudnianych w tradycyjnych formach pracy, zwanych potocznie etatowymi, tracą w nowych warunkach swoją przydatność.

Tak jak każdy z doniosłych wynalazków w historii ludzkości zmieniał codzienne życie zwyczajnych ludzi, a w konsekwencji także ich mentalność, tak też rewolucja w postaci alternatywnych form zatrudnienia zmienia je teraz pod każdym niemal względem. Cywilizacyjny zwrot w zarządzaniu, w którym, paradoksalnie, nietypowe formy zatrudnienia stają się typowymi, a typowe – nietypowymi, odchodząc w przeszłość, wymaga analizy zachowania się człowieka jako istoty przeżywającej satysfakcję z pracy, a równocześnie ponoszącej koszty psychologiczne w zupełnie nowej sytuacji zatrudnienia tymczasowego.

## 2. Teoria właściwości pracy J.R. Hackmana i G.R. Oldhama

Gwałtowna dekompozycja rynku pracy, związana z globalną przemianą systemu gospodarczego w skali poszczególnych krajów i całego świata, ma swoje odzwierciedlenie w życiu zawodowym coraz to większej liczby ludzi i wyraźnie wpływa na ich poczucie jakości życia. Musi się więc także zmienić podejście w badaniach nad satysfakcją, w odpowiedzi na zmieniające się właściwości pracy nietypowych form zatrudnienia.

Teoria właściwości pracy [Hackman, Oldham 1976] wyrosła z badań nad pomiarem cech pracy, które mogły być korelowane z satysfakcją pracowników. Zgodnie z nią konkretne właściwości pracy stwarzają psychologiczne warunki potrzebne do zwiększenia motywacji, wydajności oraz satysfakcji z pracy, jeśli pracownika cechuje silna potrzeba wzrostu. Pozytywne właściwości pracy sprawiają, że pracownik, dobrze wykonując swoją pracę, przeżywa pozytywne emocje. Ta sytuacja sprzyja dalszemu dobremu wykonywaniu zadań, zgodnie z oczekiwaniami, że dobre wyniki pracy doprowadzą do pozytywnych uczuć. Siła indywidualnej motywacji do dobrego wykonywania zadań zależy od potrzeby wzrostu i rozwoju. Im silniejsza ta potrzeba, tym większe znaczenie mają pozytywne uczucia, które powstają przy dobrym wykonywaniu pracy. Wyróżniono pięć osiowych właściwości pracy:

- Różnorodność: wykorzystanie w pracy różnych umiejętności i zdolności. Im więcej wyzwań stwarza praca, tym większe ma znaczenie dla pracownika.

- Możliwość identyfikacji zadania: całościowy charakter pracy; wytwarzanie całego produktu lub usługi zamiast wytwarzania jedynie części produktu.
- Ważność zadania: znaczenie, jakie ma praca dla życia i dobrostanu współpracowników lub konsumentów.
- Autonomia: niezależność pracownika przy wykonywaniu i planowaniu pracy.
- Sprzężenie zwrotne: informacje otrzymywane przez pracownika o efektywności i jakości wykonywanej pracy.

Ze względu na specyfikę pracy tymczasowej można w niej wskazać wszystkie powyższe właściwości pracy. Teoria ta należy do poznawczych podejść do zjawiska motywacji w perspektywie satysfakcji.

### 3. Satysfakcja z pracy tymczasowej – przegląd badań

Problematyka satysfakcji z pracy nurtuje zarówno badaczy zajmujących się teorią organizacji, jak i praktyków zarządzania, ponieważ uważają oni, że zmienna satysfakcji z pracy pomaga zrozumieć zachowania ludzi wykonujących swoje zadania w każdej instytucji czy organizacji.

