

ODDANOSŤ ORGANIZÁCII A POVOLANIU U LEKÁROK VO VZŤAHU K VYBRANÝM OSOBNÝM A ORGANIZAČNÝM PREMENNÝM

IVANA URBANČÍKOVÁ, JÁN FERJENČÍK, MARTIN ČIŽMÁRIK

Cieľom príspevku bolo overiť model vzťahov medzi vybranými premennými a pracovnou oddanosťou. Predpokladali sme, že vek zamestnanca a charakter organizácie v ktorej pracuje ovplyvňujú pracovnú oddanosť tak priamo, ako aj sprostredkovane cez ich vplyv na utváranie obrazu o jadrových charakteristikách pracovného miesta. Predpokladali sme tiež, že vzťah medzi premennými a pracovnou oddanosťou bude rozličný podľa toho, o akú formu a zložku pracovnej oddanosťi ide. Vzorku tvorilo 93 lekároch štátnych a súkromných nemocníc v troch vekových kategóriách. Všetky účastníčky vyplnili skrátenú verziu Job Diagnostic Survey a upravenú Škálu oddanosťi organizácii a povolaniu od Meyera a Allenovej. Výsledky podporili stanovené predpoklady. Vek zamestnancov, charakter organizácie a vnímané jadrové charakteristiky pracovného miesta vykázali rôzne konfigurácie vzťahov k rôznym formám a zložkám pracovnej oddanosťi.

Kľúčové slová: pracovná oddanosť, oddanosť povolaniu, oddanosť organizácii, jadrové charakteristiky pracovného miesta

Pracovná oddanosť (work commitment) sa ako predmet psychologických výskumov začala objavovať približne na rozhraní šesťdesiatych a sedemdesiatych rokov 20. storočia, a to najmä v súvislosti s fluktuáciou pracovníkov, ich motiváciou zotrvať či opustiť organizáciu. Zavedenie pojmu „pracovná oddanosť“ bolo totiž do značnej miery reakciou na skutočnosť, že pracovná spokojnosť, ktorá sa predtým intenzívne skúmala vo vzťahu k fluktuácii, nepreukázala očakávané kauzálne súvislosti. Ukázalo sa preto užitočné rozlišovať medzi oboma pojmami. Pracovná spokojnosť sa chápe predovšetkým ako emocionálna odpoveď na to, v akej miere vníma pracovník svoju organizáciu a svoju prácu ako uspokojujúce jeho potreby (Mitchell, Lason, 1987). Naproti tomu, pracovná oddanosť implikuje zámer, záväzok (Kemp, 1967) a „relatívnu silu identifikácie a zaangažovania sa s konkrétnou organizáciou“ (Mowday, Steers, Porter, 1979, s. 226). V tomto zmysle predstavovala pracovná oddanosť relatívne jednoduchý a vnútorne homogénny koncept predstavujúci vzťah zamestnanca k organizácii. Vzrastajúci záujem o problematiku však postupne prinášal množstvo empirických zistení, ktoré nielen potvrdzovali konceptuálnu rozdielnosť medzi pracovnou spokojnosťou a pracovnou oddanosťou, ale tiež poukazovali na potrebu diferencovanejšieho nazerania na samotný pojem pracovnej oddanosťi. Zásadnú rolu v tomto ohľade zohrali Meyer a Allenová, navrhli trojdimenzionálny model oddanosťi organizácii, rozlišujúci medzi afektívnou, kontinuálnou a normatívnou zložkou oddanosťi (Meyer, Allen, 1991). Afektívne oddaný zamestnanec zotráva v organizácii

