

Jakość życia zawodowego test

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Termin "jakość życia zawodowego" (Quality of Working Life, QWL) był wykorzystany w akademickiej literaturze w ciągu ponad 50 lat i zazwyczaj nawiązany jest do aspektów szerszego pojęcia jakości życia, które mają stosunek do roboczego uregulowania. Jakość życia zawodowego, który był wykorzystany, żeby opisać szerzej związane z pracą, doświadczone indywiduum (QWL). QWL wyznacza się jak sprzyjające warunki i środowisko przyrodnicze miejsca pracy, co podtrzymuje i posuwa satysfakcję pracownika, zabezpieczając ich nagrodami, gwarancją pracy, i możliwościami wzrostu.

Jakość życia zawodowego testu jest 48 poz psychometryczne testu, który przyjmuje Likerta typu wymuszonego wyboru skali 6-punktowej. Na przykład, Wagi: od 1-point "Bardzo niekorzystna" 6-Ponts "Bardzo korzystny".

Istnieje 6 czynniki (48 pozycji) włączone do Jakość życia zawodowego testu, a mianowicie: (1) Relacje w miejscu pracy (16 pozycji); (2) żąda w pracy (4 pozycji); (3) tempo pracy (3 pozycji); (4) płacna (3 pozycji); (5) Praca sama (8 pozycji); (6) Środowisko pracy i bezpieczeństwo (4 szt). Przykładowe przedmioty mające siedzibę na terenie Jakość życia zawodowego. Test (favorableness lub unfavorableness w odniesieniu do tego, jak czujeś w ciągu ostatnich 3 miesięcy w miejscu pracy): "Praca to sam" i "urządzenia lub środki" i "Praca / bilans rodziny" oraz "Feedback związany z pracą" i "Poziom stresu doświadczonych w pracy" i "organizacja pracy (w jaki sposób organizacji pracy)".

Podłoże teoretyczne

Ogólne zadowolenie z pracy; Ogólne dobre samopoczucie w pracy; Ogólne zadowolenie z jakości życia zawodowego; Ogólne zadowolenie z własnych umiejętności/wiedzy zawodowej.

QWL - wielowymiarowe pojęcie, które wyznaczyli uczeni w rozmaitych drogach, co pokazuje niezgodność na jego konstrukcjach również jak i komponentach (Levine i inne., 1984; Mirvis i Lawler, 1984; Taylor, 1978; Walton, 1975).

Niektóre studiowania związują pojęcie QWL z dobrym samopoczuciem pracownika (Lawler, 1982), warunkami roboczego życia (Elizur i Shye, 1990), dostateku dochodu, satysfakcji pracownika, i robocze stosunki (Mohan i Kanta, 2013).

Muftah (2011) wspomniał, że QWL jest jednym z kluczowych obwodów zarządu ludzkiego zasobu, który przyciąga uwagę i badawcze centrum. To była filozofia, która rozpatruje ludzi jak najgłównie zwrócenia do organizacji, i rozpatruje ich jak "aktyw" do organizacji zamiast rozpatrywania ich jak "kosztów".

Więc, jeśli organizacje troszczą się o rozwoju ich ludzkich zasobów i otrzymaniu konkurencyjnej przewagi na rynku, oznacza że oni zajmują się jednym z ich najkosztownych aktywów, a mianowicie, ich zasobami ludzkimi, najmując wysoko jakościowych fachowców (Chandranshu Sinha, 2012). Ahmad (2013) oświadczył, że główny słup QWL musi stworzyć robocze otoczenie, żeby pracownik potrafił pracować wspólnie jeden z jednym po to, aby osiągnąć celi organizacji.

Wiarygodność

Korelacje wewnętrzne są pokazane w tabeli poniżej.

Tabela. Przykład korelacji w Jakość życia zawodowego test (N =677)

	1	2	3	4	5	6	7	8
Satysfakcja z pracy (Zadowolenie z pracy)	1							
Jakość życia zawodowego (ogólnie); QWL	0.66	1						
1. Relacje w pracy	0.60	0.95	1					
2. Wymagania związane z pracą	0.29	0.58	0.46	1				
3. Tempo pracy	0.49	0.73	0.62	0.42	1			
4. Płaca	0.47	0.71	0.62	0.38	0.47	1		
6. Sama praca	0.69	0.90	0.81	0.38	0.61	0.61	1	
6. Środowisko pracy	0.56	0.78	0.68	0.32	0.63	0.54	0.69	1

Wszystkie prezentowane korelacje są istotne statystycznie ($p < 0.05$)

Niezawodność

Wewnętrzna konsekwencja wiarygodności była na poziomie 0,97 (Cronbach α). Generalne normy to 0.72 do 0.97 (widoczne w tabeli).

