

# DOBROSTAN EMOCJONALNY ZWIĄZANY Z PRACĄ (WEWS)

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved).

Test Skali Komfortu Psychicznego (WEWS): związana z pracą skala komfortu psychicznego jest psychometrycznym narzędziem specjalnie zaprojektowane do pomiaru emocji i uczuć pracownika podczas zwykłych dni roboczych w ciągu ostatniego tygodnia.

Część 1 zawiera 10 pozycji o jakości pracy: Zawiera pięć elementów pozytywnych i negatywnych pięć uczuć i emocji, na przykład, zadowolenie z życia zawodowego, pesymizm lub optymizm w odniesieniu do pracy etc.

Część 2 obejmuje 30 elementów pozytywnych i negatywnych emocji związanych z pracą i uczuciami. W zastosowaniu skali, pytano, jak często każdy miał do czynienia z emocjami w pracy w ciągu ostatnich tygodni. Przykładowe pytanie: "Myśląc o zeszłym tygodniu, jak często twoja praca wywoływała u ciebie następujące uczucia?" Każdy z elementów pytania był oceniany w następującej 6-punktowej skali: 1 pkt- nigdy, rzadko, 2 pkt- nie często, 3 pkt- okazjonalnie, 4 pkt- czasami, 5 pkt- często, 6 pkt- zazwyczaj, zawsze.

Wysokie wyniki wskazywały na bardziej pozytywne lub negatywne emocje związane z pracą. np, test skali psychicznego komfortu (WEWS) test zawierał następujące kwestie - "Czy jesteś zadowolony ze swojego życia zawodowego?" - "Jak często czujesz się zmęczony lub wyczerpany?" Czy stwierdzenia typu: - "czuję się bezradny" - "czuje się podekscytowany" - "poczułem wstyd" - "udało mi się".

## Podstawy teoretyczne

Punktem startowym powinno być zapewnienie jasnej definicji psychicznego komfortu w miejscu pracy. Pomimo faktu, że psychiczny komfort to termin, z którego coraz częściej korzystamy w ostatnich dziesięcioleciach nie jest on najłatwiejszym terminem. Z jednej strony jest znaczna zgoda w środowisku naukowym co do tego, czym psychiczny komfort nie jest, ale z kolei brak jest pełnego zrozumienia czym psychiczny komfort związany z pracą rzeczywiście jest.

Psychiczny komfort nie jest nieobecnością emocji, lecz jest umiejętnością pracownika do zrozumienia własnych emocji by poruszyć jego/jej karierę naprzód w pozytywnym kierunku. Pozytywne emocje są kluczowym elementem subiektywnego samopoczucia (Myers i Diener, 1995), konieczne jest określenie jakie emocje są związane z pracą.

Emocje rozumiane są indywidualnie, charakteryzują się intensywnym wysiłkiem umysłowym i wysokim stopniem przyjemności lub niezadowolenia (Cabanac, 2002; Schacter, 2011).

Z praktycznego punktu widzenia, jesteśmy w stanie zaobserwować, że komfort psychiczny ewoluuje z czasem, znacznie zmieniając się na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci. Po pierwsze, Warunki w pracy dramatycznie się zmieniły przez ostatnie 10 lat. I nie ma powodu, aby sądzić, że emocje związane z pracą pozostały dokładnie takie same, jak to było, kiedy zostały zaprojektowane przez JAWS (JAWS otrzymał prawa autorskie w 1999 roku).

Po drugie, JAWS pyta by wskazać ilość w jakiej poszczególne elementy pracy ( sama praca, współpracownicy, szefowie, klienci, płaca) sprawiły, by pracownik czuł te emocje w przeciągu przeszłych 30 dni. Badanie pokazało, że byłoby przesadą oczekiwać, że osoba pamięta emocje, które czuła podczas zwykłego dnia pracy miesiąc temu. Z tego powodu sugerujemy, że "ostatni tydzień" może być lepszym wyrażeniem do przypominania emocji związanych z pracą. Na podstawie powyższego, zdecydowano się zaprojektować miernik komfortu psychicznego.

## Wiarygodność

Dla potwierdzenia naszej skali stanu samopoczucia emocjonalnego związanego z pracą użyliśmy skali oddziałującego samopoczucia związanego z pracą (JAWS © 1999, Paul T. Van Katwyk, Suzy Fox, Paul E. Spector, and E. Kevin Kelloway, All rights reserved).

Z jednej strony jest wiele instrumentów psychometrycznych dla takiego celu. Na przykład Job-related Affective Well-being Scale (jaws) jest najczęściej wykorzystywany przez posiadanie szerokiego spektrum aplikacji i zdobywa popularność.