preto, lebo má k nej vypracované emocionálne väzby, pociťuje harmóniu medzi vlastným hodnotovým systémom a hodnotami, na základe ktorých funguje organizácia. Na rozdiel od afektívnej oddanosti je kontinuálna oddanosť primárne viazaná na bilanciu investícií (časových, materiálnych atď.), ktoré vložil zamestnanec doposiaľ do svojho pôsobenia v organizácii, a potenciálnych strát, ktoré by nastali, ak by túto organizáciu opustil. Napokon, normatívna oddanosť odráža zamestnancove pocity povinnosti, zaviazanosti organizácii. Zamestnanec s normatívnou oddanosťou tak zotrúva v organizácii predovšetkým preto, lebo to cíti ako morálnu povinnosť voči nej. O dva roky neskôr obaja autori v spolupráci so Smithom uvedený model doplnili o oddanosť povolaniu, ktorú poňali ako síce podobný, ale nie identický konštrukt reprezentujúci stotožnenie sa pracovníka s povolaním, jeho cieľmi a profesijnou etikou (Meyer, Allen, Smith, 1993). Popri teoretickom modeli ponúkli autori zároveň aj praktický diagnostický nástroj na identifikovanie jednotlivých zložiek pracovnej oddanosti (Škála afektívnej, kontinuálnej a normatívnej oddanosti organizácii a povolaniu). Tento koncept sa stal východiskom početných štúdií pracovnej oddanosti realizovaných na celom svete. Trojdimenzionálna štruktúra oddanosti podľa formy, akú nadobúda (afektívna – kontinuálna – normatívna) bola opakovane empiricky podporená, aj keď sa sporadicky ukázali problémy pri faktorovej štruktúre škály preloženej a použitej v inom kultúrnom kontexte (Xu, Bassham, 2010; Urbančíková, 2010). Na rozdiel od zhody týkajúcej sa nazerania na formy oddanosti ostalo relatívne v úzadí a na okraji záujmu výskumníkov členenie oddanosti podľa jej objektu (oddanosť organizácii – oddanosť povolaniu). V súčasnosti nejestvuje ani zhoda v chápaní vzájomného vzťahu medzi oddanosťou organizácii a oddanosťou povolaniu. Niektorí autori presadzujú názor, že rozdiel medzi oddanosťou organizácii a oddanosťou povolaniu je viac-menej povrchový, a preto ani nemá prílišný význam medzi nimi diferencovať (Wang, Armstrong, 2004), kým druhá skupina názorov zasa deklaruje, že oddanosť organizácii a oddanosť povolaniu predstavujú dva rozdielne hodnotové systémy, ktoré sú nezriedka vo vzájomnom konflikte (Leong, Huang, Hsu, 2003), či prinajmenej v diferencovanej komplexitarite (Chang, Choi, 2007). Ak predpokladáme, že oddanosť organizácii a oddanosť povolaniu sú kvalitatívne naozaj odlišné konštrukty, potom by okrem iného malo platiť, že vychádzajú a sú determinované odlišnými činiteľmi. Východiskovou otázkou nášho vlastného výskumu bolo preto overovanie, či sú oddanosť organizácii a oddanosť povolaniu v rovnakom vzťahu k vybraným premenným vloženým do analýzy ako potenciálne determinanty pracovnej oddanosti.

Ako sme uviedli vyššie, pracovná oddanosť sa tradične skúmala ako antecenta iných premenných: produktivity pracovníkov, ich fluktuácie, či pracovnej motivácie. Podstatne menej bádateľského záujmu bolo orientovaného opačným smerom – teda k zisťovaniu možných determinántov pracovnej oddanosti.

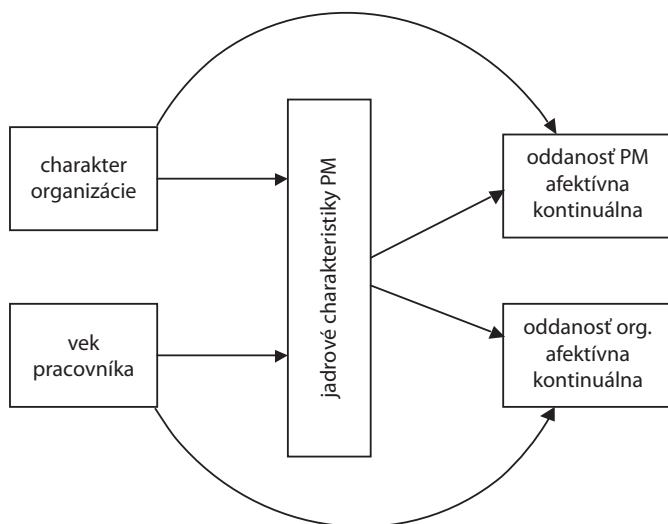
Jeden z prvých pokusov o analýzu determinántov oddanosti organizácii predstavil Steers (1977). Možné príčiny oddanosti organizácii rozčlenil do troch veľkých kategórií: osobné premenné (napr. vek, vzdelanie, záujmy), premenné týkajúce sa pracovného miesta (spokojnosť s povolaním, príležitosť pre profesionálny rast, spätná väzba) a pracovné skúsenosti (postoje k pracovnej skupine, dôvera v organizáciu, odmeny za pracovné úsilie). Gaertner (1999) vykonal metaanalytické skúmanie údajov z deviatich empirických štúdií skúmajúcich podmienenosť oddanosti organizácii. Zistil, že za jej signifikantné determinanty možno považovať distributívnu spravodlivosť, možnosť postupu a podporu zo strany nadriadených. Dôležitú skupinu potenciálnych determinántov pracovnej oddanosti

predstavujú jadrové charakteristiky pracovného miesta, tak ako boli formulované Hackmanom a Oldhamom (1976). Prevažná časť výskumov orientovaných týmto smerom skúmala vzťah medzi jadrovými charakteristikami pracovného miesta, tak ako boli vnímané zamestnancami a ich oddanosťou organizácii. Dosiahnuté výsledky sa navzájom niekedy menej, častokrát však výrazne od seba odlišovali. Tak napríklad Steers identifikoval štatisticky významný vzťah k oddanosti organizácii len s jedinou jadrovou charakteristikou a to s identitou pracovnej úlohy (Steers, 1977). Na rozdiel od neho konštatovali Colbert a Kwon (2000) tesný korelačný vzťah k dvom jadrovým charakteristikám (k rozmanitosti využívaných zručností a k spätnej väzbe) a Hunt a Morgan (1994) dokonca k štyrom jadrovým charakteristikám (rozmanitosť zručností, identita pracovnej úlohy, spätná väzba a autonómia).