Tabela. Statystyki niezawodności dla Jakość życia zawodowego (N = 677)

	Liczba przedmiotów	Cronbach α^*
Satysfakcja z pracy (Zadowolenie z pracy)	4	0.87
Jakość życia zawodowego (ogólnie); QWL	44	0.97
1. Relacje w pracy	16	0.95
2. Wymagania związane z pracą	4	0.72
3. Tempo pracy	3	0.81
4. Płaca	3	0.75
6. Sama praca	8	0.90
6. Środowisko pracy	4	0.85

* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa 0.70 jako standard (Nunnally, 1978)

Estońskie normy

Estońskie normy bazowały na 543 ludziach z 2 prób. Jednej generalnej próby i trzech zawodowych (patrz tabelka).

Tabelka. Statystyki opisowe postrzeganej dla Jakość życia zawodowego (Estońskie normy).

Skala: (min 1 = Zdecydowanie niekorzystnie; max 6 = Zdecydowanie korzystnie)

	PIELĘGNIARKI (N=119)		EST (N=319)	
	M	SD	M	SD
Satysfakcja z pracy (Zadowolenie z pracy)	4.94***	0.64	4.59	0.81
Jakość życia zawodowego (ogólnie); QWL	4.49	0.59	4.37	0.72
1. Relacje w pracy	4.56	0.70	4.43	0.87
2. Wymagania związane z pracą	3.42	0.92	3.45	1.06
3. Tempo pracy	4.41	0.94	4.35	0.94
4. Płaca	4.17	1.01	3.96	1.08
6. Sama praca	4.84*	0.59	4.65	0.74
6. Środowisko pracy	4.74	0.76	4.76	0.84

Próbka zawodowa różni się znacząco od próbki EST: * $p < 0,005$; ** $p < 0,01$;

*** $p < 0,001$

Polskie normy

Polskie normy bazowały na (patrz tabelka). Polskie normy oparte są na 234 osób z jednej próbki ogólnej.

Tabelka. Statystyki opisowe postrzeganej dla Jakość życia zawodowego (Polskie normy).

Skala: (min 1 = Zdecydowanie niekorzystnie; max 6 = Zdecydowanie korzystnie)

	M	SD
Satysfakcja z pracy (Zadowolenie z pracy)	4.29	0.93
Jakość życia zawodowego (ogólnie); QWL	4.14	0.75
1. Relacje w pracy	4.27	0.80
2. Wymagania związane z pracą	3.66	0.99
3. Tempo pracy	4.07	0.93

4. Płaca	4.00	1.05
6. Sama praca	4.20	0.83
6. Środowisko pracy	4.26	0.92

Korelacja pomiędzy zachowaniem Jakość życia zawodowego i postrzeganą efektywnością

Niezawodność (Cronbach α) między Jakość życia zawodowego i postrzeganą efektywnością (PPS) wyniósł 0.94.

Tabela. Korelacja pomiędzy zachowaniem Jakość życia zawodowego i postrzeganą efektywnością (PPS) (N = 677)

	Dostrzegana wydajność (PPS)
Satysfakcja z pracy (Zadowolenie z pracy)	0.69*
Jakość życia zawodowego (ogólnie); QWL	0.60*
1. Relacje w pracy	0.52*
2. Wymagania związane z pracą	0.06
3. Tempo pracy	0.55*
4. Płaca	0.44*
6. Sama praca	0.65*
6. Środowisko pracy	0.58*

* Wszystkie prezentowane korelacje są istotne statystycznie ($p < 0.05$)

Publikacji / konferencji

(Bibliography of Studies Using the QWL test)

- Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference “New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?” University of Silesia in Katowice, Poland, the 6th of October 2016.
- Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorzewska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees’ Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress “Enabling Change through Work and Organizational Psychology”, May 17th - 20th 2017, Dublin, Ireland (in press).
- Teichmann, M. (2017). *Changing world of work*. In: Congress “Psychology in the crossroad of traditions and innovations or Psychology between traditions and innovations”, 11th of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).