

Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy

Artykuł przedstawia związki między płcią, wiekiem i stanowiskiem pracy a zadowoleniem z pracy oraz predyktory ogólnej satysfakcji z pracy u kobiet i mężczyzn na danym stanowisku. Badano 315 osób (134 kobiet i 181 mężczyzn) w trzech grupach wiekowych (do 30 lat, 30–40 lat, powyżej 40 lat), pracujących na stanowiskach wykonawczych (82), samodzielnych (118) lub kierowniczych (115) za pomocą Arkusza Opisu Pracy (satysfakcja z pracy) i Kwestionariusza Nastroju w Pracy (stany afektywne). Rodzaj stanowiska, wiek oraz płeć niezależnie wyznaczają poziom niektórych wymiarów zadowolenia z pracy. Wpływ płci na satysfakcję z pracy ogólną, z treści i płacy oraz na częstość przyjemności zależy od stanowiska – na stanowiskach samodzielnych kobiety są bardziej zadowolone, a na wykonawczych są mniej zadowolone od mężczyzn. Rola stanowiska pracy jest modyfikowana przez płeć: stanowisko wyznacza poziom zadowolenia z pracy silniej u kobiet niż u mężczyzn, a u mężczyzn silniej niż u kobiet modyfikuje predyktory ogólnej satysfakcji z pracy – u mężczyzn na różnych stanowiskach wyjaśniają ją inne „czynniki higieny” (ludzie, nagrody lub kontekst).

Słowa kluczowe: stanowisko pracy, płeć, satysfakcja z pracy, oceny emocjonalne.

Wprowadzenie

Podstawę teoretyczną badań stanowi Transakcyjny Model Jakości Życia – TMJZ (Zalewska, 2003, 2004). W modelu tym zadowolenie z pracy jest elementem jakości życia w ujęciu subiektywnym (subjective well-being). Jakość życia oznacza tu system postaw osoby, wyrażających jej stosunek wobec własnego życia jako całości i jego różnych sfer (pracy, zdrowia itp.). Postawy te określane są mianem zadowolenia – np. zadowolenie z życia, z pracy. Zadowolenie z życia (nazywane też „szczęściem” – por. Trzebińska, 2008) obejmuje dwa aspekty: emocjonalny (emocje pozytywne i negatywne) oraz poznawczy – satysfakcję z życia (por. Diener i Biswas-Diener, 2000; Diener, Lucas i Scollon, 2006; Klonowicz, 2001; Lyubomirsky, King i Diener, 2005; Strack, Argyle i Schwarz, 1991; Zalewska i Brandstätter, 2001). Zadowolenie z pracy oznacza postawę osoby wobec pracy, wyrażającą jej ocenę, w jakim stopniu wykonywana praca jest dla niej korzystna. Postawa ta, podobnie jak zadowolenie z życia, zawiera dwa komponenty (Brief, 1998; Brief i Weiss, 2002; Judge i Ilies, 2004; Schleicher, Watt i Greguras, 2004; Van Katwyk, Fox, Spector i Kelloway, 2000; Zalewska, 2001, 2007):

- Oceny emocjonalne informują o tym, co osoba czuje w pracy, odzwierciedlają intensywność i/lub częstość różnych stanów afektywnych – aspekt emocjonalny określany jest jako ton hedoniczny (hedonic tone), samopoczucie lub nastroj w pracy (well-being, affect or mood at work), czy emocjonalny dobrostan związany z pracą (job-related affective well-being);
- Oceny poznawcze wyrażane są w sądach poznawczo-wartościujących i odzwierciedlają, co osoba myśli, jak poznawczo ocenia swoją pracę i swój do niej stosunek. Sądy te określane są mianem satysfakcji i mogą dotyczyć oceny pracy jako całości (ogólna satysfakcja z pracy) lub poszczególnych składników pracy (np. satysfakcja z kolegów, treści pracy, płacy itd.). To rozumienie satysfakcji z pracy zgodne jest z tym, co szacuje większość technik używanych do pomiaru satysfakcji z pracy (Brief, 1998; Spector, 1997; Zalewska, 2001, 2003).

W TMJZ podkreślana jest odrębność emocjonalnych i poznawczych ocen oraz przyjmowane jest założenie, że cechy osoby modyfikują znaczenie czynników zewnętrznych i wewnętrznych, a także przetwarzanie informacji emocjonalnych i poznawczych. Celem badań jest analiza roli cech podmiotu (płci i wieku) oraz czynnika środowiska (rodzaj stanowiska pracy) w wyznaczaniu zadowolenia z pracy. Z perspektywy badań nad płcią (gender study) celem jest ustalenie, jaka jest rola płci w wyznaczaniu zadowolenia z pracy: czy różnicuje zadowolenie, czy jej wpływ zależy od rodzaju stanowiska i wieku oraz czy moderuje wpływ innych zmiennych – czy modyfikuje wpływ rodzaju stanowiska pracy i wieku na badane wymiary zadowolenia, a także wpływ szczegółowych wymiarów zadowolenia z pracy na ogólną satysfakcję z pracy.

Płeć, wiek i rodzaj stanowiska pracy a zadowolenie z pracy – problemy badawcze

Płeć od dawna wzbudza zainteresowanie jako czynnik, który może warunkować zadowolenie z pracy. Z jednej strony, badania w Polsce i wielu krajach Europy wskazują bowiem, że sytuacja kobiet na rynku pracy istotnie różni się od sytuacji mężczyzn. Z drugiej strony, dość powszechne jest przypuszczenie, że praca ma odmienne znaczenie i jest źródłem odmiennych doświadczeń dla kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że płeć może bezpośrednio różnicować zadowolenie z pracy, a także może być moderatorem wpływu różnych zmiennych na zadowolenie z pracy lub modyfikować związki zadowolenia z pracy z innymi zmiennymi.

Udział kobiet na rynku pracy w porównaniu z udziałem mężczyzn jest niższy w USA (Mainiero i Sullivan, 2005) i w każdym z państw należących do Unii Europejskiej, a stopa bezrobocia i stopa długotrwałego bezrobocia kobiet są wyższe niż w przypadku mężczyzn (Stelmachowicz-Pawyza i Świeżewska-Ambroziak, 2007). Współczynnik aktywności zawodowej polskich kobiet w latach 2005–2007 (49–45,9%) był znacznie niższy niż mężczyzn (63–61,9%), a w 2005 roku stopa bezrobocia wśród kobiet wynosiła 19%, natomiast wśród mężczyzn 17%. Także w 2007 roku ryzyko bierności zawodowej oraz bezrobocia było większe u kobiet niż u mężczyzn (Zalewska i Jaros, 2008). W USA mówi się wręcz o rewolucji „wycofywania się”, polegającej na ucieczce wysoko wykształconych kobiet z przedsiębiorstw i „wyścigu szczurów” w korporacjach. Wycofywanie się kobiet wyjaśnia się dyskryminacją kobiet w firmach, szukaniem przez kobiety równowagi między wymogami pracy i rodziny oraz pokoleniową zmianą wartości pracy, spadkiem jej znaczenia dla pokolenia urodzonego w latach 1960–1982 (Mainiero i Sullivan, 2005). Te zjawiska mogą być także źródłem różnic w zadowoleniu z pracy. Istnieje wiele danych o nierównym traktowaniu pracujących kobiet i mężczyzn. Przeciętne płace kobiet są niższe niż płace mężczyzn. Kobiety z reguły otrzymują gorsze prace i zajmują niższe stanowiska. Mają także mniejsze szanse awansu (albo ich awans dotyczy stanowisk, które wiążane są z dużym ryzykiem niepowodzeń), a na tych samych stanowiskach otrzymują mniejsze płace (Budrowska, Duch i Titkow, 2003; Unger i Sandra, 2002; Kalinowska-Nawrotek, 2005; Kwak i Pascall, 2005; Schultz i Schultz, 2002; Siemieńska, 1997). Zarazem poziom wykształcenia kobiet jest wyższy od poziomu wykształcenia mężczyzn – w USA (Barnett i Hyde, 2001) i Europie Zachodniej (Schultz i in., 2002), a także w Polsce (Czapiński i Panek, 2006; Kotowska, 2005).