Definicje traktują satysfakcję z pracy trojako:

- 1) jako stałą dyspozycję (stała tendencja do traktowania przez jednostkę czynności i warunków pracy w określony sposób);
- 2) jako proces przetwarzania informacji społecznych z otoczenia, zapowiadających zaspokojenie potrzeb jednostki;
- 3) jako postawę będącą wynikiem integrowania informacji o tym, co się dzieje w organizacji, a co ma związek z funkcjonowaniem jednostki w roli zawodowej.

Potoczne rozumienie tego terminu to ogólny stan zadowolenia jednostki, poczucie pozytywności, przekonanie, że sprawy związane z pracą w danej firmie idą raczej w dobrym kierunku, a istniejące problemy są możliwe do rozwiązania. Ujmując rzecz jeszcze prościej, jest to dobrostan jednostki związany z faktem zatrudnienia, w którym przeważa nadzieja, optymizm, spokój.

Od czasu, kiedy Staw, Bell i Clausen [1986] odkryli powiązanie między osobowością dziecka a satysfakcją z pracy w życiu późniejszym, wzrosło zainteresowanie relacjami między usposobieniem jednostki a zadowoleniem z pracy. Chociaż taka literatura miała swoich krytyków, znaczny już obszar badań nad zatrudnieniem tymczasowym sugeruje, że rozbieżność w zadowoleniu z pracy może mieć swe źródła w pomiarach temperamentu. Przy zgłębianiu tej problematyki Judge, Locke i Durham [1997] zaproponowali teorię łączącą „kluczowe oceny” siebie samego z zadowoleniem z pracy tymczasowej. Judge wraz ze swoimi współpracownikami [1997] zdefiniował kluczowe oceny samego siebie jako fundamentalne oceny, które jednostki czynią co do siebie samych oraz własnej wartości. Do konceptu kluczowych ocen włączono cztery cechy: poczucie własnej godności, samowystarczalność, umiejscowienie kontroli oraz niski poziom neurotyzmu. Testując tę teorię, Judge, Lock, Durham i Kluger [1998] wykazali, iż jednostki z pozytywnymi ocenami sa-

mych siebie oceniały zadowolenie z pracy wyżej niż jednostki z mniej pozytywnymi ocenami siebie samych. Co więcej, Judge oraz jego współpracownicy [1998] odkryli, iż relacja między kluczowymi samoocenami a satysfakcją z pracy tymczasowej była uwarunkowana postrzeganiem podstawowych wymogów pracy (zwanych dalej również charakterystyką pracy lub aspektami pracy). Bazując na odkryciach Hackmana i Oldhama [1976], Judge i współpracownicy zauważyli, że do podstawowych wymogów pracy zalicza się pięć zasadniczych aspektów pracy: tożsamość, różnorodność, informację zwrotną, autonomię i znaczenie. Osoby z pozytywnymi samoocenami oceniały pracę tymczasową wyżej według tych podstawowych wymiarów i dlatego były bardziej zadowolone z pracy.

Chociaż spostrzeżenia Judge'a i jego współpracowników [1998] były pierwszym krokiem do wyjaśnienia roli podstawowych wymogów pracy w relacji między osobowością a zadowoleniem z pracy, ich odkrycia są ograniczone ze względu na użycie tylko percepcyjnych miar do opisu pracy. Literatura fachowa dotycząca charakterystyki pracy wyjaśnia, iż miary percepcyjne podstawowych aspektów pracy nie odzwierciedlają dokładnie złożoności pracy [Spector, Jex 1991]. Z badań Judge'a i współpracowników wynika, iż relacja między kluczowymi samoocenami a aspektami pracy może być wynikiem samego procesu percepcyjnego. To znaczy, że jednostki o pozytywnych samoocenach mogą widzieć swoje „posady” jako niosące większe wyzwania, ponieważ jednostki te mają predyspozycje do tego, aby pozytywnie postrzegać wszystkie aspekty swojej pracy. Według tego wyjaśnienia nie ma powiązania między kluczowymi samoocenami a faktycznymi aspektami pracy. A zatem istotne jest zrozumienie roli kluczowych samoocen w zadowoleniu z pracy, aby można było oddzielić postrzegane różnice od faktycznych różnic w samych „posadach”.