Skala JAWS jest zaprojektowana do ocenienia reakcji emocjonalnych do ich pracy. JAWS posiada 30 stopniowa (pełna) lub 20 stopniowa (krótka) skale zaprojektowania do ocenienia reakcji emocjonalnych na ich prace.

JAWS każe wskazać na każde 30 (lub 20) emocji jak często je odczuwali w ciągu 30 dni.

Co więcej, znaleziono dobrze przystosowaną polską wersję JAWS, ale niestety tylko krótszą wersję JAWS, czyli wersję 8-punktową ( pomiędzy 0,66 i 0,78), wersja 12-punktową( pomiędzy 0,75 i 0,82) i 20-punktową wersja (od 0.82 do 0.87).

Oczywiste jest, że dłuższa wersja JAWS pokazała lepsze właściwości psychometryczne. Podobny trend zaobserwowano oryginalną JAWS jak USA Cronbach A wynosiła pomiędzy 0,92 i 0,95 w 30-punktową pełnej wersji, i od 0,80 do 0,90 w stosunku do JAWS 20 pozycji krótkiej wersji.

Zdecydowaliśmy się przyjąć 30-elementową wersję JAWS. Oryginalna wersja JAWS była w języku angielskim. Dwoch profesjonalnych tłumaczy, z rodzimych krajów oddzielnie przygotowało wstępne wersje Polską i Estońską. Dwóch psychologów (jeden polski, drugi estoński) brało udział jako eksperci do akceptacji tłumaczeń. Następnie dwa pilotażowe badania (pierwsza grupa 15 polskich studentów zarządzania zasobami ludzkimi (HRM), a druga grupa 15 studentów estońskich HRM) zostały przekazane w celu rozwiązania potencjalnych problemów tłumaczenia lub problemów koncepcyjnych. Po tym powstała ostateczna wersja JAWS. Przedstawia porównanie krajowej niezawodności JAWS w pełnej wersji 30-pozycji wynikowych (Estonia - EST, Polska - PL) i porównanie z USA (Spector, 2002), Rumunia - ROM (Cicei et al., 2012) i Słowenia- SL (Rode, 2005).

Nasze odkrycia w relacji EST-PL wykazały wewnętrzną spójność i precyzję większości czynników wartości powyżej 0,80, które wskazują na dobrą niezawodność (Field, 2009; Nunnally i Bernstein, 1994).

Co więcej, tylko jedna skala PL, mianowicie wysoka przyjemność-niskie pobudzenie (HPLA) utrzymuje odpowiednią krajową spójność jako alfa Cronbacha wyniosła 0,72, a to niezawodność szacowana z szeroko przyjętymi standardami 0,70 współczynnika alfa (Nunnally, 1978).

To pokazuje, dość podobną wiarygodność krajową, jak to było na studiach w USA i Rumuni, Słoweńskie badanie reprezentowały dobrze wiarygodność ogólną JAWS ale nie satysfakcjonująco we wszystkich czterech czynnikach.

**Tabela.** Porównanie Krajowej Wiarygodności Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) do Estonii (EST) i Polski (PL) z USA, Rumunii (ROM) i Słowenii (SL).

Wiarygodność Statystyki Cronbach $\alpha$	EST	PL	USA <sup>1</sup>	ROM <sup>2</sup>	SL <sup>3</sup>
Łączny JAWS (30 items)	0.93	0.89	0.95	0.81	0.89
Wysoka przyjemność-High pobudzenie (HPHA)	0.88	0.81	0.90	0.83	0.65
Wysoka przyjemność-niskie pobudzenie (HPLA)	0.81	0.72	0.81	0.81	0.68
Niska przyjemność-wysokie pobudzenie (LPHA)	0.84	0.85	0.80	0.80	0.69
Niska przyjemność-niskie pobudzenie (LPLA)	0.86	0.83	0.80	0.80	0.62
<u>Liczba ważnych spraw</u>	245	186	114	85	94

<sup>1</sup> Wyniki dla USA from Paul E. Spector (2002)

<sup>2</sup> Wyniki dla Rumunii from Cristiana C. Cicei (2012)

<sup>3</sup> Wyniki dla Słowenii from Nino Rode (2005)

**Tabela.** W próbie Korelacji związanych z pracą Emotional WellbeingScale (WEWS) i Job-Related afektywne Well-Being Scale (JAWS) EST-PL próbie (N = 431).