Zgodnie z tradycyjną ideologią roli płci nierówne traktowanie nie powoduje różnic w zadowoleniu z pracy między kobietami i mężczyznami, gdyż praca ma dla kobiet znaczenie mniejsze i bardziej instrumentalne (towarzyskie albo finansowe) niż dla mężczyzn (Spector, 1997). Natomiast ze względu na większą wagę pracy dla

mężczyzn niż dla kobiet stawiane są hipotezy, że sfera pracy ma większy wpływ na ogólne funkcjonowanie i zadowolenie z pracy jest silniej powiązane z innymi zmiennymi u mężczyzn niż u kobiet (Spector, 1997). Oczekuje się także, że dla mężczyzn ważniejsze są elementy środowiska pracy związane z samą pracą (Warr, 1999), nazywane przez Herzberga, Mausnera i Snyderman (1959) „motywatorami” (np. treść, możliwości rozwoju), gdyż praca jest dla nich wartością samą w sobie, a dla kobiet ważniejsze są elementy związane z kontekstem pracy (Warr, 1999), nazywane przez Herzberga i in. (1959) „czynnikami higieny” (relacje z pracownikami, płaca), gdyż one traktują pracę instrumentalnie (por. Czarnota-Bojarska i Łada, 2004).

Wyniki różnych badań wskazują, że sfera pracy (zwłaszcza posiadanie pracy) ma większe znaczenie dla mężczyzn niż dla kobiet. Obserwowane są silniejsze związki zadowolenia z pracy z konfliktem „rodzina-praca” u mężczyzn niż u kobiet (Parasuraman, Greenhaus i Granrose, 1992; McElwain, Korabik i Rosin, 2005; Zalewska 2009). Z badań podłużnych wynika, że skutki bezrobocia są bardziej negatywne dla mężczyzn niż dla kobiet (Klonowicz, 2001). Pozytywne przekonania o sobie (poczucie sprawstwa i uogólnione poczucie skuteczności) są słabiej powiązane z pozycją na rynku pracy kobiet niż mężczyzn: wśród mężczyzn najmniej pozytywne przekonania mają bezrobotni, a najbardziej pozytywne specjaliści wykonujący najbardziej złożone prace (Zalewska i in., 2008). U mężczyzn występuje więcej niż u kobiet różnic w ogólnych wymiarach jakości życia, wyznaczanych przez pozycję na rynku pracy – zwłaszcza bezrobotni mężczyźni ujawniają niższe wskaźniki jakości życia w porównaniu z pracującymi mężczyznami (Jaros i Zalewska, 2008).

Wyniki dotyczące znaczenia różnych składników pracy są niejednoznaczne. Czarnota-Bojarska i in. (2004) wykryły, że związane z kontekstem pracy „czynniki higieny” są ważniejsze dla kobiet niż mężczyzn, a dla mężczyzn ważniejsze są związane z samą pracą „motywatory” (możliwości rozwoju). Jednak nie dotyczyło to grupy o najkrótszym stażu, w której nie wykryto różnic płciowych w ważności aspektów pracy. Autorki wnioskuje, że młode kobiety i młodzi mężczyźni mają podobne aspiracje – możliwości awansu i rozwoju w pracy oraz relacje społeczne i życie poza pracą są równie ważne dla mężczyzn i kobiet.

Także niejednoznaczne są dane dotyczące wpływu płci na poziom zadowolenia z pracy. Wyniki badań prowadzonych na ponad sześciu tysiącach pracowników z dziewięciu krajów Europy Zachodniej (De Vaus i McAlister, 1991, za Schultz i in., 2002), a także badania w USA (Spector, 1997) nie pokazują istotnych różnic między kobietami i mężczyznami (mimo nierównego traktowania), co zgodne jest z tezą zwolenników tradycyjnej ideologii roli płci. Natomiast dane uzyskane w 2007 roku w reprezentatywnej próbie ogólnopolskiej ($n = 2663$) wskazują, że mężczyźni cechują się wyższą satysfakcją z pracy, ogólną i ze składników pracy, częściej doświadczają emocji pozytywnych związanych z pracą i rzadziej emocji negatywnych w porównaniu z kobietami (Jaros i in., 2008).

Zgodnie z rozszerzoną ideologią roli płci ekonomiczne, społeczne i kulturowe zmiany w XX wieku spowodowały, że dobra praca, szczęśliwe małżeństwo i aktywne rodzicielstwo stały się ważnymi celami dla kobiet i mężczyzn (Barnett i in., 2001; Kotowska, 2005). Zatem w warunkach dyskryminacji na rynku pracy kobiety powinny być mniej zadowolone z pracy niż mężczyźni.

Jeśli praca ma identyczne znaczenie dla kobiet i mężczyzn, to poziom zadowolenia z pracy i znaczenie szczegółowych wymiarów w wyznaczaniu zadowolenia z pracy nie zależą od płci, ale od innych czynników. Jeśli jest ważna, ale ma inne znaczenie dla kobiet i mężczyzn, to zależą one od interakcji płci z innymi czynnikami. W dotychczasowych badaniach zazwyczaj nie kontrolowano wpływu innych czynników. W tych badaniach nad zadowoleniem z pracy oraz znaczeniem szczegółowych wymiarów dla kobiet i mężczyzn postanowiono kontrolować wykształcenie (badając osoby z co najmniej średnim wykształceniem) i uwzględnić trzy stanowiska, wyróżniane ze względu na stopień autonomii i odpowiedzialności w pracy:

- wykonawcze (praca pozbawiona autonomii – jest definiowana i nadzorowana przez przełożonych, nie wymaga podejmowania decyzji, obejmuje wykonywanie zadań zgodnie z procedurami),
- samodzielne (wymaga podejmowania decyzji i odpowiedzialności za planowanie i wykonanie całościowych zadań),
- kierownicze (praca oferuje autonomię oraz wymaga odpowiedzialności za pracę innych – obejmuje planowanie, organizowanie i nadzorowanie pracy podwładnych).

W teoriach zakładających, że zadowolenie z pracy zależy od cech środowiska postulowano, że praca oferująca autonomię i bardziej odpowiedzialna wiąże się z większym zadowoleniem (por. Herzberg i in., 1959). Dane pokazują, że praca bardziej różnorodna prowadzi do wyższej satysfakcji (Schultz i in., 2002; Warr, 1999). Także praca bardziej złożona, wymagająca specjalistycznej wiedzy i wykształcenia oraz autonomii (wykonywana na stanowiskach samodzielnych lub kierowniczych) wiąże się z wyższą satysfakcją z pracy (ogólną i ze składników) i częściej wywołuje emocje pozytywne niż prace mniej złożone (Jaros i in., 2008). Wreszcie w zawodach wymagających kierowania innymi występuje większy odsetek pracowników wykazujących wysoką satysfakcję z pracy niż w innych zawodach (Błaszczyk, Januszkiewicz i Smigielski, 2006). Jednakże z wielu badań wynika, że związki cech pracy z zadowoleniem zależą również od właściwości osoby (por. Hackman i Oldham, 1976; Irving, Coleman i Bobocel, 2005; Spector, 1997; Webber, 1990; Zalewska, 2003, 2007). Skoro w niektórych badaniach kobiety ujawniają podobny poziom zadowolenia z pracy jak mężczyźni pracując na gorszych stanowiskach, to możliwe jest, że jeśli pracują na podobnych stanowiskach, to wykazują wyższy poziom zadowolenia w porównaniu z mężczyznami. Możliwe jest również, że różnice między kobietami i mężczyznami znoszą się, jeśli na jednym stanowisku kobiety są bardziej zadowo-

lone, a na innym mniej zadowolone od mężczyzn. Postanowiono zbadać, czy wpływ zajmowanego stanowiska na zadowolenie z pracy zależy od płci oraz czy wpływ płci na zadowolenie z pracy zależy od stanowiska, a także, czy ewentualne zależności mają inny charakter dla różnych komponentów postawy.

