

JAN F. TERELAK, ANNA IZWANTOWSKA
Instytut Psychologii
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

**ADAPTACJA KWESTIONARIUSZA
OBSZARY ŻYCIA ZAWODOWEGO
(Areas of Worklife Survey)
CHRISTINY MASLACH I MICHAELA LEITERA**

Adaptation of the Areas of Worklife Survey C. Maslach and M. Leitera

Abstract

Work moves cultural adaptation The Areas the of Worklife Survey C. Maslach and M. Leitera, measuring five of organizational factors: the workload, feeling of control in work (the autonomy); perceived the support of organization (the prize and sense of justice), the social support in work as well as congruence of the worker and organization's value.

**1. PODSTAWY TEORETYCZNE KWESTIONARIUSZA
OBSZARY ŻYCIA ZAWODOWEGO**

1.1. WYBRANE CZYNNIKI ŚRODOWISKA ORGANIZACJI

Analiza czynników organizacyjnych jest niezbędna do identyfikacji źródeł efektywności pracy, takich jak np. struktura czasowa pracy (praca w godz. 8.00 – 17.00, czy praca zmianowa) i procedury organizacyjne (np. regulamin) (Grzywacz i Butler, 2005). Należy dodać, że pewne charakterystyki pracy, jak wysoka złożoność zadań (na przykład na stanowiskach menadżerów wysokiego szczebla) są nie tylko absorbujące czasowo ale również emocjonalnie, co może być przyczyną wielu konfliktów w relacji jednostka-organizacja. Badania oraz praktyka zarządzania zasobami ludzkimi (HR) potwierdzają powyższe tezy (Grzywacz i Marks, 2000; Barnett i Hyde, 2001; Grzywacz i Butler, 2005; Thompson i Prottas, 2005; Aryee, Srinivas i Tan, 2005; Halpen, 2005; Witt i Carlson, 2006; Ford, Heinen i Langkamer, 2007). Niniejsza praca skupia się na pięciu czynnikach organizacyjnych, takich jak: obciążenie pracą, poczucie kontroli w pracy (autonomia); postrzegane wsparcie organizacji (nagrody i poczucie sprawiedliwości), wsparcie społeczne w pracy oraz kongruencja wartości pracownika i organizacji uwzględnionych w modelu czynników środowiska organizacji Michaela Leitera (2006).

1.2. CHARAKTERYSTYKA ORGANIZACJI PRACY W MODELU M. LEITERA

Organizacja jest definiowana w niniejszej pracy z perspektywy teorii ról społecznych. Zachowania są ustalane i sankcjonowane poprzez normy oraz wartości organizacyjne. Aby system funkcjonował poprawnie musi być zintegrowany poprzez wzajemne powiązanie ról, norm i wartości organizacyjnych z normami i wartościami jednostki (Katz i Khan, 1979).

Organizacje są współcześnie dominującymi formami funkcjonowania grup społecznych. Bańka (2007) scharakteryzował organizację pracy jako strukturę złożoną z czterech elementów: systemu technologicznego, systemu społecznego (ludzie wraz z ich postawami, motywacjami, zdolnościami i cechami osobowościowymi), systemu strukturalnego (to ogół stanowisk i ról organizacyjnych) oraz systemu ekologicznego (otoczenie zewnętrzne). Etzioni (1964, za: Sułkowski, 2004) określił organizację jako odznaczające się podziałem pracy, władzy i przepływem informacji, który nie jest przypadkowy ani tradycyjny, lecz rozmyślnie zaplanowany. Układ ten ma służyć realizacji określonych celów poprzez obecność ośrodków władzy, które kontrolują zgodne wysiłki organizacji i skierowują je na ich cele. Organizacje charakteryzują się również substytucyjnością personelu, co oznacza, że osoby niespełniające zadań mogą być usunięte z organizacji, a ich role powierzone innym. Katz i Khan (1979) wyróżniają ponadto ważne elementy jak omówione wcześniej role, normy i wartości oraz klimat emocjonalny organizacji. Bańka (2007) definiuje klimat organizacyjny jako subiektywną percepcję cech organizacji lub jej podsystemów z punktu widzenia traktowania członków organizacji.



