

TABELA 23

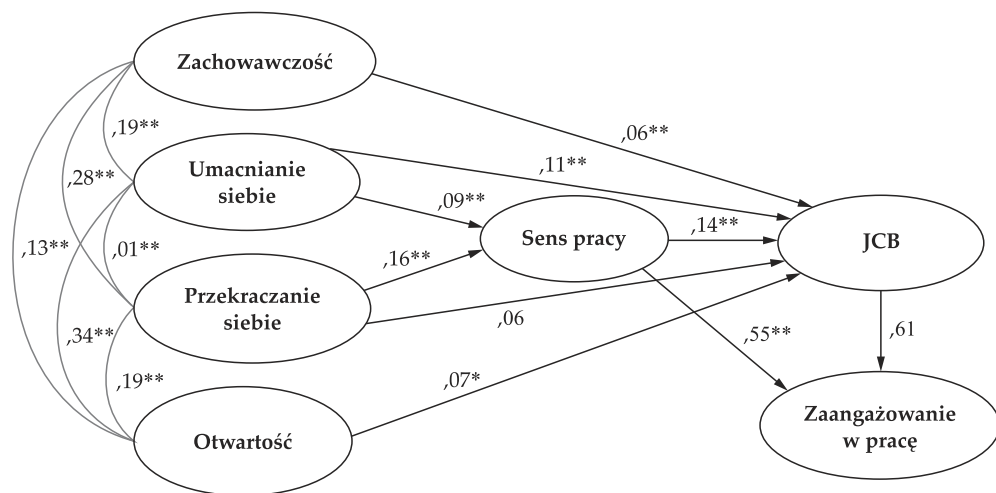
Statystyki opisowe i wartości współczynników korelacji dla zmiennych w ujęciu ich zróżnicowania

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. JCB_ZZS	4,204	0,604	1												
2. JCB_RW	3,013	0,714	,117*	1											
3. JCB_ZZSp	2,956	0,791	,196**	,165**	1										
4. JCB_ZW	3,703	0,682	,516**	0,043	,295**	1									
5. W_K	4,651	0,882	,359**	0,042	0,079	,378**	1								
6. W_W	2,843	1,061	,144**	,105*	,185**	,220**	,247**	1							
7. W_U	4,976	0,823	,244**	0,048	0,056	,172**	,318**	-0,084	1						
8. W_O	3,931	1,064	,231**	,154**	,244**	,207**	,241**	,493**	,121**	1					
9. W_B	4,707	0,929	,172**	,230**	,095*	0,076	,181**	0,079	,441**	,396**	1				
10. W_S	4,123	0,998	,221**	0,044	,172**	,345**	,458**	,357**	,230**	,484**	,199**	1			
11. W_P	4,393	1,075	,172**	,148**	,099*	,123**	,146**	,105*	,342**	,345**	,526**	,204**	1		
12. W_T	3,456	1,176	0,037	,181**	0,088	0,025	0,024	-0,038	,192**	,146**	,346**	0,002	,318**	1	
13. W_H	3,26	1,426	-0,006	0,035	0,078	-0,027	,189**	,211**	0,076	,276**	,126**	,285**	,134**	0,031	1
14. W_Ż	5,186	0,756	,256**	0,059	,136**	,176**	,368**	-,130**	,601**	,156**	,457**	,257**	,375**	,236**	0,069

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

JCB – job crafting behaviors, JCB_ZZS – zwiększanie zasobów strukturalnych, JCB_RW – redukcja wymagań, JCB_ZZSp – zwiększanie zasobów społecznych, JCB_ZW – zwiększanie wyzwań, W_K – kierowanie sobą, W_W – władza, W_U – uniwersalizm, W_O – osiągnięcia, W_B – bezpieczeństwo, W_S – stymulacja, W_P – przystosowanie, W_T – tradycja, W_H – hedonizm, W_Ż – życzliwość

Źródło: opracowanie własne.



RYSUNEK 17

Model zależności między wartościami a JCB uwzględniający zmienne pośredniczące

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym rezultatem uzyskanym na podstawie eksploracji danych jest występowanie efektu mediacji. Występuje on w odniesieniu do dwóch wartości – umacniania siebie i przekraczania siebie, które wpływają na przekształcanie pracy za pośrednictwem poczucia sensu pracy. O ile ta druga ze wskazanych wartości nie oddziałuje na JCB bezpośrednio, o tyle w omawianej relacji generuje efekt mediacji. Uzyskany efekt pozwala na sformułowanie następującego wniosku: jeśli pracownicy cenią wartości umacniania i przekraczania siebie, wzrasta ich poczucie sensu pracy – ocena pracy jako znaczącej, a to przekłada się na jej modyfikowanie. Analiza struktury danych ujawniła jeszcze dwie ciekawe zależności między badanymi zmiennymi: zarówno JCB, jak i poczucie sensu pracy oddziałują na zaangażowanie w pracę. W tym przypadku mówimy o ważnym efekcie, jaki płynie z przekształcania pracy, który można traktować jako zmienną pośredniczącą i prowadzącą do ważnych w wymiarze organizacji efektów behawioralnych.

Ostatnim elementem analizy było stworzenie szczegółowych modeli pozwalających na określenie związków poszczególnych grup wartości ze wszystkimi badanymi wymiarami JCB. Uwzględniono także poczucie sensu pracy oraz zaangażowanie w pracę. Na podstawie rezultatów można stwierdzić, że wartością, która oddziałuje na wszystkie wymiary JCB, jest umacnianie siebie, co pozwala przyjąć hipotezę H3 właśnie w odniesieniu do wymienionej wartości. Oznacza to, że pracownicy, którzy cenią grupę wartości zorientowanych na siebie, dokonują zmian w zakresie zasobów i wymagań we wszystkich badanych przejawach przekształcania pracy. Z kolei otwartość na zmiany łączy się istotnie ze zwiększaniem zasobów strukturalnych oraz zwiększaniem wymagań.