Mainiero i Sullivan (2005) w swoim modelu „ABC” wskazują, że kobiety i mężczyźni oczekują w pracy: potwierdzenia tożsamości (authenticity), równowagi między wymogami rodziny i pracy (balance) i wyzwań (challenge). U kobiet waga tych celów zmienia się na różnych etapach ich życia i kariery jak w kalejdoskopie. We wczesnym etapie koncentrują się na osiągnięciu sukcesu, w etapie środkowym najważniejszym celem jest uzyskanie równowagi między wymogami rodziny i pracy, a dopiero w trzecim etapie poszukują w pracy potwierdzenia. Mężczyźni są najpierw skoncentrowani na sobie i sukcesach, a dopiero w późniejszym etapie na równowadze i relacjach z innymi. Zgodnie z modelem kariery kalejdoskopowej znaczenie stanowiska pracy i zadowolenie z pracy może zależeć także od wieku kobiet i mężczyzn. Dodatkowo postanowiono więc uwzględnić wiek, wyodrębniając 3 kategorie wiekowe związane z różnymi celami kobiet: poniżej 30 lat (poszukiwanie wyzwań), 30–40 lat (poszukiwanie równowagi) powyżej 40 lat (poszukiwanie potwierdzenia swojej tożsamości w pracy).

Postawiono ogólne pytanie:

P1. Czy poziom emocjonalnych i poznawczych wymiarów zadowolenia z pracy zależy od płci, wieku, rodzaju stanowiska pracy oraz ich interakcji?

Postanowiono również sprawdzić, jakie znaczenie mają szczegółowe wymiary zadowolenia dla pracowników różniących się płcią i pracujących na danych stanowiskach. Założono, że jeśli mają one odmienne znaczenie dla różnych grup, to ogólną satysfakcję z pracy można przewidywać na podstawie odmiennych szczegółowych wymiarów zadowolenia – można ją wyjaśniać innymi ocenami emocjonalnymi lub satysfakcją z innych składników pracy. Ze względu na niejednoznaczne przesłanki postawiono pytanie:

P2. Które szczegółowe wymiary zadowolenia z pracy (satysfakcja z 7 składników oraz częstość i intensywność przyjemności, energii i napięcia w pracy) są predyktoraми ogólnej satysfakcji z pracy w grupach różniących się płcią i stanowiskiem pracy?

Metoda

Osoby badane i przebieg badań

Zbadano 315 osób (134 kobiet i 181 mężczyzn) mających przynajmniej średnie wykształcenie i pracujących w firmach na stanowiskach wykonawczych ($n = 82$, 35% kobiet), samodzielnych ($n = 118$, 40% kobiet) lub kierowniczych ($n = 115$, 50% kobiet). Wykształcenie wyższe miało 55,2% badanych, więcej kobiet (63,4%) niż

mężczyzn (49,2%) – $\chi^2(1, n = 315) = 6,33; p = 0,012$. Tytuł magistra posiadało 32,9% badanych na stanowiskach wykonawczych (37,9% kobiet i 30,2% mężczyzn), 48,3% osób na stanowiskach samodzielnych (57,4% kobiet i 42,3% mężczyzn) oraz 78,3% – na stanowiskach kierowniczych (81,0% kobiet i 75,4% mężczyzn). Wiek badanych zależał od rodzaju stanowiska ($F(2,309) = 14,14; p < 0,001$) oraz od interakcji rodzaju stanowiska i płci ($F(2,309) = 3,12; p < 0,05$). Kobiety nie różniły się ogólnie wiekiem od mężczyzn ($K = 37,2; SD = 9,17$ i $M = 35,6; SD = 8,67 - F(1,309) = 0,87$, ni.), nie różniły się także od nich wiekiem na stanowiskach wykonawczych ($K = 31,3; SD = 5,65$ i $M = 32,5; SD = 6,93 - F(1,80) = 0,66$, ni.) i kierowniczych ($K = 37,5; SD = 9,62$ i $M = 37,8; SD = 11,36 - F(1,113) = 0,03$, ni.). Jedynie na stanowiskach samodzielnych kobiety były starsze od mężczyzn ($K = 40,4; SD = 8,77$ i $M = 36,1, SD = 6,57 - F(1,116) = 9,37; p < 0,005$). Zarazem wiek zależał od rodzaju stanowiska u kobiet ($F(2,131) = 10,03, p < 0,001$) i mężczyzn ($F(2,178) = 5,51; p < 0,005$) – w obu grupach osoby na stanowiskach wykonawczych były młodsze od osób na stanowiskach samodzielnych (testy post hoc Gamesa-Howella: u kobiet – $p < 0,001$, u mężczyzn – $p < 0,05$) i od osób na stanowiskach kierowniczych (testy post hoc Gamesa-Howella: u kobiet – $p < 0,001$, u mężczyzn – $p < 0,05$). W tabeli 1 zestawiono liczebności grup w zależności od płci, wieku (do 30 lat, 30–40 lat, ponad 40 lat) i stanowiska pracy.

Tabela 1. Liczebności grup w zależności od płci, wieku i stanowiska pracy

	Kobiety				Mężczyźni			
	Do 30 lat	30–40 lat	Ponad 40 lat	Razem	Do 30 lat	30–40 lat	Ponad 40 lat	Razem
We	16	7	14	37	27	15	17	59
Se	9	15	24	48	15	37	21	73
Ke	4	25	20	49	11	19	19	49
Razem	29	47	58	134	53	71	57	181

Legenda: Stanowiska: wykonawcze – We, samodzielne – Se i kierownicze – Ke.

Osoby badane po wyrażeniu zgody na udział otrzymywały zestaw technik, które wypełniały w dogodnym dla siebie miejscu i czasie przez około 7–10 dni. Badania były anonimowe, a wypełnione zestawy odbierane były w umówionym terminie i miejscu.

Narzędzia badawcze i wskaźniki zmiennych

„Arkusze Opisu Pracy” (Neuberger i Allerbeck, 1978; Zalewska, 2001) wykorzystywano do pomiaru poznawczego aspektu zadowolenia z pracy. Użycie tej techniki pozwala na odrębne oszacowanie ogólnej satysfakcji z pracy oraz satysfakcji z 7 składników pracy. Dwa z tych składników można zaliczyć do „motywarów” lub czynników związanych z samą pracą (treść i możliwości rozwoju), a pozostałe reprezentują „czynniki higieny” związane z kontekstem pracy (koledzy, przełożony, warunki, organizacja i kierownictwo, płaca). Wskaźnikiem satysfakcji z pracy ogólnej i z każdego składnika jest wynik na skali zawierającej symbole twarzy (od „buzi w podkówkę” – niezadowolony, do „buzi uśmiechniętej” – bardzo zadowolony), którym przypisywane są wartości od 1 do 7.