Vyššie zmienené výskumy sa zaoberali vzťahom medzi potenciálnymi determinantami oddanosti a oddanosťou organizácii ako neštruktúrovaným jednodimenzionálnym konštruktom. Neporovnateľne menej výskumov zisťovalo možné príčiny oddanosti diferencovane podľa toho, o akú formu alebo zložku oddanosti ide. Jedným z nich bol aj výskum Meyera a jeho spolupracovníkov (Meyer et al., 2002). Meyer, ktorý stál pri tvorbe trojdimenzionálneho modelu oddanosti organizácii (afektívna, kontinuálna, normatívna zložka), overoval jeho platnosť aj tak, že skúmal, či sú tieto tri zložky oddanosti determinované odlišnými premennými. Výsledky tento jeho predpoklad podporili: každá zložka oddanosti organizácii bola determinovaná inou konfiguráciou premenných. Kým Meyer hľadal príčinné súvislosti medzi vybranými premennými a tromi zložkami oddanosti organizácii, Kwon a Banks (2004) zisťovali, či tie isté premenné pôsobia odlišne na oddanosť organizácii a oddanosť povolaniu. Ukázalo sa, že je to skutočne tak. Napríklad, kým výška plátov a typ organizácie preukázali významný efekt na oddanosť zamestnancov organizácii, korelácia týchto premenných s oddanosťou povolaniu bola zanedbateľná. Naopak, s oddanosťou povolaniu vysoko korelovala jadrová charakteristika identita pracovnej úlohy a tiež podpora skupinovej práce zo strany zamestnávateľa, pričom korelácie oboch premenných s oddanosťou organizácii boli nesignifikantné.

Ako je z uvedeného prehľadu zrejmé, na úroveň pracovnej oddanosti môže pôsobiť veľmi široké spektrum rozmanitých premenných. To, čo považujeme v súčasnosti za významné, však nie je ani tak hľadanie ďalších a ďalších činiteľov, potenciálne ovplyvňujúcich pracovnú oddanosť, ale skôr zisťovanie ich vzájomných nadväzností, kauzálnych reťazcov, na konci ktorých je pracovná oddanosť v jej jednotlivých zložkách a formách. Predpokladáme totiž, že jednotlivé premenné nepôsobia na pracovnú oddanosť každá osobitne a nezávisle, ale naopak: veľmi diferencovaným a vzájomne poprepájaným spôsobom. Pôsobenie niektorých premenných môže byť priame, niektoré iné ju ovplyvňujú len sprostredkovane cez ich vplyv na ďalšie premenné a niektoré premenné môžu ovplyvňovať pracovnú oddanosť tak priamo, ako aj sprostredkovane cez ich simultánny vplyv na iné premenné, tiež kauzálnne spojené s pracovnou oddanosťou. Pre overenie tohto modelu sme vybrali premenné, reprezentujúce tak osobné, ako aj organizačné činitele, z ktorých väčšina preukázala v predchádzajúcich výskumoch vzťah buď k oddanosti organizácii, alebo oddanosti povolaniu (alebo k oboj formám oddanosti). Ústrednú skupinu premenných v našom modeli predstavujú jadrové charakteristiky pracovného miesta, tak ako sú vnímané zamestnancami. V zhode s Hackmanom a Oldhamom (1976) považujeme jadrové charakteristiky pracovného miesta

za kľúčové atribúty, od ktorých sa odvíja vzťah zamestnanca k svojej práci a organizácii a následne aj jeho pracovná motivácia. Očakávame pritom, že jednotlivé charakteristiky pracovného miesta budú mať k pracovnej oddanosti veľmi diferencovaný vzťah podľa toho, o akú formu a zložku oddanosti pôjde. Niektoré jadrové charakteristiky sa podľa toho môžu viac spájať s oddanosťou povolaniu, iné zas s oddanosťou organizácii. Podobne, niektoré jadrové charakteristiky môžu viac ovplyvňovať afektívnu zložku oddanosti a iné kontinuálnu. Na strane druhej je však nevyhnutné uvažovať o vnímaných jadrových charakteristikách nielen ako o príčinách, ale aj ako o dôsledkoch pôsobenia iných premenných. Ak povedzme konkrétny zamestnanec vníma svoje pracovné miesto ako vysoko sýtené významnosťou a autonómiou a iný zamestnanec ho vníma predovšetkým ako miesto s vysokou variabilitou požadovaných zručností a spôsobilostí, potom ich rozdielne obrazy pracovného miesta odrzkadľujú jednak skutočné – objektívne charakteristiky daného pracovného miesta, odlišné podmienky, v ktorých je toto miesto vykonávané, jednak ale aj rozdielne životné a pracovné skúsenosti oboch zamestnancov. Povedané inak: vnímanie jadrových charakteristík pracovného miesta možno považovať za výsledok pôsobenia viacerých premenných rôzneho charakteru (premenné osobnosti, premenné organizácie apod.). Pre overovanie tohto predpokladu sme ako premennú osobnosti vybrali vek zamestnanca a ako organizačnú premennú charakter organizácie: súkromná – verejná (štátna) organizácia. Celkove tak model, ktorého platnosť chceme overiť, nadobúda nasledovnú podobu:



