

## STRESZCZENIE

Wiele dotychczasowych badań wskazuje, że przekształcanie pracy (ang. *job crafting*) jest działaniem, które korzystnie wpływa zarówno na pracowników, jak i na organizacje. Dzięki przekształcaniu pracy pracownicy sprawniej radzą sobie z nowymi wyzwaniami. Te proaktywne działania chroni ich także przed negatywnymi skutkami stresu i obniżają ryzyko wystąpienia wypalenia zawodowego. Stąd też rozpoznanie predyktorów przekształcania pracy jest ważne zarówno dla badaczy psychologii pracy, jak i dla praktyków zajmujących się zdrowiem i dobrostanem pracowników.

Celem niniejszej rozprawy jest odpowiedź na pytanie, jak właściwości organizacji oraz samego pracownika wiążą się z przekształcaniem pracy. Wykorzystałam model Wymagania-Zasoby w Pracy jako ramę teoretyczną, definiując przekształcanie pracy jako samodzielne zmiany dokonywane przez pracowników w obszarze wymagań i zasobów w pracy. Wybranymi przeze mnie zasobami pracy były autonomia oraz zasoby społeczne (relacje z współpracownikami i wsparcie przełożonego) – stosunkowo rzadko eksplorowane przez badaczy, którzy zajmują się przekształcaniem pracy. Zasoby osobiste reprezentowane były przez trzy specyficzne rodzaje przekonań o własnej skuteczności w zakresie przekształcania pracy. Zmienne te były mierzone skalą autorską.

W ramach projektu przeprowadziłam dwa badania wśród pracowników wykonujących pracę umysłową. W analizach stosowałam dwa podejścia badawcze: skoncentrowane na zmiennych (podejście najczęściej wykorzystywane w modelu Wymagania-Zasoby w Pracy) oraz podejście skoncentrowane na osobie. Pierwsze badanie (Badanie 1) zostało zrealizowane drogą on-line, w schemacie poprzecznym na grupie osób pracujących ( $N = 220$ ). Drugie badanie (Badanie 2) przeprowadziłam w sześciu organizacjach w schemacie podłużnym z dwoma momentami pomiarowymi ( $N = 306$  i  $N = 146$ ). Badanie 1 ujawniło odmienne związki

różnych zasobów pracy ze strategiami jej przekształcania. Autonomia była powiązana z przekształcaniem pracy przez zasoby strukturalne i wyzwania, zasoby społeczne zaś z przekształcaniem pracy przez zwiększanie zasobów społecznych.

Analizy danych w ramach Badania 2 zrealizowanego w organizacjach, przeprowadzone w ujęciu skoncentrowanym na osobie, ujawniły trzy wzorce zasobów pracy, które były powiązane z odmiennym układem strategii przekształcania pracy w tym samym momencie, jak i w niedalekiej przyszłości. Te profile zasobów pracy nazwałam profilem 1) relacyjnym, 2) bogatym w zasoby i 3) wyalienowanym. Najsilniejsze różnice między profilami występowały w obrębie strategii zwiększania zasobów społecznych i zwiększania wyzwań.

Analizy danych w ramach Badania 2, przeprowadzone w ujęciu skoncentrowanym na zmiennych ujawniły natomiast, że przekonania o własnej skuteczności w zakresie przekształcania pracy pełnią rolę pośredniczącą w większości testowanych relacji między wybranymi zasobami pracy a proaktywnymi strategiami jej przekształcania. Wśród wszystkich testowanych relacji, autonomia była zasobem, który najczęściej wiązał się ze zwiększaniem przekonań o własnej skuteczności w zakresie przekształcania pracy. Wśród zasobów społecznych, pozytywne relacje ze współpracownikami były ważniejszym zasobem dla przekształcania pracy niż wsparcie przełożonego. Wbrew przewidywaniom okazało się także, że wsparcie przełożonego może mieć negatywny związek z przekonaniem o własnej skuteczności w przekształcaniu pracy przez wyzwania.

Wnioski ze zrealizowanego badania mogą być wykorzystane przez praktyków podczas planowania interwencji zwiększających częstość przekształcania pracy w organizacjach. Na podstawie uzyskanych wyników można postulować, że istotne jest planowanie działań interwencyjnych na różnych poziomach – organizacyjnym, managerskim, zespołowym oraz indywidualnym. Wyniki przeprowadzonych badań prowadzą także do wniosku, że proaktywne

działania pracowników związane z dopasowywaniem pracy do siebie wiążą się zarówno ze sprawczymi, jak i wspólnotowymi zasobami pracy.