„Kwestionariusz Nastroju w Pracy” Zalewskiej stosowano do pomiaru emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy. Zawiera on 24 określenia stanów afektywnych, które odnoszą się do trzech wymiarów samopoczucia: przyjemności, energii i napięcia. Każdy z wymiarów opisywany jest przez dwa bieguny – cztery określenia odzwierciedlają jego wysoki poziom (np. dla przyjemności – radosny, dla energii – pełen entuzjazmu, dla napięcia – napięty), a cztery opisują stany wskazujące na jego niski poziom (np. dla przyjemności – smutny, dla energii – znużony, dla napięcia – odprężony). Osoba badana zaznacza jak często (0 – wcale, A – rzadziej niż raz w miesiącu, B – raz w miesiącu, C – kilka razy w miesiącu, D – raz w tygodniu, E – kilka razy w tygodniu, F – codziennie) oraz jak silnie (0 – wcale, 1 – bardzo słabo, 2 – słabo, 3 – w umiarkowanym stopniu, 4 – raczej silnie, 5 – silnie, 6 – bardzo silnie) odczuwa te stany w pracy. Rzetelność pomiaru jest wystarczająca – *Alfa Cronbacha* wynosi: 0,83 dla częstości i 0,75 dla intensywności Przyjemności, 0,76 dla częstości i 0,70 dla intensywności Energii oraz 0,75 dla częstości i 0,69 dla intensywności Napięcia.

Wyniki

Płeć, wiek, rodzaj stanowiska i ich interakcje a zadowolenie z pracy

Wykonano 14-wymiarową 3-czynnikową analizę wariancji MANOVA, aby zbadać, czy poznawcze (satysfakcja z pracy – ogólna i z 7 składników) i emocjonalne (częstość oraz intensywność przyjemności, energii i napięcia) wymiary zadowolenia z pracy zależą od płci, wieku, stanowiska i ich interakcji. Jej wyniki syntetycznie zestawione w tabeli 2 pokazują, że płeć, wiek, rodzaj stanowiska oraz interakcja płci i stanowiska różnicują cały układ wymiarów zadowolenia z pracy (wartości F dla wielowymiarowych testów MANOVA są istotne), a wartości η^2 informują,

że płeć wyjaśnia ok. 11,9% wariacji tego układu zmiennych, rodzaj stanowiska – ok. 16,9%, wiek – ok. 7,7% a interakcja płci i stanowiska – ok. 10,9%. Dane w tabeli 2 pokazują też, że każde źródło zmienności (płeć, wiek, rodzaj stanowiska oraz interakcja płci i stanowiska) różnicuje poziom tylko niektórych wymiarów.

Tabela 2. Efekty wpływu płci (*F/P*), stanowiska (*F/S*), wieku (*F/W*) oraz ich interakcji (*F/PxS*, *F/PxW*, *F/SxW*, *F/PxSxW*) na wymiary zadowolenia z pracy

Wwymiar	<i>F/P</i> *	<i>F/S</i> *	<i>F/W</i> *	<i>F/PxS</i> *	<i>F/PxW</i> *	<i>F/SxW</i> *	<i>F/PxSxW</i> *
OSP	0,01	0,26	2,17	4,11¹	0,14	0,46	1,46
Koledzy	4,89¹	0,34	0,43	0,89	0,01	0,73	0,82
Przełożony	2,60	3,96¹	0,35	1,41	0,36	1,34	2,13
Treść	0,24	0,95	0,13	5,73²	0,83	0,34	1,54
Warunki	2,03	3,88¹	3,05¹	1,18	1,74	1,96	1,51
Organizacja	0,03	0,87	3,08¹	0,75	0,94	0,63	1,97
Rozwój	0,12	5,61²	1,19	0,39	0,42	0,05	1,13
Płaca	2,89	9,67³	1,59	5,40²	2,85	0,83	1,10
Przyjemność – Częstość	0,20	4,60¹	1,46	4,41¹	0,27	0,86	1,17
Przyjemność – Int.	4,64¹	0,92	1,10	1,17	0,83	0,49	1,89
Energia – Częstość	0,32	8,19³	6,35²	0,73	0,06	0,39	1,74
Energia – Int.	1,75	3,76¹	9,66³	0,02	0,30	0,26	1,48
Napięcie – Częstość	4,38¹	5,77²	2,22	1,15	1,17	0,25	1,48
Napięcie – Int.	9,58²	1,69	0,26	0,27	0,14	0,54	1,86
MANOVA	2,73³	4,13³	1,70¹	2,49³	1,05	1,03	1,08
Eta-kwadrat	0,119	0,169	0,077	0,109			

Legenda: ¹ $p < 0,05$; ² $p < 0,01$; ³ $p < 0,001$.

*F/P** – dla analiz jednowymiarowych $df(1, 297)$, MANOVA $df(14, 284)$;

*F/S** – dla analiz jednowymiarowych $df(2, 297)$, MANOVA $df(28, 568)$;

*F/W** – dla analiz jednowymiarowych $df(2, 297)$, MANOVA $df(28, 568)$;

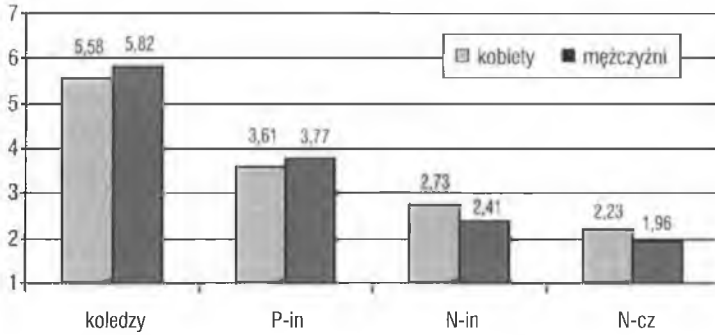
*F/PxS** – dla analiz jednowymiarowych $df(2, 297)$, MANOVA $df(28, 568)$;

*F/PxW** – dla analiz jednowymiarowych $df(2, 297)$, MANOVA $df(28, 568)$;

*F/SxW** – dla analiz jednowymiarowych $df(4, 297)$, MANOVA $df(56, 1106,873)$;

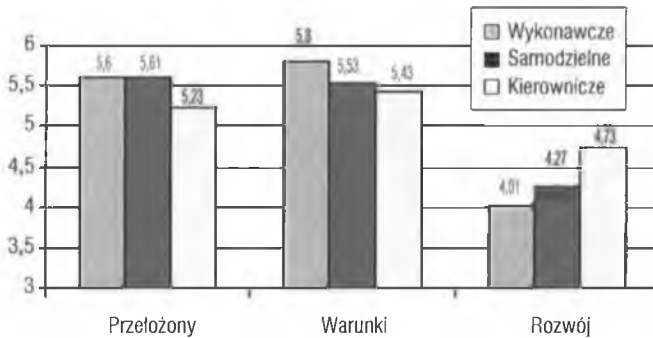
*F/PxSxW** – dla analiz jednowymiarowych $df(4, 297)$, MANOVA $df(56, 1106,873)$.

Z tabeli 2 wynika, że niezależnie od rodzaju stanowiska i wieku płeć różnicuje satysfakcję z kolegów, intensywność odczuwania przyjemności i napięcia oraz częstość napięcia w pracy. Kobiety ujawniają mniejszą satysfakcję z kolegów, odczuwają mniej intensywnie przyjemność w pracy, natomiast intensywniej i częściej odczuwają w pracy napięcie w porównaniu z mężczyznami – patrz rycina 1.



Rycina 1. Poziom satysfakcji z kolegów, intensywność odczuwania przyjemności (P-in) i napięcia (N-in) oraz częstość napięcia (N-cz) w pracy u kobiet i mężczyzn.