	1	2	3	4	5
1. WEWS łącznie	1				
2. Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	0.60	1			
3. Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	-0.52	-0.19	1		
4. Emocjonalne samopoczucie w pracy: pozytywne	0.75	0.66	-0.20	1	
5. Emocjonalne samopoczucie w pracy: negatywne	-0.81	-0.30	0.59	-0.22	1
1. JAWS łącznie	1				
2. Wysoka przyjemność-wysokie pobudzenie (HPHA)	0.58	1			
3. Wysoka przyjemność-niskie pobudzenie(HPLA)	0.65	0.70	1		
4. Niska przyjemność-wysokie pobudzenie (LPHA)	-0.73	-0.40	-0.31	1	
5. Niska przyjemność-Niskie pobudzenie (LPLA)	-0.80	-0.32	-0.29	0.86	1

Wszystkie korelacje były istotne statystycznie ( $p < 0.05$ )

**Tabela.** Korelacji związanych z pracą Emotional WellbeingScale (WEWS) i Job-Related afektywne Well-Being Scale (JAWS) EST-PL próbie (N = 431).

WEWS	JAWS	JAWS łącznie	Wysoka przyjemność-wysokie pobudzenie	Wysoka przyjemność-niskie pobudzenie	Niska przyjemność-wysokie pobudzenie	Niska przyjemność-niskie pobudzenie
Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy		0.61	0.41	0.51	-0.38	-0.43
Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy		-0.47	-0.11	-0.21	0.47	0.47
Emocjonalne samopoczucie w pracy: pozytywne		0.72	0.71	0.69	-0.27	-0.37
Emocjonalne samopoczucie w pracy: negatywne		-0.64	-0.22	-0.15	0.77	0.77

Wszystkie korelacje były istotne statystycznie ( $p < 0.05$ )

**Tabela.** Zasięg korelacji próbek WEWS in Work-related Emotional Wellbeing Scale (WEWS) (N = 431).

	1	2	3	4	5
1. WEWS łącznie	1				
2. Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	0.60	1			
3. Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	-0.52	-0.19	1		
4. Emocjonalne samopoczucie w pracy: pozytywne	0.75	0.66	-0.20	1	
5. Emocjonalne samopoczucie w pracy: negatywne	-0.81	-0.30	0.59	-0.22	1

Wszystkie korelacje były istotne statystycznie ( $p < 0.05$ )

## Niezawodność

**Tabela.** Niezawodność wewnętrzna spójności (Cronbach  $\alpha$  or coefficient alpha) zazwyczaj wynosi od 0.70 do 0.95.

Niezawodność Statystyki Cronbach $\alpha$	Numer pozycji	Łącznie (N=788)
WEWS Part 1: Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	5	0.82
WEWS: Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	5	0.70
WEWS Part 2: Emocjonalne samopoczucie w pracy: pozytywne	15	0.95
WEWS: Emocjonalne samopoczucie w pracy: negatywne	15	0.93

\* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa .70 jako standard (Nunnally, 1978)

## Estońskie normy

**Tabela.** Normy dla WEWS estońskich. Normy estońskie oparte są na 788 osobach z czterech grup (jedna grupa ogólna i trzech: pielęgniarek zawodowych, urzędników i nauczycieli).

WEWS (N=788) W cz. 1: pozytywne kontra negatywne stany emocjonalne w miejscu pracy;  
cz.2 emocje związane z pracą w kolejności alfabetycznej.

Part 1: Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	M	SD	Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	M	SD
Zadowolenie z jakości życia zawodowego	4.64	1.01	Uczucie zmęczenia lub wyczerpania	3.42	1.16
Przyjemne życie zawodowe	4.54	1.04	Poczucie niepokoju w pracy	4.09	1.23
Głównie w dobrym nastroju	4.91	0.90	Uczucie smutku	2.98	1.35
Optymistyczny	4.80	1.01	Pesymistyczny	2.56	1.23
Doświadczanie pozytywnych uczuć	4.71	1.01	Doświadczanie negatywnych uczuć	3.49	1.24
Part 2: Poczujęm ...	M	SD	Poczujęm ...	M	SD
Aktywny	4.49	1.00	Beznadziejny	2.41	1.27
Wściekły	2.47	1.23	Wrogość	2.44	1.29
Zirytowany	2.82	1.16	Uwzględniony	4.21	1.11
Wesoły	4.50	1.05	Nieodpowiedzialny	2.41	1.30
Wygodny	4.43	1.06	Samotność	2.36	1.28
Zobowiązany	4.56	1.01	Nieszczęśliwy	2.01	1.18
Przygnębiony	2.40	1.20	Zmotywowany	4.38	1.10
Rozczarowany	2.81	1.17	Optymistyczny	4.50	1.05
Entuzjastyczny	4.40	1.02	Zadowolony	4.52	0.99
Podekscytowany	4.13	1.11	Wstyd	2.15	1.14
Pełen energii	4.36	1.03	Udany	4.34	1.00
Zabawny	4.25	1.14	Zaufanie	4.50	1.07
Ponury	2.36	1.13	Nieszczęśliwy	2.49	1.23
Szczęśliwy	4.40	1.02	Nieudany	2.51	1.12
Pomocny	2.75	1.26	Bezużyteczny	2.22	1.28