Obr. 1 Model vzťahu medzi vybranými premennými a pracovnou oddanosťou

Naše výskumné analýzy sa tak sústredili na tri základné okruhy vzťahov medzi skúmanými premennými:

1. Zisťovanie vzťahov medzi predpokladanými primárnymi a sekundárnymi antecedentami pracovnej oddanosti. Prvý výskumný problém možno preto formulovať do otázky: „Bude sa vnímanie jadrových charakteristík toho istého pracovného miesta

odlišovať vzhľadom na vek pracovníka a vzhľadom na charakter organizácie, v ktorej je zamestnaný?⁶⁶

2. Zisťovanie vzťahov medzi vnímanými charakteristikami pracovného miesta a jednotlivými formami a zložkami pracovnej oddanosti. V tomto smere sme sa chceli dozvedieť, či vnímaná úroveň jadrových charakteristík pracovného miesta súvisí s pracovnou oddanosťou – a či tieto súvislosti budú odlišné vzhľadom na to, o akú formu alebo zložku pracovnej oddanosti ide.
3. Zisťovanie vzťahov medzi vekom zamestnanca a charakterom organizácie na strane jednej a jednotlivými formami a zložkami pracovnej oddanosti na strane druhej. Cieľom tejto časti našich analýz bolo zistiť, či predpokladané primárne antecedenty (vek a charakter organizácie) pôsobia na pracovnú oddanosť nielen ako moderátory (prostredníctvom ich pôsobenia na vnímanie jadrových charakteristík pracovného miesta), ale či majú na pracovnú oddanosť aj priamy vplyv.

Metóda

Účastníci a procedúra

Pred samotným výberom účastníkov bolo dôležité identifikovať také pracovné miesto, kde by variabilita oboch vybraných premenných (vek zamestnanca, charakter organizácie) nemohla zásadne meniť náplň tohto pracovného miesta – mohla by však ovplyvňovať spôsob, akým bude vykonávané a prežívané. Z tohto dôvodu sme pre naše skúmanie vybrali pracovné miesto lekára v nemocnici. Aby sme zamedzili potenciálnemu vplyvu rodových činiteľov, rozhodli sme sa výhradne pre lekárky.

Oslovili sme tak dve košické nemocnice, odlišujúce sa typom vlastníctva: jednu štátnu, druhú súkromnú. V spolupráci s personálnymi oddeleniami oboch zariadení boli všetky tam zamestnané lekárky informované o výskume orientovanom na otázky pracovnej spokojnosti a požiadané o dobrovoľnú participáciu na ňom. Výskumu sa zúčastnilo 93 lekárrok dvoch košických nemocníc: 43 z nich pracovalo v štátnej a 50 v súkromnej nemocnici. Kvôli analýzám, v ktorých bol ako premenná zakomponovaný vek, boli účastníčky rozdelené do troch vekových kategórií. Rozloženie vzorky podľa charakteru organizácie v ktorej boli účastníčky zamestnané a podľa ich veku sumarizuje tabuľka č. 1:

Tab. 1 Štruktúra účastníčok výskumu vzhľadom na charakter organizácie, v ktorej pracovali, a ich vek

organizácia \ vek	A do 30 rokov	B 31–50 rokov	C nad 51 rokov	spolu
štátna nemocnica	11	21	11	43
súkromná nemocnica	9	31	10	50
spolu	20	52	21	93

Sadu pripravených metodík vyplňali participantky individuálne bez časového ohraňovania. V záujme zachovania maximálnej miery anonymity zaznamenávali účastníčky výskumu iba svoju príslušnosť k jednej z troch vyššie uvedených vekových kategórií.

Metodiky

Cieľovú závisle premennú – pracovnú oddanosť sme zisťovali modifikovanou Škálou afektívnej, kontinuálnej a normatívnej oddanosti organizácii a povolaniu (Meyer, Allen, Smith, 1993). Táto pravdepodobne najznámejšia a klasická metodika na zisťovanie pracovnej oddanosti bola extenzívne používaná v desiatkach štúdií, ktoré podporili opodstatnenosť východísk, na ktorých bola vystavaná, ako aj jej dobré psychometrické vlastnosti. Vo viacerých štúdiách uskutočnených mimo Spojených štátov sa však ukázali rozdiely vo faktorovej štruktúre škály. Kým afektívna a kontinuálna dimenzia boli zhodne identifikované v pôvodnej podobe, normatívna zložka oddanosti sa alebo nepotvrdila, alebo výsledky viedli k jej rozštiepeniu do dvoch i troch rozdielnych faktorov iného charakteru (Hackett et al., 1994; Xu, Basham, 2010). Aj v našich podmienkach sa normatívna zložka oddanosti ukázala ako veľmi sporná, a tak sme škálu po realizácii konfirmatórnej faktorovej analýzy (Urbančíková, 2010) použili len na identifikovanie dvoch jej potvrdených komponent: afektívnu a kontinuálnu.