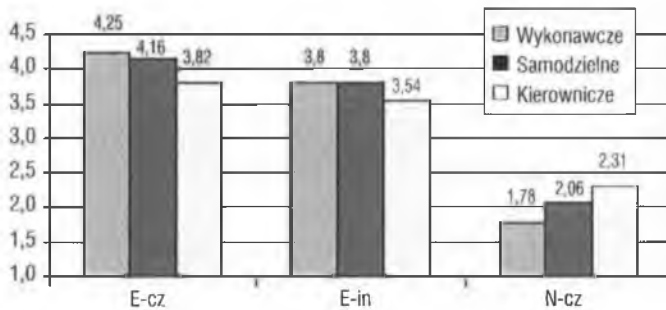
Wyniki analiz zestawione w tabeli 2 informują także, że rodzaj stanowiska niezależnie od płci i wieku różnicuje satysfakcję z przełożonego, warunków i możliwości rozwoju, a także częstość odczuwania napięcia oraz częstość i intensywność odczuwania energii w pracy. Rodzaj stanowiska różnicuje także satysfakcję z płacy oraz częstość odczuwania przyjemności w pracy, jednak poziom tych wymiarów zależy również od interakcji rodzaju stanowiska z płcią, dlatego wpływ stanowiska będzie rozważany oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, razem z analizą innych efektów interakcji płci i rodzaju stanowiska.



Rycina 2. Poziom satysfakcji z przełożonego, warunków i możliwości rozwoju na różnych stanowiskach.

Na rycinie 2 przedstawiono poziom satysfakcji z trzech składników pracy na różnych stanowiskach. Z testów post hoc Gamesa-Howella (użytych ze względu na brak jednorodności wariancji i nierówne liczebności grup) wynika, że osoby na stanowiskach kierowniczych wykazują mniejszą satysfakcję z przełożonego niż osoby na stanowiskach samodzielnych ($X_{KE} = 5,23$, $SD = 1,31$ i $X_{SE} = 5,61$, $SD = 1,14$, $p = 0,049$) i tendencję do mniejszej satysfakcji z warunków niż osoby na stanowi-

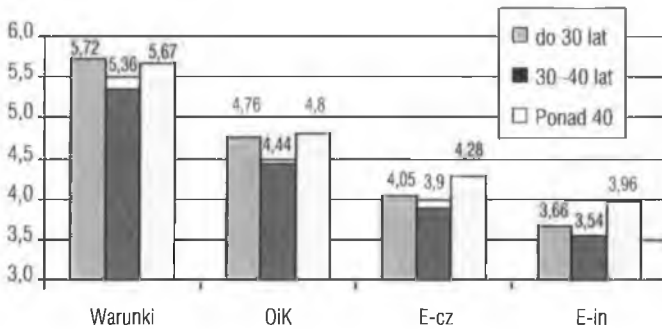
skach wykonawczych ($X_{KE} = 5,43$; $SD = 1,29$ i $X_{WE} = 5,80$; $SD = 0,99$; $p = 0,061$). Natomiast ujawniają one większą satysfakcję z możliwości rozwoju ($X_{KE} = 4,73$; $SD = 1,30$) w porównaniu z osobami na stanowiskach samodzielnych ($X_{SE} = 4,27$; $SD = 1,48$; $p = 0,034$) i wykonawczych ($X_{WE} = 4,01$; $SD = 1,50$; $p = 0,002$).



Rycina 3. Częstość (E-cz) i intensywność (E-in) energii oraz częstość napięcia (N-cz) odczuwanych w pracy na stanowiskach wykonawczych, samodzielnych i kierowniczych.

Na rycinie 3 przedstawiono poziom wymiarów emocjonalnych, różnicowanych przez stanowisko pracy niezależnie od płci. Wyniki testów post hoc Gamesa-Howella informują, że osoby na stanowiskach kierowniczych odczuwają energię w pracy rzadziej ($X_{KE} = 3,82$, $SD = 0,89$) i mniej intensywnie ($X_{KE} = 3,54$; $SD = 0,72$) niż osoby na stanowiskach samodzielnych (odpowiednio: $X_{SE} = 4,16$; $SD = 0,79$; $p = 0,006$ i $X_{SE} = 3,80$, $SD = 0,78$; $p = 0,024$) oraz na stanowiskach wykonawczych (odpowiednio: $X_{WE} = 4,25$; $SD = 0,82$; $p = 0,002$ i $X_{WE} = 3,80$; $SD = 0,72$; $p = 0,038$). Jednocześnie kierownicy częściej odczuwają napięcie ($X_{KE} = 2,31$; $SD = 0,83$) niż pracujący na stanowiskach wykonawczych ($X_{WE} = 1,78$; $SD = 0,89$; $p < 0,001$) i samodzielnych ($X_{SE} = 2,06$; $SD = 0,83$; $p = 0,062$), a ci ostatni odczuwają je częściej niż osoby na stanowiskach wykonawczych ($p = 0,064$), które nie podejmują decyzji.

Wiek niezależnie od stanowiska pracy i płci różnicuje satysfakcję z warunków pracy oraz organizacji i kierownictwa oraz częstość i intensywność odczuwania energii w pracy. Na rycinie 4 zestawiono poziom tych wymiarów dla grup wiekowych. Wyniki testów post hoc Gamesa-Howella informują, że osoby w wieku 30–40 lat ujawniają mniejszą satysfakcję z warunków ($X_{30-40} = 5,36$; $SD = 1,16$) oraz z organizacji i kierownictwa ($X_{30-40} = 4,44$; $SD = 1,15$) niż osoby w wieku poniżej 30 lat (odpowiednio: $X_{30} = 5,72$; $SD = 1,00$; $p < 0,043$ oraz $X_{30} = 4,76$; $SD = 1,08$; $p < 0,089$). Osoby w wieku 30–40 lat odczuwają energię w pracy rzadziej ($X_{30-40} = 3,90$; $SD = 0,81$) i mniej intensywnie ($X_{30-40} = 3,54$; $SD = 0,69$) niż osoby w wieku powyżej 40 lat (odpowiednio: $X_{40} = 4,28$; $SD = 0,88$; $p = 0,004$).



Rycina 4. Satysfakcja z warunków (warunki), organizacji i kierownictwa (OiK) oraz częstość (E-cz) i intensywność (E-in) energii w pracy u osób w wieku: do 30 lat, 30-40 lat i ponad 40 lat.

i $X_{40} = 3,96$; $SD = 0,81$; $p < 0,001$). Co ciekawe, osoby w wieku powyżej 40 lat intensywniej odczuwają energię w pracy od osób w wieku poniżej 30 lat ($X_{30} = 3,66$; $SD = 0,70$; $p = 0,018$).

Tabela 3. Wpływ rodzaju stanowiska (F/S) u kobiet (K) i mężczyzn (M) oraz wpływ płci (F/P) na danym stanowisku na ogólną satysfakcję z pracy i satysfakcję z treści

Stanowisko	Ogólna satysfakcja z pracy			Satysfakcja z treści		
	K	M	F/P	K	M	F/P
We	4,86 _{Se^}	5,17	1,95	4,93 _{Se**}	5,66	9,52**
Se	5,38 _{We^}	4,97	4,66*	5,79 _{We**Ke^}	5,32	6,21*
Ke	5,02	5,28	2,04	5,36 _{Se^}	5,49	0,34
F/S	2,97^	1,60	—	5,54**	1,56	—

Legenda: Stanowiska: wykonawcze – We, samodzielne – Se i kierownicze – Ke; Poziom istotności wartości F i różnic w testach post hoc Gamesa-Howella: $^{\wedge} p < 0,10$; $* p < 0,05$; $** p < 0,01$; skrótowymi nazwami oznaczono grupy, od których dana grupa różni się.