Ryc. 1. Model teoretyczny obszarów organizacji pracy M. Leitera
(oprac. własne na podst. Leiter, 2006)

1.2.1. OBCIĄŻENIE PRACĄ

Obciążenie pracą (*work overload*) to obciążenie pracownika, które występuje gdy przekazywane oczekiwania różnych członków układu odniesienia roli są uprawnione i niesprzeczne logicznie, jednakże pracownik stwierdza, że nie jest w stanie sprostać wszystkim stawianym mu zadaniom w wyznaczonym czasie i na odpowiednim po-

ziomie jakościowym (Katz i Kahn, 1979). Obciążenie w pracy jest głównym, obok dwuznaczności roli i konfliktu wewnątrz roli, źródłem stresu zawodowego (Kahn i Byosiere, 1992; za: Ford, Heinen, Langkamer, 2007).

1.2.2. POCZUCIE KONTROLI W PRACY

Poczucie kontroli w pracy (autonomia) to stopień, w jakim pracownik może decydować kiedy, gdzie i jak może wykonywać powierzone zadania (Thompson i Prottas, 2005). Badania dowodzą, że takie charakterystyki pracy jak autorytet i różnorodność oraz zasoby, które one obejmują stwarzają pozytywne skutki w postaci motywacji, energii, nowych umiejętności lub postaw, które mogą mobilizować do wzmocnionego funkcjonowania w innych obszarach życia np. w rodzinie (Friedman i Greenhaus, 2000; za: Grzywacz & Butler, 2005; Clark, 2001). Poczucie autonomii w miejscu pracy zwiększa również samoocenę pracownika (Friedman i Greenhaus, 2000; za: Grzywacz & Butler, 2005).

1.2.3. POSTRZEGANE WSPARCIE ZE STRONY ORGANIZACJI

Postrzegane wsparcie ze strony organizacji (*perceived organisational support*) to ogólne przekonanie pracownika, że pracodawca ceni jego wkład i troszczy się o dobrostan (Rhoades i Eisenberger, 2002). Wsparcie takie dostarcza zasobów w formie socjo-emocjonalnego wsparcia oraz technologii i funduszy, co jak wykazały badania koreluje z podwyższonymi wynikami w pracy (Witt i Carlson, 2006). W niniejszej pracy postrzegane wsparcie ze strony organizacji dotyczy przede wszystkim oczekiwanych nagród i subiektywnego poczucia sprawiedliwości z nimi związanego.

1.2.4. WSPARCIE SPOŁECZNE W PRACY

Wsparcie społeczne w pracy (*work support*) opisuje transakcję interpersonalną, która zawiera w sobie emocjonalną troskę i pomoc instrumentalną ze strony przełożonych lub/i współpracowników i polega na uzyskiwaniu zwrotnych informacji na temat poziomu funkcjonowania w pracy lub oceny (House, 1981, cytaty za: Aryee, Srinivas and Tan, 2005). Badacze stresu przeważnie przedstawiają wsparcie społeczne jako jeden z mechanizmów radzenia sobie ze stresem, gdyż wsparcie łagodzi i tłumi pejoratywne konsekwencje stresu (Cohen i Wills, 1985). Przeprowadzone badania dowodzą, iż nieformalny (np. koleżeński) kontekst wsparcia społecznego może być ważniejszy dla integracji praca-rodzina niż oficjalne programy wsparcia ze strony organizacji jak i instytucji.

1.2.5. ZGODNOŚĆ WARTOŚCI PRACOWNIKA I ORGANIZACJI

Zgodność systemu wartości pracownika i organizacji (*person-organization congruence*) opisuje związek pomiędzy wartościami pracownika i kulturą organizacji, w której dany pracownik pracuje. Zdaniem Chatman (1991), sytuacja pożądana to taka, gdy zgodność przedstawia harmonię, równowagę i dopasowanie pomiędzy wzorem wartości organizacji (np. kultura organizacji) a wzorem wartości jednostki. Gdy istnieje dopasowanie wartości, istnieje większe prawdopodobieństwo, że pracownicy będą mieli bardziej pozytywny stosunek do pracy. Badania przekrojowe wykazały, że zgodność jest związana z takimi ważnymi wyznacznikami jak: satysfakcja z pracy, zaangażowanie w pracę, oddanie organizacji, zmniejszone intencje

zmiany pracy i optymizm, co do przyszłości organizacji (Harris i Mosshoder, 1996, za: Vandenberghe i Peiro, 1999). Badania O'Reilly (1991, cytat za: Vandenberghe i Peiro, 1999) wykazały, że młodzi pracownicy z dobrym dopasowaniem wartości byli bardziej zadowoleni z pracy, bardziej zaangażowani w pracę oraz nastawieni na pozostanie w firmie przez dłuższy okres niż pracownicy młodzi z trudnościami adaptacyjnymi.