Diener, Larsen i Emmons [1984], kontynuując badania, opisali, że podmiot wyszukuje optymalne dla siebie sytuacje, kierując się predyspozycjami osobowościowymi. Pozytywnie nastawione jednostki doświadczają bardziej obiektywnie wydarzeń pozytywnych w ich życiu, podczas gdy negatywnie usposobione jednostki doświadczają bardziej negatywnych wydarzeń. Jak zauważył Magnusson [1998], „To, jak postrzega siebie jednostka pod względem samooceny (ogólna akceptacja oraz zgoda na samego siebie), odgrywa kluczową rolę w procesie interakcji ze środowiskiem”. Dlatego też postawiono tezę, iż jednostki o pozytywnych kluczowych samoocenach będą bardziej skłonne do wyboru „posad” o wyższym stopniu wyzwań, ponieważ widzą one potencjał istotnych nagród. Natomiast jednostki charakteryzujące się negatywnym obrazem samych siebie mogą się koncentrować na trudnościach oraz potencjalnie możliwych porażkach podczas wykonywania pracy związanej z wysokimi wyzwaniami i dlatego właśnie będą takowej unikać.

Teoria samoregulacji Bandury również wyjaśnia związek pomiędzy samooceną a złożonością pracy. Teoria Bandury wyjaśnia, iż poglądy jednostki co do własnych umiejętności wykonania danego zadania motywują ją do wykonania zadania lub zniechęcają do tego zadania. Bandura [1997] stwierdza, iż ludzie unikają czynno-

ści oraz środowisk, które ich zdaniem wykraczają poza ich własne umiejętności, ale ochoczo podejmują się czynności lub wybierają takie środowiska, w których, ich zdaniem, dadzą sobie radę. Im silniej postrzegana jest samowystarczalność, tym większe są wybierane wyzwania. Tak więc jednostki o pozytywnych samoocenach częściej wybierają złożone prace, ponieważ wierzą we własne zdolności do radzenia sobie z wyzwaniami, których taka praca dostarcza. Co więcej, można by również przyjąć, iż związek między kluczowymi samoocenami a poziomem wyzwań w pracy jest pewnego rodzaju regulatorem – procesem, za pomocą którego jednostki o pozytywnych samoocenach zdobywają kontrolę nad ich środowiskiem pracy, jak to zostało zasugerowane w przypadku samowystarczalności [Bandura 1997] oraz umiejscowienia kontroli [Spector, Jex 1991].

W badaniach wpływu poczucia własnej godności na poziom trudności obieranych celów Levy i Baumgardner [1991] zauważyli, że jednostki o wysokim poczuciu własnej godności wybierają trudniejsze cele. Te odkrycia były konsekwencją prac badawczych Halla i Fostera [1977], którzy nie tylko odkryli powiązanie między poczuciem własnej godności a celami, ale także znaleźli związek między poczuciem własnej godności a zaangażowaniem w zadanie.

Spector [Spector, Jex 1991] zauważył, iż umiejscowienie kontroli jest powiązane znacznie bardziej z osiągnięciem celów oraz z wytrwałością w obliczu porażki. Ponieważ złożoność pracy sugeruje obecność celów stanowiących spore wyzwanie dla jednostek, to odkrycia te są zgodne z zasugerowanym powiązaniem między kluczowymi samoocenami a złożonością pracy.

Cechy, które tworzą samooceny, powiązano ze sposobem, w jaki jednostki radzą sobie ze skomplikowanymi zadaniami. Na przykład Spector [Spector, Jex 1991] odnotował, że wysoki poziom lęklivosti (jednego z dwóch podstawowych aspektów neurotyzmu) powoduje, iż jednostki odczuwają swoją niekompetencję przy wykonywaniu skomplikowanych zadań. Poza tym pokazano, iż zarówno umiejscowienie kontroli, jak i samowystarczalność wywierają wpływ na radzenie sobie oraz wytrwałość w przypadku występowania przeszkód czy trudności [Bandura 1997].