Na identifikáciu jadrových charakteristík pracovného miesta, tak ako ich vnímajú respondenti, bola použitá skrátená verzia Hackman – Oldhamovho diagnostického prehľadu pracovného miesta JDS (Hackman, Oldham, 1975). Saturácia pracovného miesta piatimi jadrovými charakteristikami: rozmanitosť, identita, významnosť, autonómia a spätná väzba bola zisťovaná prostredníctvom jedenástich päťbodových škál „úplne nesúhlasím – úplne súhlasím“.

Výsledky

1. Rozdiely vo vnímanom sýtení pracovného miesta jadrovými charakteristikami vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnancov

Prvou časťou koncipovaného modelu bol predpoklad, že vnímaná saturácia pracovného miesta jadrovými charakteristikami bude odlišná vzhľadom na vek a charakter organizácie. Pred samotným overovaním tohto predpokladu sme však najprv zisťovali vzájomné vzťahy medzi jednotlivými jadrovými charakteristikami. Interkorelácie medzi nimi sumarizuje tabuľka č. 2:

Tab. 2 Interkorelácie medzi jednotlivými jadrovými charakteristikami (Pearsonov súčinný korelačný koeficient)

	identita	významnosť	sp. väzba	autonómia
rozmanitosť	0,144	0,403*	0,379*	0,318*
identita		0,170	0,227*	0,360*
významnosť			0,293*	0,069
sp. väzba				0,400*

* $p < 0,05$

Ako je vidieť, jednotlivé jadrové charakteristiky vykazujú početné štatisticky významné, nie však príliš tesné korelácie. Je to dobrý dôvod k tomu, aby sme s nimi mohli na jednej strane pracovať ako so zmysluplným celkom a na strane druhej následne oddelene analyzovať ich jednotlivé pozície vo vzťahu k nezávisle premenným. Z toho dôvodu

sme platnosť uvedenej prvej časti modelu overovali multivariačnou analýzou rozptylu (MANOVA). Efekty nezávisle premenných (charakter organizácie, vek zamestnancov) na vektor jadrových charakteristík pracovného miesta sumarizuje tabuľka č. 3.

Tab. 3 MANOVA: Rozdiely v jadrových charakteristikách pracovného miesta vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnancov

zdroj	s.v.	Wilks λ	F	p
charakter org.	5	0,781	4,635	< 0,001
vek	10	0,773	2,279	0,016
charakter x vek	10	0,918	0,728	0,697

Ako je vidieť, výsledky preukázali štatistickú významnosť oboch hlavných efektov. Vnímaná nasýtenosť pracovného miesta jadrovými charakteristikami ako celkom je tak rozličná podľa toho, či ide o štátne alebo súkromné zariadenie, a tiež podľa toho, aký je vek zamestnanca. Interakčný efekt oboch nezávisle premenných potvrdený nebol.

Po tomto globálnom pohľade môžeme prejsť k analýze efektov oboch nezávisle premenných osobitne na každú jednotlivú jadrovú charakteristiku.

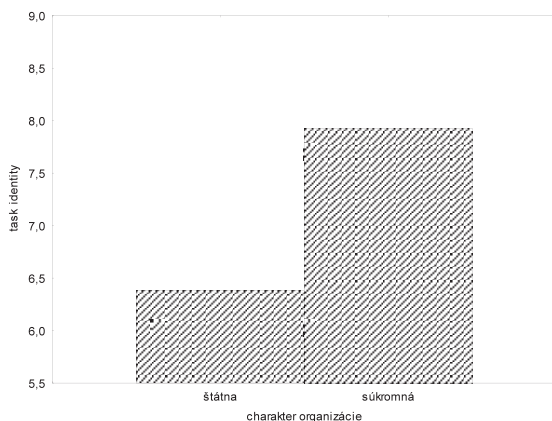
Tab. 4 Rozdiely v nasýtení jednotlivých jadrových charakteristik vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnanca

efekt	charakter organizácie	vek zamestnanca	charakter x vek
rozmanitosť			
s.v.	1	2	2
SŠ	4,526	3,735	3,804
PŠ	4,526	1,868	1,902
F	2,110	0,871	0,887
p	0,150	0,422	0,416
identita			
s.v.	1	2	2
SŠ	45,499	13,082	9,924
PŠ	45,499	6,541	4,962
F	17,002	2,444	1,854
p	< 0,0001	0,093	0,163
významnosť			
s.v.	1	2	2
SŠ	0,262	0,203	6,188
PŠ	0,262	0,101	3,094
F	0,117	0,045	1,379
p	0,733	0,956	0,257

efekt	charakter organizácie	vek zamestnanca	charakter x vek
spätná väzba			
s.v.	1	2	2
SŠ	0,100	23,373	2,877
PŠ	0,100	11,687	1,438
F	0,029	3,391	0,417
p	0,865	0,038	0,660
autonómia			
s.v.	1	2	2
SŠ	7,315	17,223	2,582
PŠ	7,315	8,612	1,291
F	2,558	3,211	0,451
p	0,113	0,049	0,638