2. ADAPTACJA NARZĘDZIA

Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego obejmuje zagadnienia, takie jak: obciążenie pracą, postrzegane wsparcie ze strony organizacji, wsparcie ze strony innych ludzi w pracy, zgodność systemu wartości pracownika i organizacji.

Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego jest narzędziem skonstruowanym w kanadyjskim instytucie *Center for Organizational Research & Development* przy Uniwersytecie w Arcadii przez Christinę Maslach i Michaela Leitera, którzy specjalizują się w badaniu zjawiska wypalenia zawodowego¹. Kwestionariusz jest przeznaczony do subiektywnej oceny środowiska pracy przez pracowników. Pozwala on na oszacowanie funkcjonowania pracownika w środowisku pracy oraz niezgodności pomiędzy wymaganiami organizacji z potrzebami, aspiracjami i możliwościami pracowników. Kwestionariusz składa się z 29 stwierdzeń zgrupowanych w sześć skal:

- Skala Obciążenie Pracą dotyczy poczucia jednostki jak bardzo jest obciążona pracą, czy uznaje tę sytuację za taką, z którą jest w stanie sobie poradzić, czy też jest przytłoczona nadmiarem pracy.
- Skala Kontroli Zachowań w Pracy bada możliwość podejmowania samodzielnych decyzji, dokonywania wyborów na danym stanowisku pracy.
- Skala Satysfakcji z Nagród dotyczy oceny stopnia zadowolenia z nagród, jakie osoba otrzymuje za swoją pracę: zarówno nagród materialnych, możliwości awansu, jak i społecznych, takich jak uznanie i szacunek ze strony współpracowników, przełożonych i klientów.
- Skala Wsparcia ze Strony Współpracowników dotyczy oceny jakości środowiska społecznego w miejscu pracy (wzajemnego wsparcia, współpracy i okazywania pozytywnych uczuć).
- Skala Poczucie Sprawiedliwości odnosi się do poczucia pracownika, że jest traktowany sprawiedliwie lub nie i dotyczy takich aspektów pracy jak jasne reguły, podział dóbr i możliwości promocji.
- Skala Wartości pozwala oszacować, czy istnieje konflikt wartości w samej organizacji lub pomiędzy wartościami pracownika a wyznawanymi przez organizację.

2.1. SZCZEGÓŁOWE ETAPY ADAPTACJI NARZĘDZIA

(1) Przetłumaczono anglojęzyczną wersję narzędzi na język polski. (2) Poproszono 10 nauczycieli języka angielskiego, którzy dobrze znają język angielski o wypełnienie kwestionariusza w wersji oryginalnej. (3) Po trzy tygodniowej przerwie poproszono tę samą grupę o wypełnienie kwestionariusza w wersji przetłumaczonej na język polski. (4) Przeprowadzono test-retest. (5) Wyliczono współczynniki korelacji r Pearsona

¹ Autorom skali wyrażamy podziękowanie za zgodę na przeprowadzenie adaptacji narzędzia, jak również za cenne konsultacje na temat modelu teoretycznego.