Tabela 4. Wpływ rodzaju stanowiska (F/S) u kobiet i mężczyzn oraz wpływ płci (F/P) na danym stanowisku na satysfakcję z płacy oraz częstość przyjemności

Stanowisko	Satysfakcja z płacy			Częstość przyjemności		
	K	M	F/P	K	M	F/P
We	3,55 _{Se**Ke*}	3,64 _{Ke***}	0,06	4,01 _{Se**}	4,38	4,31*
Se	4,60 _{We**}	3,61 _{Ke***}	13,27***	4,52 _{Ke***We**}	4,19	4,84*
Ke	4,57 _{We*}	4,82 _{Se***We***}	0,82	3,89 _{Se***}	4,09	1,47
F/S	5,47**	12,31***	—	7,84***	1,75	—

Legenda: Stanowiska: wykonawcze – We, samodzielne – Se i kierownicze – Ke; Poziom istotności wartości F i różnic w testach post hoc Gamesa-Howella: $^{\wedge} p < 0,10$; $* p < 0,05$; $** p < 0,01$; $*** p < 0,001$; skrótowymi nazwami oznaczono grupy, od których dana grupa różni się.

Efekty interakcji płci i rodzaju stanowiska są istotne dla czterech wymiarów: dla ogólnej satysfakcji z pracy, satysfakcji z treści i płacy, a także dla częstości odczuwania przyjemności w pracy. W tabeli 3 przedstawiono wyniki efektów prostych dla ogólnej satysfakcji z pracy i satysfakcji z treści (które są różnicowane tylko przez interakcję), a także różnice pomiędzy kobietami na różnych stanowiskach oraz pomiędzy mężczyznami na różnych stanowiskach. W tabeli 4 przedstawiono analogiczne dane dla satysfakcji z płacy i częstości odczuwania przyjemności w pracy (które zależą także od rodzaju stanowiska).

Dane z tabel 3 i 4 wskazują, że dla wszystkich analizowanych wymiarów ujawnia się wpływ płci na stanowiskach samodzielnych – kobiety manifestują większą ogólną satysfakcję z pracy, z treści i płacy oraz częściej odczuwają przyjemność w pracy niż mężczyźni. Dla dwóch wymiarów ujawnia się odwrotny wpływ płci na stanowiskach wykonawczych – wykonując prace pozbawione autonomii kobiety wykazują mniejszą satysfakcję z treści i rzadziej odczuwają przyjemność w porównaniu z mężczyznami. Na stanowiskach kierowniczych płeć nie różnicuje żadnego z analizowanych wymiarów.

Dla wszystkich tych wymiarów ujawnia się wpływ rodzaju stanowiska wśród kobiet – na stanowiskach samodzielnych wykazują większą ogólną satysfakcję z pracy ($p = 0,066$), satysfakcję z treści ($p = 0,006$) i płacy ($p = 0,004$) oraz częściej odczuwają przyjemność w pracy ($p = 0,006$) w porównaniu z kobietami na stanowiskach wykonawczych. Także w porównaniu z kobietami na stanowiskach kierowniczych manifestują większą satysfakcję z treści ($p = 0,088$) i częściej odczuwają przyjemność w pracy ($p = 0,001$).

U mężczyzn ogólna satysfakcja z pracy, satysfakcja z treści i częstość odczuwania przyjemności w pracy nie zależy od rodzaju stanowiska. Rodzaj stanowiska decyduje tylko o satysfakcji z wynagrodzenia – na stanowiskach kierowniczych mają większą satysfakcję z płacy niż na stanowiskach wykonawczych ($p < 0,001$) i samodzielnych ($p < 0,001$).

Szczegółowe wymiary zadowolenia z pracy jako predyktory ogólnej satysfakcji z pracy

Wykonano 6 krokowych analiz regresji, odrębnie dla kobiet i mężczyzn zajmujących każde z badanych stanowisk pracy, aby w każdej grupie wykryć najlepsze predyktory, wchodzące do równania regresji i pozwalające przewidywać ogólną satysfakcję z pracy. Wyniki analiz zestawiono w tabeli 5.

W każdej grupie ogólna satysfakcja z pracy jest wyjaśniana przez specyficzny układ predyktorów. Wszystkie wartości beta są dodatnie, co oznacza, że ogólna satysfakcja z pracy jest tym większa, im wyższy jest poziom zmiennych wchodzących do równania regresji. Ogólna satysfakcja z pracy kobiet ma mniej predykto-

rów i jest nieco słabiej wyjaśniana przez szczegółowe wymiary zadowolenia z pracy niż satysfakcja mężczyzn na każdym stanowisku (odpowiednio na stanowisku wykonawczym ok. 65% i 68%, na samodzielnym – ok. 50% i 56%, na kierowniczym – ok. 51% i 63%).

U kobiet na każdym stanowisku predyktorem ogólnej satysfakcji z pracy jest satysfakcja z organizacji i kierownictwa, która jest jedynym predyktorem na stanowisku samodzielnym. Na stanowisku wykonawczym wyjaśnia ona ogólną satysfakcję z pracy wraz z satysfakcją z możliwości rozwoju, a na stanowisku kierowniczym – z satysfakcją z treści.

U mężczyzn na stanowisku samodzielnym ogólna satysfakcja z pracy jest wyjaśniana przez satysfakcję z organizacji i kierownictwa oraz przez satysfakcję z możliwości rozwoju i warunków pracy. Na stanowisku wykonawczym oprócz satysfakcji z możliwości rozwoju predyktorami ogólnej satysfakcji z pracy są satysfakcja z treści i kolegów oraz intensywność przyjemności odczuwanej w pracy. Na stanowisku kierowniczym oprócz satysfakcji z treści predyktorami są satysfakcja z płacy i częstość odczuwania przyjemności w pracy.

Na każdym stanowisku występuje jeden predyktor identyczny u kobiet i mężczyzn. Na stanowisku samodzielnym jest nim satysfakcja z organizacji i kierownictwa, na pozostałych stanowiskach jest to satysfakcja ze składnika zaliczanego do „motywatorów”, na stanowisku wykonawczym – z możliwości rozwoju, a na stanowisku kierowniczym – z treści.

Tylko u mężczyzn predyktorami ogólnej satysfakcji z pracy są wymiary emocjonalne – intensywność przyjemności w pracy na stanowisku wykonawczym, a częstość jej odczuwania na stanowisku kierowniczym. U kobiet na żadnym stanowisku wymiary emocjonalne nie przyczyniają się do wyjaśniania ogólnej satysfakcji z pracy.

Dyskusja wyników

W badaniach uczestniczyła specyficzna próba pracowników mających przynajmniej średnie wykształcenie, w której 55,2% badanych miało tytuł zawodowy magistra. Wyniki badań wskazują, że w takiej próbie płeć, wiek, rodzaj stanowiska pracy oraz interakcja płci ze stanowiskiem istotnie różnicują zadowolenie z pracy, rozumiane jako wielowymiarowy konstrukt obejmujący reakcje afektywne w pracy (częstość i intensywność: energii, napięcia, przyjemności) i poznawcze oceny pracy (satysfakcję z pracy ogólną i ze składników pracy). Każdy z czynników – płeć, wiek, rodzaj stanowiska oraz interakcja płci i stanowiska – różnicuje tylko niektóre wymiary zadowolenia z pracy.