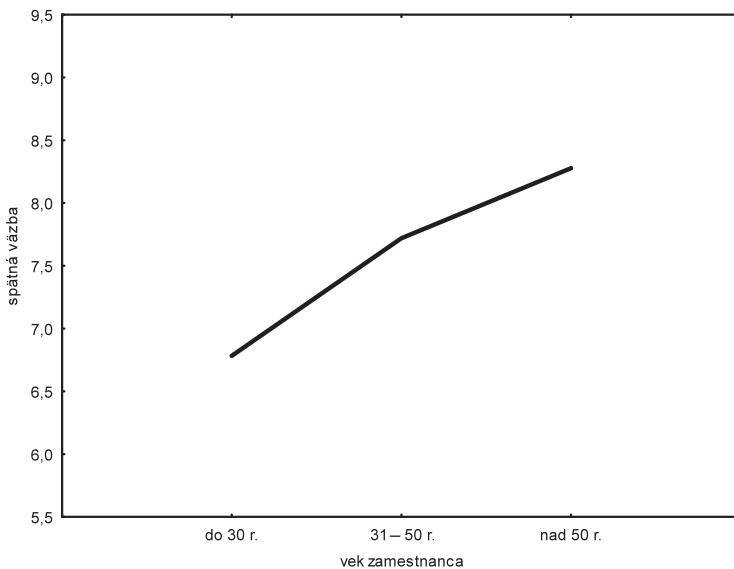
Kým obe nezávisle premenné v predchádzajúcej analýze preukázali na jadrové charakteristiky ako celok štatisticky významný efekt, vo vzťahu k jednotlivým jadrovým charakteristikám sú tieto efekty značne diferencované. Ukazuje sa, že pôsobenie oboch nezávisle premenných nepreukázalo na dve jadrové charakteristiky (rozmanitosť a významnosť) žiaden štatisticky významný vplyv. Inými slovami: či už išlo o lekárky štátnych alebo súkromných zariadení, alebo či išlo o začínajúce alebo staršie lekárky, svoje pracovné miesto vnímali ako rovnako významné a sýtené rovnakými nárokmi na variету spôsobilostí a zručností.

Charakter organizácie sa ukázal ako diferencujúca premenná smerom k jedinej jadrovej charakteristike, ktorou je identita pracovných úloh. Ako ukazuje obrázok č. 2, lekárky pracujúce v súkromnej nemocnici vnímajú svoje pracovné miesto ako obsahovo integrovanejšie a komplexnejšie, než ich kolegyne pôsobiace v štátnom zariadení.



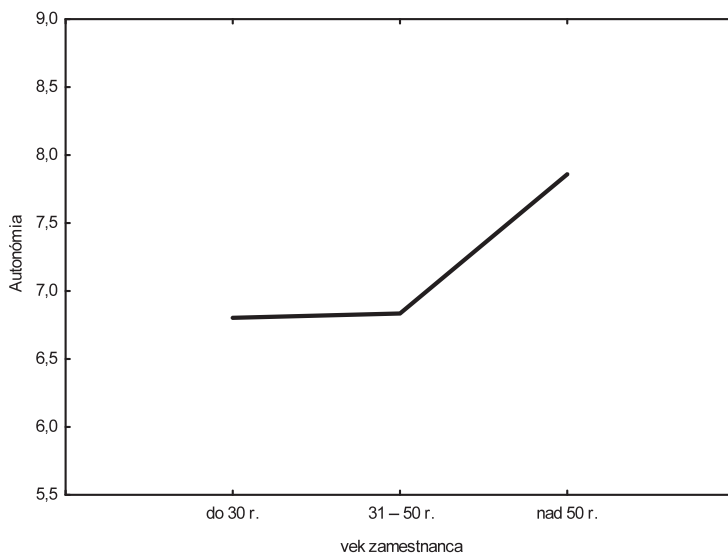
Obr. 2 Rozdiely v priemernej saturácii identity pracovného miesta vzhľadom na charakter organizácie

Druhá nezávisle premenná – vek, diferencovala úroveň saturácie dvoch jadrových charakteristík: spätnej väzby a autonómie. Rozdiely ilustruje obrázok č. 3 a 4.



Obr. 3 Rozdiely v priemernej saturácii spätnej väzby vzhľadom na vek zamestnanca

Celkom logicky pociťovaná saturácia spätnou väzbou stúpa spolu so stúpajúcim vekom zamestnanca.