Hacket i Betz [1981] odkryli, iż samowystarczalność jest najważniejszą zmienną w ich modelu wyboru kariery. Chociaż ich badania koncentrowały się na wyborze różnych rodzajów karier przez kobiety i mężczyzn, odkryto, iż bez względu na płeć, samowystarczalność w ramach konkretnego zestawu umiejętności była skorelowana z zainteresowaniem oraz wyborem takich rodzajów karier, które wymagały tego zestawu umiejętności. Zatem wczesne doświadczenia socjalizacji oraz przygotowanie szkolne jednostek o wysokich kluczowych samoocenach może prowadzić do wyboru bardziej skomplikowanych zadań zawodowych.

Szereg prowadzonych badań potwierdziło hipotezę, że to, jak postrzegamy aspekty pracy (czyli opis pełnionych funkcji na danym stanowisku, charakterystykę pracy), jest powiązane z usposobieniem podmiotu. Badania wykazały, iż jednostki pozytywnie usposobione oceniają charakterystykę zadania lub pracy jako bardziej wzbogacone (m.in. [Brief i in. 1988]). Badania potwierdzają powiązanie między

osobowością a postrzeganiem aspektów pracy. Wskazują, iż jednostki, które mają tendencje do doświadczania emocji pozytywnych, reagują korzystnie na sytuacje mające na celu wywołanie pozytywnego wpływu, podczas gdy jednostki z predyspozycjami do doświadczania negatywnych emocji oraz negatywnych samoocen są mniej skłonne do reagowania pozytywnie na takie sytuacje [Larsen, Ketelaar 1991].

Podobnie teoria samopotwierdzenia (*self-verification theory*) [Swann, Stein-Seroussi, Giesler 1992] sugeruje, że jednostki weryfikują założenia co do samych siebie przez wybieranie sytuacji, które dostarczą im informacji zwrotnej potwierdzającej ich założenia co do nich samych (*self-concept*). W kontekście pracy Judge oraz jego współpracownicy [1997] zauważyli, iż jednostki o pozytywnych kluczowych samoocenach mogą wyszukiwać informacji w ich środowisku pracy, które będą prowadzić do pozytywnych konkluzji o ich pracy, podczas gdy jednostki o negatywnych kluczowych samoocenach mogą się koncentrować na negatywnych aspektach pracy.

Związek między postrzeganymi aspektami pracy a złożonością pracy nie jest idealny [Spector, Jex 1991]. Jednakże związek między obiektywną a subiektywną charakterystyką pracy (charakterystyka pracy = postrzegane aspekty pracy) jest dość dobrze ugruntowany. Fried i Ferris [1995] w swoich analitycznych badaniach zauważyli, że obiektywna i postrzegana charakterystyka pracy są ze sobą powiązane. James i Jones znaleźli poparcie dla swojej hipotezy, dowodząc, że złożoność pracy wpływa „naturalnie i pozytywnie na postrzeganie aspektów pracy”. Co więcej, Gerhart [1988] zauważył, iż percepcje aspektów pracy są pozytywną funkcją złożoności pracy. Na podstawie tych odkryć zakłada się, że złożoność pracy jest powiązana z postrzeganymi aspektami pracy.