Wiek różnicuje satysfakcję z organizacji i kierownictwa oraz warunków, a także częstość i intensywność energii. Niezależnie od stanowiska pracy i płci osoby w wieku 30–40 lat ujawniają mniejszą satysfakcję od młodszych oraz odczuwają mniej energii w pracy od starszych od siebie pracowników.

Tabela 5. Ogólna satysfakcja z pracy jako funkcja poznawczych i emocjonalnych wymiarów zadowolenia z pracy wśród kobiet oraz mężczyzn na różnych stanowiskach pracy

	Kobiety						Mężczyźni					
	Wykonawcze		Samodzielne		Kierownicze		Wykonawcze		Samodzielne		Kierownicze	
	B	beta	B	beta	B	beta	B	beta	B	beta	B	beta
Kol							0,34	0,27 ²				
Tre					0,28	0,31 ¹	0,28	0,28 ¹			0,32	0,42 ³
War									0,22	0,21 ¹		
OiK	0,43	0,47 ²	0,49	0,71 ³	0,40	0,48 ³			0,45	0,42 ³		
Roz	0,32	0,43 ²					0,24	0,40 ³	0,24	0,32 ³		
Pła											0,23	0,32 ²
P-cz											0,30	0,26 ²
P-in							0,26	0,19 ¹				
Stała	1,51		3,07		1,75		-0,35		0,69		1,21	
R		0,809		0,709		0,712		0,827		0,751		0,793
R²		0,654		0,502		0,507		0,683		0,564		0,628
F		24,60		45,37		28,31		25,91		28,94		29,84
df		2; 26		1; 45		2; 55		4; 48		3; 67		3; 53
p		0,001		0,001		0,001		0,001		0,001		0,001

Legenda: Poziom istotności : ¹ $p < 0,05$; ² $p < 0,01$; ³ $p < 0,001$.

Rodzaj stanowiska niezależnie od płci różnicuje satysfakcję z 3 składników i oceny emocjonalne. Kierownicy wykonujący pracę wymagającą odpowiedzialności za pracę innych najbardziej odróżniają się od pozostałych grup. Jednak nie cechują się wyższą ogólną satysfakcją z pracy od osób na innych stanowiskach (co sugerują Błaszczyk i in., 2006), a ujawniają jedynie większą od nich satysfakcję z rozwoju. Co więcej, wykazują mniejszą satysfakcję z przełożonego niż osoby na stanowiskach samodzielnych i mniejszą satysfakcję z warunków w porównaniu z osobami na stanowiskach wykonawczych. Ponoszą także większe koszty emocjonalne – częściej odczuwają napięcie w pracy, a rzadziej i mniej intensywnie energię w porównaniu z osobami pracującymi na innych stanowiskach.

Otrzymane wyniki wskazują, że kiedy kontrolowany jest wpływ stanowiska i wieku, nierówne traktowanie na rynku pracy skutkuje różnicami pomiędzy wynikami kobiet i mężczyzn tylko na wymiarach emocjonalnych i w satysfakcji z kolegów. Większe zagrożenie utratą pracy i bezrobociem (por. Zalewska i in., 2008) i większe nakłady kobiet – np. większa proporcja kobiet z tytułem magistra na każdym stanowisku i w całej grupie (por. też Czapiński i in., 2006; Kotowska, 2005) – powodują, że częściej i intensywniej niż mężczyźni doświadczają one napięcia, a mniej intensywnie odczuwają przyjemność w pracy. Najprawdopodobniej dostrzegając faworyzowanie mężczyzn i ich niższe wykształcenie kobiety mniej pozytywnie oceniają też współpracowników i deklarują mniejszą satysfakcję z kolegów niż mężczyźni.

W badanej próbie płeć nie różnicuje ogólnej satysfakcji z pracy ani satysfakcji z 6 składników pracy. Te wyniki są zbieżne z danymi uzyskiwanymi w Europie Zachodniej (De Vaus i in., 1991, za Schultz i in., 2002) i USA (Spector, 1997). Jednak poziom ogólnej satysfakcji z pracy oraz satysfakcji z treści i płacy, a także częstość odczuwania w pracy przyjemności zależy od interakcji płci i stanowiska. Wśród kierowników, mających autonomię i ponoszących odpowiedzialność za pracę innych, nie wykryto różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami na tych wymiarach. Na stanowisku wykonawczym, w pracy pozbawionej autonomii i nadzorowanej przez przełożonych mężczyźni łatwiej znajdują zadowolenie – ujawniają większą satysfakcję z treści i częściej odczuwają przyjemność – w porównaniu z kobietami. Praca wzbogacona, oferująca autonomię, wykonywana na stanowisku samodzielnym bardziej sprzyja zadowoleniu kobiet niż mężczyzn. Wyniki te nasuwają refleksję, że obecnie dla kobiet ważniejsze są potrzeby autonomii i samorealizacji (por. Błazek, Chryc-Gawrychowska i Kaźmierczak, 2009) niż dla mężczyzn (Oleś, 2000), i chcą one zaspokajać je w pracy wzbogaconej, oferującej autonomię i odpowiedzialność za całościowe zadania. Analiza efektów interakcji dowodzi, że rola płci w wyznaczaniu zadowolenia zależy od rodzaju stanowiska pracy – jej wpływ jest modyfikowany przez stanowisko pracy.

Z analizy efektów interakcji wynika także, że płeć moderuje wpływ stanowiska pracy. Typ stanowiska inaczej różnicuje satysfakcję z płacy u kobiet (najmniejsza na stanowiskach wykonawczych) i mężczyzn (największa u kierowników). Co więcej, tylko u kobiet rodzaj stanowiska różnicuje ogólną satysfakcję z pracy, satysfak-

cję z treści i częstość odczuwania przyjemności w pracy – ich zadowoleniu sprzyja praca na stanowisku samodzielnym.

Znaczenie szczegółowych wymiarów zadowolenia z pracy w wyznaczaniu ogólnej satysfakcji z pracy zależy również od współdziałania płci ze stanowiskiem pracy, ponieważ w każdej grupie jest ona wyjaśniana przez specyficzny układ predyktorów. Zależności są bardziej złożone niż wynikałoby to z wcześniejszych badań (por. Herzberg i in., 1959; Czarnota-Bojarska i in., 2004), gdyż w każdej grupie (oprócz kobiet na stanowisku samodzielnym) jej predyktorami jest satysfakcja z „motywatorów” i „czynników higieny”. Locke (1976) wyróżnił 4 kategorie czynników w środowisku pracy: treść, ludzie, nagrody i kontekst. Odwołując się do jego klasyfikacji, możemy powiedzieć, że ogólna satysfakcja z pracy kobiet na żadnym stanowisku nie jest wyjaśniana przez kontakty towarzyskie (ludzie) ani czynniki finansowe (nagrody). Natomiast na każdym stanowisku jest wyjaśniana przez czynniki warunkujące wykonywanie zadań (kontekst – organizacja i kierownictwo), a na dwóch stanowiskach dodatkowo przez treść lub możliwości rozwoju – czynniki związane z samą pracą (Warr, 1999), zwane „motywatorami” (Herzberg i in., 1959).

Na każdym stanowisku występuje jeden predyktor identyczny u kobiet i mężczyzn. Na stanowisku samodzielnym jest nim właśnie satysfakcja z organizacji i kierownictwa, które warunkują wykonywanie zadań, na wykonawczym jest to satysfakcja z możliwości rozwoju, a na kierowniczym – satysfakcja z treści. U mężczyzn ogólna satysfakcja z pracy ma więcej predyktorów niż u kobiet, a na danym stanowisku wyjaśnia ją satysfakcja z „motywatora” i z jednej kategorii „czynników higieny”. Oprócz satysfakcji z „motywatora” predyktorami na stanowisku wykonawczym są intensywność przyjemności i satysfakcja z kolegów (ludzie), na samodzielnym – satysfakcja z warunków, z organizacji i kierownictwa (kontekst), a na kierowniczym – częstość przyjemności i satysfakcja z płacy (nagrody).