Obr. 4 Rozdiely v priemernej saturácii autonómie vzhľadom na vek zamestnanca

Ako vidieť, saturácia pracovného miesta autonómiou je približne rovnaká u lekároch najmladšej a strednej vekovej kategórie, avšak výrazne vyššia u ich kolegyň najstaršej vekovej kategórie.

2. Vzťah jadrových charakteristík k pracovnej oddanosti

Centrálny problémový okruh nášho výskumu predstavovala otázka, ako dokážu predikovať jadrové charakteristiky pracovného miesta pracovnú oddanosť. Keďže pracovnú oddanosť sme zisťovali v jej štyroch formách (oddanosť povolaniu: afektívna dimenzia, oddanosť povolaniu: kontinuálna dimenzia, oddanosť organizácii: afektívna dimenzia a napokon, oddanosť organizácii: kontinuálna dimenzia), zisťovali sme vzťah jadrových charakteristík osobitne voči každej z uvedených foriem pracovnej oddanosti. Ako metóda bola použitá viacnásobná regresná analýza v doprednej krokovej podobe. Výsledky sumarizujú tabuľky č. 5 až 8.

Tab. 5 *Jadrové charakteristiky a afektívna zložka oddanosti povolaniu: výsledky doprednej regresnej analýzy ($R = 0,543$, $R^2 = 0,274$)*

premenná	krok	zmena R2	B	Beta	semiparc. korelácia	t	p
autonómia	1	0,227	0,662	0,354	0,316	3,727	0,0003
rozmanitosť	2	0,053	0,543	0,238	0,226	2,663	0,009
identita	3	0,015	0,238	0,132	0,122	1,444	0,152

Tab. 6 *Jadrové charakteristiky a kontinuálna zložka oddanosti povolaniu ($R = 0,340$, $R^2 = 0,116$)*

premenná	krok	zmena R2	B	Beta	semiparc. korelácia	t	p
identita	1	0,116	0,395	0,340	0,340	3,618	0,0005

Tab. 7 *Jadrové charakteristiky a afektívna zložka oddanosti organizácii ($R = 0,463$, $R^2 = 0,215$)*

premenná	krok	zmena R2	B	Beta	semiparc. korelácia	t	p
autonómia	1	0,192	0,802	0,373	0,342	3,843	0,0002
spätná väzba	2	0,022	0,323	0,163	0,149	1,677	0,097

Tab. 8 *Jadrové charakteristiky a kontinuálna zložka oddanosti organizácii ($R = 0,237$, $R^2 = 0,056$)*

premenná	krok	zmena R2	B	Beta	semiparc. korelácia	t	p
rozmanitosť	1	0,020	-0,247	-0,214	-0,197	-2,011	0,047
spätná väzba	2	0,026	0,133	0,152	0,138	1,407	0,162
identita	3	0,011	0,099	0,107	0,104	1,056	0,293

Ako je vidieť z výsledkov, predikčná sila jadrových charakteristík je najvýraznejšia vo vzťahu k afektívnej zložke pracovnej oddanosti (k povolaniu i organizácii) a je jasne

výraznejšia vo vzťahu k oddanosti povolaniu než oddanosti práci. Naplnenosť pracovného miesta jadrovými charakteristikami je tak pomerne veľmi dobrým prediktorom afektívnej zložky oddanosti povolaniu – a naopak – len marginálne súvisí s kontinuálnou zložkou oddanosti organizácii.

3. Rozdiely v pracovnej oddanosti vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnancov

Napokon, v tretej časti modelu sme predpokladali, že na pracovnú oddanosť môže mať priamy aj sprostredkovaný (aj cez jadrové charakteristiky) vplyv charakter organizácie, v ktorej sa zamestnanec pohybuje a tak isto i vek zamestnanca. Tento predpoklad sme overovali prostredníctvom vykonania dvoch multivariačných analýz rozptylu: jednej pre oddanosť povolaniu (v jej afektívnej aj kontinuálnej zložke) a druhej pre oddanosť organizácii (taktiež v oboch jej zložkách).

Efekt charakteru organizácie a veku zamestnanca na oddanosť povolaniu

Výsledky multivariačnej analýzy sumarizuje tabuľka č. 9.