Zgodnie z modelem charakterystyki pracy [Hackman, Oldham 1976] wewnętrzny opis pracy wpływa pozytywnie na satysfakcję z pracy poprzez proces percepcyjny. Specyficzna charakterystyka pracy (np. zróżnicowane umiejętności, znaczenie zadania) prowadzi do takich pozytywnych psychicznych stanów, jak poczucie znaczenia i odpowiedzialności, które z kolei prowadzą do zadowolenia z pracy. Badania wyraźnie podtrzymują związek między postrzeganymi aspektami pracy a satysfakcją z pracy. Chociaż proces przekładania postrzeganych aspektów pracy na satysfakcję z pracy jest procesem percepcyjnym, model charakterystyki pracy zakłada, że te percepcje mają źródła w warunkach pracy. Choć niektóre badania wykazały małą relację między złożonością pracy a satysfakcją [Spector, Jex 1991], to analiza Frieda i Ferrisa [1995] sugeruje stałą pozytywną relację między obiektywnymi miarami aspektów pracy a satysfakcją z pracy. Wprawdzie złożoność pracy w mniejszym stopniu wyjaśnia zróżnicowanie satysfakcji z pracy, niż czynią to subiektywne miary charakterystyki pracy, związek ten jednak był pozytywny i ważny we wszystkich badaniach, które Fried i Ferris analizowali.

Judge i współpracownicy [1998] weryfikowali związek między kluczowymi samoocenami a satysfakcją z pracy tymczasowej. W większości przypadków bezpo-

średni związek był większy niż związek pośredni. Kluczowe samooceny wywierają wpływ na satysfakcję z pracy poprzez proces emocjonalnej generalizacji – pozytywne uczucia jednostki o niej samej, przekładając się na pozytywny odbiór pracy tymczasowej.

#### 4. Poczucie satysfakcji z pracy – technika badawcza

W celu określenia poziomu satysfakcji czerpanej z wykonywanych zadań wykorzystano 14-itemowe skale zaczerpnięte z opracowania „Badania Ankiety Diagnosticski Pracy” [Hackman, Oldham 1976]. Badania ankietowe diagnostyki pracy pozwoliły na określenie poziomu satysfakcji w odniesieniu do różnych aspektów wykonywanej pracy. Pod uwagę wzięto następujące aspekty satysfakcji: satysfakcję z rozwoju zawodowego (4 itemy: 3, 6, 10, 13), z rozwoju społecznego (3 itemy: 4, 7, 12), satysfakcję z wynagrodzenia (2 itemy: 2, 9), zadowolenie z pewności zatrudnienia (2 itemy: 1, 11), zadowolenie z przełożonych (3 itemy: 5, 8, 14).

W badaniach pracowników tymczasowych terminy pojawiające się w oryginalnej ankiecie, jak *szef i praca*, zostały zastąpione odpowiednio przez *nadzór i zlecenie*, tak by oddać charakterystykę zatrudnienia tymczasowego (por. [Ellingson, Gruys, Sackett 1998]). Wszystkie te elementy zostały ocenione przy użyciu siedmiostopniowej skali, której niższe poziomy oznaczają brak satysfakcji, a wyższe odpowiadają wysokiemu zadowoleniu. Współczynniki rzetelności alfa Cronbacha dla mierników satysfakcji z rozwoju społecznego, zawodowego, otrzymywanego wynagrodzenia, pewności zatrudnienia, przełożonych wynosiły odpowiednio: 0.84, 0.64, 0.86, 0.73 oraz 0.87 [Hackman, Oldham 1976].

#### 5. Charakterystyka próby badawczej

Badaniami objęto 300 pracowników tymczasowych z terenu całej Polski. Próba miała charakter kwotowy. Kryterium wyboru próby to treść wykonywanej pracy. Przez treść wykonywanej pracy rozumiano czynności wymagające albo niewymagające specjalistycznych kwalifikacji. Rozkład próby badawczej, ze względu na treść wykonywanej pracy, został opracowany na podstawie danych z „Raportu z działalności agencji zatrudnienia w 2003 roku” Ministerstwa Gospodarki i Pracy, gdzie 17% (51 badanych) to pracownicy nisko wykwalifikowani, 16% (48 badanych) specjaliści, 12% (36 badanych) pracownicy przemysłu precyzyjnego, 9% (27 badanych) kadra kierownicza, 7% (21 badanych) pomoc techniczna, 6% (18 badanych) pracownicy sprzedaży, 21% (63 badanych) personel administracyjno-biurowy, 12% (36 badanych) pracownicy usług.