Uzyskane wyniki prowadzą do wniosku, że praca ma ważne, ale odmienne znaczenie dla kobiet i mężczyzn, gdyż rola płci w wyznaczaniu satysfakcji z pracy, ogólnej, z treści i płacy oraz częstości przyjemności zależy od rodzaju stanowiska pracy – na stanowisku wykonawczym kobiety są mniej, a na samodzielnym bardziej zadowolone niż mężczyźni. Rola stanowiska pracy jest też modyfikowana przez płeć: poziom zadowolenia z pracy zależy silniej od stanowiska pracy u kobiet (zadowoleniu sprzyja stanowisko samodzielne) niż u mężczyzn, a u mężczyzn silniej niż u kobiet stanowisko modyfikuje predyktory ogólnej satysfakcji z pracy – u mężczyzn na różnych stanowiskach wyjaśniają ją inne „czynniki higieny”. Wiek nie modyfikuje związków zadowolenia z pracy z płcią i stanowiskiem. W kontekście modelu kalejdoskopowej kariery zawodowej kobiet (Mainiero i Sullivan, 2005) przypuszczalnie oznacza to, że w każdym okresie życia kobiet stanowisko samodzielne sprzyja realizacji ich celów: na wczesnym etapie kariery sprzyja uzyskiwaniu osiągnięć i realizacji wyzwań, na środkowym etapie ułatwia uzyskiwanie równowagi między wymogami rodziny i pracy, a na późniejszym etapie umożliwia

potwierdzanie własnej tożsamości w pracy. Otrzymane dane skłaniają do dalszych badań nad rolą interakcji płci z innymi czynnikami w wyznaczaniu zadowolenia z pracy.

Bibliografia

- Barnett, R.C., Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Błaszczyk, W., Januszkiewicz, K., Smigielski, J. (2006). *Oblicza jakości życia – człowiek w sytuacji pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Błażek, M., Chryc-Gawrychowska, A., Kaźmierczak, M. (2009). Samorealizacja czy relacja? Koncentracja na różnych sferach życia a poczucie sensu życia i spełnienia. W: A. Chybicka, B. Pastwa-Wojciechowska (red.). *Kobiecość w obliczu zmian. Studia interdyscyplinarne* (s. 61–80). Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Brief, A.P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks: SAGE.
- Brief, A.P., Weiss, H.M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307.
- Budrowska, B., Duch, D., Titkow, A. (2003). *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*. Warszawa: ISP.
- Czapiński, J., Panek, T. (2006). (red.). *Diagnoza społeczna*. Warszawa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania.
- Czarnota-Bojarska, J., Łada, M. (2004). Ważność różnych aspektów pracy dla kobiet i mężczyzn o różnym jej stażu. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 5–22.
- Diener, E., Biswas-Diener, R. (2000). New direction in subjective well-being research: the cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27, 21–33.
- Diener, E., Lucas, R., Scollon, C.N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61, 305–314.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley i Sons.
- Irving, P.G., Coleman, D.F., Bobocel, D.R. (2005). The moderating effect of negative affectivity in the procedural justice – job satisfaction relation. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(1), 20–32.
- Jaros, R., Zalewska, A.M. (2008). *Jakość życia w zależności od sytuacji na rynku pracy*. Łódź: Piątek Trzynastego.
- Judge, T.A., Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661–673.
- Kalinowska-Nawrotek, B. (2005). *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Klonowicz, T. (2001). Discontented people: reactivity and locus of control as determinants of subjective well-being. *European Journal of Personality*, 15, 29–47.
- Kwak, A., Pascall, G. (2005). Kobiety na rynku pracy – bariery płci. Dylematy współczesnych rodzin. *Roczniki socjologii rodziny*, 16, 11–31. Poznań: UAM.
- Kotowska, I.E. (2005). *Scenariusze polityki ludnościowej dla Polski. Badanie eksperckie Delhi*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. W: M.D. Dunnette (red.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Mainiero, L.A., Sullivan, S.E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the „opt-out” revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106–123.

- McElwain, A.K., Korabik, K., Rosin, H.M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283–298.
- Oleś, P.K. (2000). *Psychologia przelomu połowy życia*. Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Schleicher, D.J., Watt, J.D., Greguras, G.J. (2004). Reexamining the job satisfaction – performance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165–177.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Siemieńska, R. (red.). (1997). *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*. Warszawa: Scholar.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Stelmachowicz-Pawczyńska, D., Świeżewska-Ambroziak, K. (2007). *Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce*. Łódź: ASM.
- Strack, F., Argyle, M., Schwarzbach, N. (red.). (1991). *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective*. Oxford: Pergamon Press.
- Strykowski, M. (1991). Tożsamość płciowa kobiet a ich funkcjonowanie zawodowe. *Przegląd Psychologiczny*, 34, 1, 123–135.
- Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Unger, R.S. (2002). Seksizm: perspektywa zintegrowana. W: B. Wojciszke (red.). *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice* (s. 261–302). Gdańsk: GWP.
- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E., Kelloway, E.K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219–230.
- Warr, P. (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: SAGE.
- Webber, R.A. (1990). *Zasady zarządzania organizacjami*. Warszawa: PWE.
- Zalewska, A. (2001). „Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39(1), 197–217.
- Zalewska, A. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica.
- Zalewska, A. (2004). Transactional model of subjective well-being. *Polish Psychological Bulletin*, 35(1), 45–54.
- Zalewska, A. (2007). Rodzaj wykonywanego zawodu i reaktywność a zadowolenie z pracy. *Psychologia-Etologia-Genetyka*, 15, 87–110.
- Zalewska, A. (2009). Konflikty „praca-rodzina” oraz ich źródła i skutki w zależności od płci i posiadania dzieci. W: A. Chybicka, B. Pastwa-Wojciechowska (red.). *Kobiecość w obliczu zmian – studia interdyscyplinarne* (s. 101–123). Kraków: Impuls.
- Zalewska, A.M., Brandstätter, H. (2001). Value – motive congruence and reactivity as determinants of well-being. W: H. Brandstätter, A. Eliasch (red.). *Persons, situations, and emotions. An ecological approach* (s. 95–112). New York: Oxford University Press.
- Zalewska, A.M., Jaros R. (2008). *Społeczne i psychologiczne uwarunkowania bezrobocia – posiadane przekonania a sytuacja na rynku pracy*. Łódź: Piątek Trzynastego.

Anna Zalewska

Department of Psychology

Warsaw School of Social Sciences and Humanities

Gender, age, job position, and job-related subjective well-being

This paper presents relationships between gender, age, job positions and Job-related subjective well-being, as well as predictors of overall job satisfaction among women and men on a given position. 315 people (134 women and 181 men) in three groups of age (before 30, 30–40, above 40) working as staff (82), professionals (118) or managers (115) were investigated with the Work Description Inventory (job satisfaction) and the Mood at Workplace Questionnaire (affective well-being). Job positions, age and gender determine a level of some dimensions of job-related well-being independently. Impact of gender on job satisfaction, overall, with content and pay, and frequency of pleasure at workplace depends on job positions – among staff women show lower, though among professionals they show higher levels than men. A role of job positions is modified by gender: they determine a level of job-related well-being dimensions stronger among women than men, but they modify predictors of overall job satisfaction stronger among men than women – among men on different job positions it is explained by other “hygiene factors” (people, rewards or context).

Key words: gender, age, job positions, job satisfaction, job-related affective well-being.