**Tabela.** Statystyki opisowe WEWS.

WEWS	Nauczyciele (N=144)		Pielęgniarki(N=219)		Urzędnicy (N=89)		EST (N=245)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	4.88	0.67	5.03***	0.65	4.86	0.60	4.85	0.66
Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	3.59***	0.79	3.46*	0.75	3.52	0.88	3.31	0.82
Emocjonalne samopoczucie w pracy: pozytywne	4.58*	0.72	4.64***	0.64	4.55*	0.60	4.39	0.77
Emocjonalne samopoczucie w pracy: negatywne	2.51	0.87	2.30	0.74	2.26	0.74	2.41	0.89

Istotne różnice od próby EST: \*  $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.001$

## Polskie normy i Korelacja między odwrotnym zachowaniem, a postrzeganiem wydajności

**Tabela.** Polskie normy dla WEWS (N = 186). Polskie normy oparte są na 186 osobach z jednej grupy ogólnej w cz. 1: pozytywne kontra negatywne stany emocjonalne w miejscu pracy; cz.2 emocje związane z pracą w kolejności alfabetycznej.

Part 1: Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	M	SD	Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	M	SD
Zadowolenie z jakości życia zawodowego	4.08	1.27	Uczucie zmęczenia lub wyczerpania	3.14	1.24
Przyjemne życie zawodowe	3.81	1.18	Poczucie niepokoju w pracy	3.23	1.32
Głównie w dobrym nastroju	4.33	1.23	Uczucie smutku	3.03	1.26
Optymistyczny	4.41	1.22	Pesymistyczny	2.98	1.37
Doświadczanie pozytywnych uczuć	3.97	1.18	Doświadczanie negatywnych uczuć	3.37	1.41
Part 2: Poczulem ...	M	SD	Poczulem ...	M	SD
Aktywny	3.97	1.13	Beznadziejny	2.58	1.43
Wściekły	2.89	1.27	Wrogość	2.67	1.40
Zirytowany	2.86	1.24	Uwzględniony	3.66	1.15
Wesoły	3.73	1.18	Nieodpowiedzialny	2.54	1.36
Wygodny	3.87	1.05	Samotność	2.78	1.29
Zobowiązany	4.05	1.19	Nieszczęśliwy	2.58	1.22
Przygnębiony	2.79	1.17	Zmotywowany	4.02	1.19
Rozczarowany	2.94	1.19	Optymistyczny	4.03	1.30
Entuzjastyczny	3.95	1.14	Zadowolony	4.06	1.10
Podkscytowany	3.58	1.22	Wstyd	2.45	1.29
Pełen energii	3.84	1.11	Udany	3.88	1.20
Zabawny	3.67	1.28	Zaufanie	3.86	1.27
Ponury	2.70	1.21	Nieszczęśliwy	2.76	1.32
Szczęśliwy	3.99	1.16	Nieudany	2.74	1.33
Pomocny	2.96	1.31	Bezużyteczny	2.74	1.38

**Tabela.** Statystyki opisowe WEWS oraz Korelacje pomiędzy WEWS a postrzeganą wydajnością.

WEWS czynniki	PL (N=186)	
	M	SD
Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	4.20	1.00
Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	3.18	1.08
Emocjonalne samopoczucie w pracy: pozytywne	3.88	0.86
Emocjonalne samopoczucie w pracy: negatywne	2.73	1.00

Wiarygodność (Cronbach  $\alpha$  lub coefficient alpha) pomiędzy WEWS i PPS wynosi 0.91

Korelacje między WEWS (mierzone przez WEWS I postrzeganą wydajnością mierzone przez skalę postrzeganej wydajności) (N=974)

WEWS	Perceived performance
Pozytywny stan emocjonalny w miejscu pracy	0.60*
Negatywny stan emocjonalny w miejscu pracy	-0.35*
Emocjonalne samopoczucie w pracy: pozytywne	0.59*
Emocjonalne samopoczucie w pracy: negatywne	-0.40*

\*Korelacje są statystycznie identyczne ( $p < 0.05$ )

## Publikacji / konferencji

(Bibliography of Studies Using the Work-Related Emotional Wellbeing Scale)

- Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorczevska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees' Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress "Enabling Change through Work and Organizational Psychology", May 17<sup>th</sup> - 20<sup>th</sup> 2017, Dublin, Ireland (in press).
- Teichmann, M., Murdvee, M., Rudnicka, P., Chrupala-Pniak, M., Kożusznik, B., Ilvest, J.Jr., Gaidajenko, A., Smorczevska, B., Wiecek, K. (2017). *Does Emotional Wellbeing Relate to Teachers' Perceived Performance* (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", 11<sup>th</sup> of May, 2017, Vilnius. Lithuania (in press).