Nieco ponad połowę badanych osób stanowią kobiety. Prawie co drugi badany jest w wieku od 21 do 25 lat. Ponad czterech na dziesięciu badanych legitymuje się wykształceniem średnim. Mniej więcej tyle samo osób – wyższym zawodowym albo magisterskim. Kategorie zawodowe, tj. treść wykonywanej pracy, są rozproszo-

ne według założenia doboru do próby. Co piąty uczestnik badań kierowany jest do pracy administracyjnej, także co piąty badany należy do kategorii specjalistów albo kierowników. Niewiele mniej osób stanowi kadrę nisko wykwalifikowaną. 12% badanych pracuje w usługach. Tyle samo respondentów jest oddelegowanych do firm przemysłu precyzyjnego. Prawie 70% badanych jest stanu wolnego. Co czwarty uczestnik próby pozostaje w związku małżeńskim. Zdecydowana większość uczestników badań – ponad trzy czwarte – nie posiada dzieci. 12% respondentów ma jedno dziecko. 56% próby rekrutuje się z dużych miast, a prawie 31% z małych. Prawie czterech na pięciu badanych pracowało do tej pory w jednej agencji pracy tymczasowej. Ponad połowa uczestników badań do tej pory została oddelegowana do jednego pracodawcy, przeszło co dziesięciu – do dwóch. W Polsce pracuje blisko 40 tys. osób zatrudnionych w pracy tymczasowej. Oznacza to, że próba 300 osób jest wyznaczona dla poziomu ufności 0,90 i zakłada błąd szacunku w wysokości 4,7%.

Podsumowując, z analizy próby badawczej złożonej z pracowników tymczasowych wynika, że byli oni raczej młodzi, mieli krótszy niż pięcioletni okres zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej, a większość z nich stanowiły kobiety. Tak więc próba badawcza jako całość pasuje do opisu *przeciętnego europejskiego pracownika tymczasowego* autorstwa S.D. Nollena [1996].

## 6. Dyskusja wyników i wnioski

Gdyby podjąć próbę analizowania satysfakcji z pracy z perspektywy regulatora zachowania się ludzi w organizacjach, mogłoby się okazać, że ogranicza ona zmienność sfery motywacyjnej (hamuje na przykład nadmierne oczekiwania, moderuje roszczenia); stabilizuje procesy decyzyjne jednostki, utrwała standardy zachowań; hamuje ekspansywność zachowań pracownika. Natomiast w sytuacjach wymagających gwałtownych zmian i niezwłocznej mobilizacji wysiłku osoby zadowolone mogą wybierać nie tzw. strategie walki, ale oportunistyczne strategie obronne. Satysfakcja jest więc dobrym regulatorem zachowań ludzkich, gdy organizacja znajduje się w optymalnych warunkach działania, ma zapewniony stan równowagi wewnętrznej i zewnętrznej. Gdy jednak pojawiają się sygnały zagrożeń, czyli takie zmiany, które destabilizują relacje między organizacją a otoczeniem lub destabilizują wewnętrzne związki interpersonalne (co niewątpliwie występuje w sytuacji peryferyjnego zatrudniania – w tym przypadku pojawiania się pracowników tymczasowych w organizacji), wówczas satysfakcja z pracy może być negatywnym zjawiskiem hamującym adekwatną reakcję behawioralną. Zamiast prewencji lub walki z zagrożeniem, mogą się pojawić tendencje zachowawcze zmierzające do obrony *status quo*. Wówczas zaradność w podejmowaniu działań trudnych, odważnych, a nawet ryzykownych, która pozwala wznieść się na wyższy szczebel efektywnego funkcjonowania, jest okupiona niedogodnościami i dyskomfortem. Są to więc swoiste koszty psychologiczne takiego uczestnictwa. Mają one związek z satysfakcją, ale jest to



satysfakcja wyższego rzędu, nierzadko odroczone w czasie, a więc poczucie dalekie od sprzyjania stagnacji i poszukiwania minimalnych wymagań.