dla poszczególnych pytań. Uzyskane wyniki były słabo skorelowane. Najwyższa korelacja dla poszczególnych pytań wynosiła 1, najniższa – 740. Kwestionariusze odrzucono w tej wersji. (6) Przeprowadzono wywiad z osobami biorącymi udział w badaniu test-retest, pytając ich głównie o powody skrajnie różnych odpowiedzi w wersjach angielskiej i polskiej. (7) Wszystkie uzyskane odpowiedzi sugerowały brak znajomości kontekstu psychologicznego pracy w polskich warunkach. (8) Rozpoczęto cały proces adaptacyjny raz jeszcze zmieniając grupę z nauczycieli na studentów V roku ze specjalności psychologii pracy. (9) Zapoznano ich dokładnie z podstawami teoretycznymi adaptowanych narzędzi. (10) Poproszono studentów o dokonanie zmian w kwestionariuszu w wersji polskiej. (11) Zebrano wszystkie zmiany i na ich podstawie naniesiono poprawki do polskiej wersji kwestionariuszy. (12) Przeprowadzono test-retest na tej samej grupie nauczycieli języka angielskiego. (13) Wyliczono współczynniki korelacji r Pearsona między odpowiedziami w angielskiej i polskiej wersji dla poszczególnych itemów. Wszystkie pytania uzyskały wartość korelacji istotną statystycznie do 0,05. (14) Jako miarę zgodności wewnętrznej testu wyliczono współczynnik α Cronbacha=0,83.

2.2. PUNKTOWANIE

Osoby badane są proszone o ocenienie stopnia, w jakim zgadzają się z każdym ze stwierdzeń przy użyciu skali ocen Likerta: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 2 – raczej się nie zgadzam, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej się zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam. Użycie skali Likerta umożliwi obróbkę statystyczną zarówno wyników poszczególnych skal, jak i wyniku skumulowanego dla całego kwestionariusza. Na wynik każdej skali składa się średnia ważona poszczególnych stwierdzeń.

Skala Obciążenie Pracą – pytania 1R, 2R, 3R, 4R, 5, 6;

Skala Kontrola – pytania 7, 8, 9;

Skala Nagrody – pytania 10, 11, 12R, 13R ;

Skala Społeczność – pytania 14, 15, 16, 17, 18R;

Skala Poczucie Sprawiedliwości – pytania 19, 20, 21, 22, 23R, 24R;

Skala Wartości – pytania 25, 26, 27, 28, 29R;

(R oznacza odwrotne punktowanie: (5=1) (4=2) (2=4) (1=5).

Standaryzacja

Warunki standaryzacyjne przyjęto za wersją oryginalną skali, uwzględniając zarówno samą procedurę badania (badania indywidualne i grupowe, treść instrukcji), jak i formalną strukturę testu i jego interpretacji ilościowej (punktowanie) i jakościowej (zgodnej z teorią).

2.3. PRÓBA NORMALIZACYJNA

Normy zostały opracowane na próbie 1492 osób, której charakterystyka ilościowa i jakościowa przedstawiona została w tabeli 1.

Średnie, odchylenia standardowe i współczynniki Alpha dla wyników w poszczególnych skalach kwestionariusza przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 1. Charakterystyka polskiej próby normalizacyjnej

480	Mężczyźni	Staż pracy w organizacji:	264	<1 rok
912	Kobiety		424	1-5 lat
100	Nie podano		253	6-10 lat
			178	11-15 lat
			124	16-20 lat
			151	>20 lat

Tabela 2. Dane statystyczne dla poszczególnych skal

Skala	Średnia	Odch. Stand.	Alpha
Obciążenie pracą	2.92	0.88	.80
Kontrola	3.46	0.87	.70
Nagrody	3.13	0.60	.89
Społeczność	3.37	0.88	.85
Poczucie sprawiedliwości	2.71	0.90	.87
Wartości	3.28	0.75	.75

2.4. MOC DYSKRYMINACYJNA

Dla określenia mocy dyskryminacyjnej pytań wchodzących w skład poszczególnych skal obliczono współczynniki korelacji r Pearsona między ogólnymi wynikami skal a punktacją pytań wchodzących w ich skład. Wynosi ona w granicach 0.72 – 0.84.

2.5. TRAFNOŚĆ CZYNNIKOWA

Trafność czynnikowa Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego została określona za pomocą analizy czynnikowej metodą głównych składowych z rotacją Varimax Kaisera (Brzeziński, 2003). Wyniki ilustruje tabela 3.

Tabela 3. Ładunki czynnikowe

	Obciążenie pracą	Kontrola	Nagrody	Społeczność	Poczucie sprawiedliwości	Wartości
1R	.756					
2R	.598					
3R	.743					
4R	.822					
5	.729					
6	.518					
7		.807				
8		.502				
9		.797				
10			.747			

	Obciążenie pracą	Kontrola	Nagrody	Spółeczność	Poczucie sprawiedliwości	Wartości
11			.712			
12			.781			
13R			.785			
14				.647		
15				.789		
16				.827		
17				.800		
18R				.630		
19					.746	
20					.745	
21					.742	
22					.714	
23R					.631	
24R					.574	
25						.730
26						.722
27						.674
28						.598
29						.504

Jak wynika z tabeli 3. analiza czynnikowa potwierdziła dobrą trafność czynnikową kwestionariusza.

Wstępne wyniki badań tą wersją kwestionariusza, w kontekście wypalenia zawodowego, potwierdziły jego wartość teoretyczną i przydatność metodologiczną w relacji do zjawiska wypalenia zawodowego (Terelak, Izwantowska, 2008) oraz w relacji do interakcji praca – rodzina (Grzywacz, Butler, 2005; Terelak, Łozińska, 2007). Bardziej szczegółowe dane na temat podstaw teoretycznych i przydatności Kwestionariusza Obszarów Życia Zawodowego prezentują między innymi P.M. Leiter (2006) i L. Rhoades oraz R. Eisenberger (2002).

3. WNIOSKI

1. Kwestionariusz Obszary Życia Zawodowego oparty jest na modelu teoretycznym obszarów organizacji pracy M. Leitera (2006).

2. Zaprezentowany na wstępnym etapie adaptacji kwestionariusz przeznaczony jest wyłącznie do badań eksperymentalnych i wymaga dalszych badań walidacyjnych na większych grupach osób i różnych grupach zawodowych. Zdając sobie sprawę z faktu, że procedura walidacyjna jest obciążona znanymi z literatury przedmiotu typowymi trudnościami, związanymi z różnicami kulturowymi, takimi między innymi jak: zbyt mała liczebność badanych osób, brak lub zbyt ogólne kryteria identyfikacji badanych dymensji, trudności semantyczne (denotacyjne i konotacyjne) związane z przekładem itemów, itp. (por. Scherbaum, 2005), traktujemy doniesienie jako zachętę do dalszych badań, a nie jako podręcznik (*manual*) testów.

BIBLIOGRAFIA

- Aryee, S., Srinivas, E.S., Tan, H.H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 132-146.
- Bańka, A. (2007). Działalność zawodowa i publiczna. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 281-440.
- Barnett, R.C., Hyde, J.S. (2001). Women, Men, Work, and Family. An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56 (10) 781-796.
- Brzeziński, J. (2003) *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chatman, J.A. (1991). Matching people and organizations: Selecting and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Clark, S.C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Ford, M.T., Heinen, B.A., Langkamer, K.L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J.G., Butler, A.B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109.
- Grzywacz, J.G., Marks, N.F. (2000). Reconceptualising the Work-Family Interface. An Ecological Perspective to the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Halpen, D.F. (2005). Psychology at the Intersection of Work and Family. *American Psychologist*, 50 (5), 397-409.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1979). *Spoleczna psychologia organizacji*. Warszawa: PWN.
- Leiter, P.M. (2006). *Areas of Worklife Survey Manual*. Wolfville: Centre for Organizational Research and Development at Acadia University.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Scherbaum, A. (2005). Synthetic validity: Past, present, and future. *Personnel Psychology*, 58, 481-515.
- Sułkowski, Ł. (2004). *Organizacja a rodzina – więzi rodzinne w życiu gospodarczym*. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”.
- Terelak, J.F., Izwantowska, A. (2008). Niektóre czynniki organizacji a wypalenie zawodowe. *Miscellanea Oeconomicae*, 12 (2), 146-160.
- Terelak, J.F., Łozińska, K. (2007). Zarządzanie interakcją „praca-rodzina” w rozwoju organizacji. *Miscellanea Oeconomicae*, 11 (3), 207-221.
- Thompson, C.A., Prottas, D.J. (2005). Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 100-118.