Jeśliby odnieść powyższe zjawisko do specyfiki zatrudnienia tymczasowego, które w swojej naturze ma zmienność miejsca pracy, a co się z tym wiąże – cykliczne zachwiania równowagi między jednostką a organizacją oraz destabilizację relacji zawodowych, satysfakcja z pracy okupiona owymi dyskomfortami pracy mogłaby stanowić satysfakcję z zaradności własnej jednostki, działającej sprawnie w trudnych warunkach.

Opierając się na analizie prezentowanych wyników surowych, z której w przypadku zmiennej satysfakcji z pracy wynika, że w badanej populacji pracowników tymczasowych dominują wyniki wyższe aniżeli średnie, można stwierdzić z wysokim prawdopodobieństwem (na podstawie skośności – wykresu przesuniętego w prawo), że praca w warunkach tymczasowych jest związana z odczuwaniem satysfakcji. Najwyższy poziom satysfakcji stwierdzono w przypadku podskali satysfakcji z rozwoju społecznego, najniższy w skali pewności zatrudnienia i satysfakcji z wynagrodzenia, co oddaje specyfikę pracy tymczasowej, gdzie cechą charakterystyczną jest „zrywalność” relacji interpersonalnych, względnie krótkie i określone ramy czasowe kontraktu oraz ze względu na marżę pobieraną przez agencję pośredniczącą w zatrudnieniu – stosunkowo niższe zarobki.

## Literatura

- Bandura B., *Notes on the concept of commitment*, "American Journal of Sociology" 1977 no. 66, s. 32-42.
- Brief A., Burke M., George J., Robinson B., Webster J., *Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress?* "Journal of Applied Psychology" 1988 no. 73, s. 193-198.
- Broschak J. P., Davis-Blake A., *The divergence of macro-structure and micro-dynamics: the effects of contingent work and outsourcing of workplace dynamics*, Academy of Management Meeting, San Diego 1998.
- Buchanan B., *Building organizational commitment: The socialization managers in work organization*, "Administrative Science Quarterly" 1974 no. 19, s. 533-546.
- Davis-Blake A., Uzzi B., *Determinants of employment externalization: a study of temporary workers and independent contractors*, "Administrative Science Quarterly" 1993 no. 38, s. 195-223.
- Davis-Blake A., Waller M.J., Ammeter T.P., *The effects of temporary worker use on commitment and satisfaction of permanent employees in small firms*, Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Vancouver, BC 1995.
- Diener E., Larsen R.J., Emmons R.A., *Person & Situation interactions: Choice of situations and congruence response models*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1984 no. 47, s. 580-592.
- Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L., *Subjective well-being: Three decades of process*, "Psychological Bulletin" 1999 no. 125, s. 276-302.
- Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, red. L. Machol-Zajda, IPiSS, Warszawa 2001.

- Ellingson J. E., Gruys M.L., Sackett P.R., *Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees*, "Journal of Applied Psychology" 1998 no. 83, s. 913-921.
- Ferris R.G., Witt L.A., Hochwarter W.W., *Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary*, "Journal of Applied Psychology" 2001, vol. 86, no. 6, s. 1075-1082.
- Fried Y., Ferris R.G., *'Supervisors' role conflict and role ambiguity: differential relations with performance ratings of subordinates and the moderating effect of screening ability*, "Journal of Applied Psychology" 1995 no. 80, s. 282-291.
- Geller P.A., Hobfoll S.E., *Gender differences in job stress, tedium, and social support in the workplace*, "Journal of Social and Personality Relationships" 1994 no. 11, s. 555-572.
- Gerhart B.A., *Sources of variance in perceptions of job complexity*, Unpublished doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison 1985.
- Gerhart B.A., *How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs*, "Journal of Applied Psychology" 1987 no. 72, s. 366-373.
- Gerhart B.A., *Sources of variance in incumbent perceptions of job complexity*, "Journal of Applied Psychology" 1988 no.73, s. 154-162.
- Hackett G., Betz N.E., *A self-efficacy approach to the career development of women*, "Journal of Vocational Behavior" 1981 no. 18, s. 326-339.
- Hackman J.R., Oldham G.R., *Motivation through the design of work: Test of theory*, "Organizational Behavior and Human Performance" 1976 no. 16, s. 250-279.
- Hall D.T., Foster L.W., *A psychological success cycle and goal setting: Goals, performance, and attitudes*, "Academy of Management Journal" 1977 no. 20, s. 282-290.
- Hall D.T., Parker V.A., *The role of workplace flexibility in managing diversity*, "Organizational Dynamics" 1993 no. 22, s. 5-18.
- Hall T., *The new career contract: Alternative career paths*, The Fourth German Business Congress, Cologne 1993.
- Hausser D., *The impact of flexitime on organizational functions: A field study*, U.S. Government Printing Office, Washington, DC 1980.
- Judge T.A., Bono J.E., Locke E.A., *Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics*, "Journal of Applied Psychology" 2000, vol. 85, no. 2, s. 237-249.
- Judge T.A., Locke E.A., Durham C.C., *The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach*, "Research in Organizational Behavior" 1997 no. 19, s. 151-188.
- Judge T.A., Locke E.A., Durham C.C., Kluger A.N., *Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations*, "Journal of Applied Psychology" 1998 no. 83, s. 17-34.
- Kryńska E., *Elastyczność zatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej*, „Gospodarka Narodowa” 2001 nr 1, s. 74-75.
- Larsen R.J., Ketelaar T., *Personality and susceptibility to positive and negative emotional states*, "Journal of Personality and Social Psychology" 1991 no. 61, s. 132-140.
- Levy P.E., Baumgardner A.H., *Effects of self-esteem and gender on goal choice*, "Journal of Organizational Behavior" 1991 no. 12, s. 529-541.
- Magnusson D., *The logic and implications of a person-oriented approach*, In: (Eds.), *Methods and models for studying the individual*, red. R.B. Cairns, L.R. Bergman, J. Kagan, California: Sage, 1998, s. 33-64.
- Nollen S.D. *Managing contingent workers: how to reap the benefits and reduce the risks*, American Management Association, New York 1996.
- Porter L.W., Lawler E. E., *The effect of performance on job satisfaction*, "Industrial Relations" 1967 no. 7, s. 20-28.
- Psychologiczne koszty aktywności człowieka*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1989.

- Ratajczak Z., *Wsparcie społeczne w warunkach zagrożenia funkcjonowania człowieka w środowisku pracy*, „Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy”, 10, 19, Uniwersytet Śląski, Katowice 1992.
- Spector P.E., Jex S.M., *Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health*, “Journal of Applied Psychology” 1991 no. 76, s. 46-53.
- Staw B.M., Bell N.E., Clausen J.A., *The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test*, “Administrative Science Quarterly” 1986 no. 31, s. 56-77.
- Swann W.B., Jr., Stein-Seroussi A., Giesler R.B., *Why people self-verify*, “Journal of Personality and Social Psychology” 1992 no. 62, s. 392-401.

## **WORK SATISFACTION IN UNTYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT – ON THE EXAMPLE OF SEASONAL EMPLOYEES**

### **Summary**

The paper presents findings of research conducted on a sample of 300 employees from temporary work agencies that were delegated to the client companies that operate in different branches. Hackmann & Oldhama’s model is adopted to be able to distinguish temporary workers.