- Vandenberghe, C., Peiro, J.M. (1999). Organizational and Individual Values: Their Main and Combined Effects on Work Attitudes and Perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (4), 569-581
- Witt, L.A., Carlson, D.S. (2006). The Work-Family Interface and Job Performance: Moderating Effects of Conscientiousness and Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (4), 343-357.

ANEKS

Kwestionariusz Obszary Życia Zawodowego (*Areas of Worklife Survey*) Chrisitny Maslach i Michaela Leitera (w polskiej adaptacji Anny Izwantowskiej i Jana F. Terelaka)*

Zamieszczone poniżej twierdzenia opisują różnorodne odczucia jakie mogą pojawiać się w związku z wykonywaną przez Pana/ią pracą. Proszę ustosunkować się w ten sposób do każdego stwierdzenia. Oceń na skali 1-5 w jakim stopniu zgadzasz się z niżej podanymi stwierdzeniami. Proszę o udzielanie szczerych odpowiedzi, gdyż tylko wtedy wypełnianie testu ma rzeczywistą wartość poznawczą. Badanie ma charakter anonimowy i jego wyniki nie będą udostępniane osobom trzecim. Bardzo dziękuję za udział w badaniu i okazaną pomoc.

1 zdecydowanie się nie zgadzam	2 raczej się nie zgadzam	3 trudno powiedzieć	4 raczej się zgadzam	5 zdecydowanie się zgadzam
--------------------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------------

OBCIĄŻENIE PRACĄ

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Nie wystarcza mi czasu na pracę, którą muszę wykonać | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Pracuję intensywnie przez długie okresy czasu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Po pracy wracam do domu zbyt zmęczona/y aby robić coś dla przyjemności | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Mam tak dużo zajęć w pracy, że zaniedbuję moje zainteresowania | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Mam wystarczająco dużo czasu na wykonanie wszystkich ważnych obowiązków zawodowych | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Nie przynoszę do domu problemów związanych z pracą. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

POCZUCIE KONTROLI

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 7. Mam wpływ na sposób w jaki wykonuję swoją pracę. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Mogę uzyskać od przełożonych narzędzia i miejsce potrzebne mi do pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Mam zawodową autonomię, niezależność w pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

NAGRODY

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 10. Ludzie z którymi pracuję okazują mi uznanie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Moja praca jest doceniana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Mój wysiłek przeważnie pozostaje niezauważony | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Nie otrzymuję uznania za wszystkie rzeczy do których realizacji się przyczyniłem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

1 zdecydowanie się nie zgadzam	2 raczej się nie zgadzam	3 trudno powiedzieć	4 raczej się zgadzam	5 zdecydowanie się zgadzam
--------------------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------------

SPOŁECZNOŚĆ

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 14. Współpracownicy ufają sobie wzajemnie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Członkowie mojego zespołu wspierają się wzajemnie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Członkowie mojego zespołu efektywnie współpracują ze sobą | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Członkowie mojego zespołu komunikują się otwarcie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Nie czuję się związany z moimi kolegami z pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

POCZUCIE SPRAWIEDLIWOŚCI

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 19. Dobra są tu sprawiedliwie rozdzielane. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Możliwości awansu zależą ściśle od dotychczasowych zasług. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Istnieją efektywne procedury odwołania się od niesprawiedliwie podjętej decyzji. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Przełożeni traktują sprawiedliwie wszystkich pracowników. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Osobiste preferencje wpływają na podejmowane w pracy decyzje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Nie to co umiesz ale to kogo znasz wpływa na twoją karierę tutaj. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

WARTOŚCI

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 25. Moje wartości i te jakimi kieruje się firma pokrywają się wzajemnie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Cele firmy wpływają na moje codzienne czynności w pracy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Moje osobiste cele zawodowe są zgodne z celami organizacji. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Firma dba o wysoką jakość. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Praca tutaj zmusza mnie do działania wbrew moim zasadom | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

O TOBIE

- | | | |
|---------------------------------------|--|--------------|
| 1. Płeć | 1. Kobieta | 2. Mężczyzna |
| 2. Jak długo pracujesz w organizacji? | 1. 0-6 miesięcy
2. 7-12 miesięcy
3. 1-2 lata
4. 3-5 lat
5. 6-10 lat
6. 11-15 lat
7. 16-20 lat
8. Dłużej | |

3. Nazwa Działu