Tab. 9 MANOVA: Rozdiely v oddanosti povolaniu vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnancov

zdroj	s.v.	Wilks λ	F	p
charakter org.	2	0,913	4,054	0,021
vek	4	0,891	2,543	0,041
charakter x vek	4	0,896	2,439	0,049

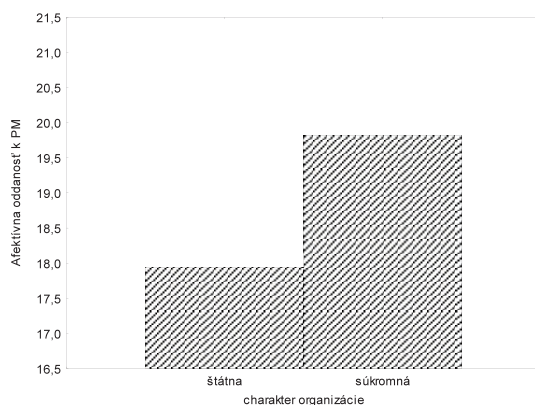
Podobne ako v prípade jadrových charakteristík, aj tu sa ukazuje, že obe nezávisle premenné diferencujú štatisticky významne v úrovni oddanosti povolaniu ponímanej ako spoločný vektor oboch jej zložiek. Detailnejší náhľad na to, ako sa pôsobenie charakteru organizácie a veku zamestnanca odráža osobitne v afektívnej a kontinuálnej zložke oddanosti povolaniu poskytuje tabuľka č. 10.

Tab. 10 Rozdiely v úrovni afektívnej a kontinuálnej oddanosti povolaniu vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnanca

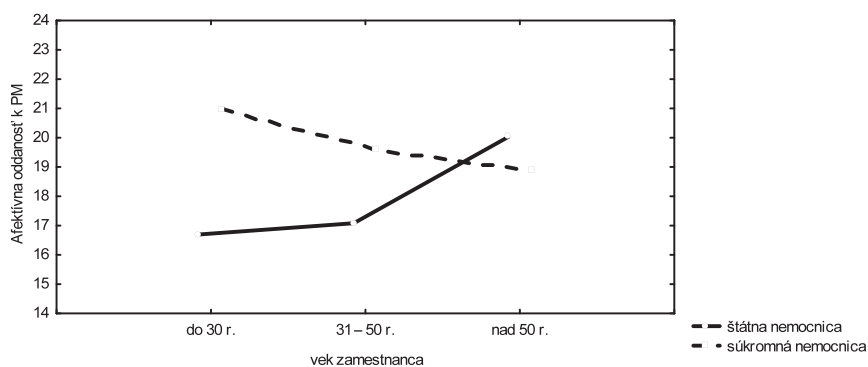
efekt	charakter organizácie	vek zamestnanca	charakter x vek
afektívna odd.			
s.v.	1	2	2
SŠ	67,057	19,174	80,808
PŠ	67,057	9,585	40,404
F	6,971	0,997	4,200
p	0,009	0,372	0,018

efekt	charakter organizácie	vek zamestnanca	charakter x vek
kontinuálna odd.			
s.v.	1	2	2
SŠ	8,667	31,914	11,753
PŠ	8,667	15,957	5,876
F	2,288	4,213	1,552
p	0,134	0,018	0,218

Z tabuľky je zrejmé, že potenciálne pôsobenie oboch nezávisle premenných sa výraznejšie premieta na afektívnu zložku oddanosti povolaniu. Vo vzťahu ku kontinuálnej oddanosti sa ako štatisticky významný činiteľ ukázal iba vek zamestnancov. Konkrétnu podobu efektov nezávisle premenných na jednu aj druhú zložku oddanosti povolaniu približujú obrázky č. 5, 6 a 7.



Obr. 5 Rozdiely v priemernej úrovni afektívnej oddanosti povolaniu vzhľadom na charakter organizácie

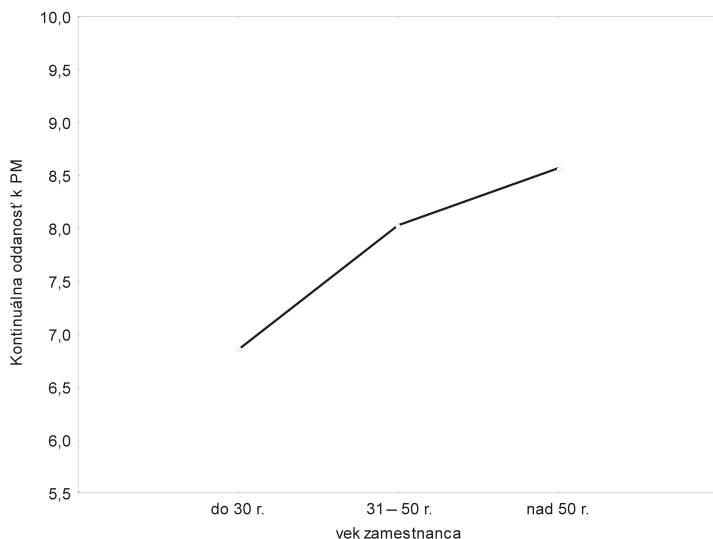


Obr. 6 Rozdiely v priemernej úrovni afektívnej oddanosti povolaniu vzhľadom na interakciu charakteru organizácie a veku zamestnancov

Ako je vidieť, lekárky pracujúce v súkromnom zdravotníckom zariadení vykazovali v priemere štatisticky významne vyššiu oddanosť svojmu povolaniu, než lekárky pracujúce v štátnej nemocnici. Tento výsledok však nemožno interpretovať zjednodušene a priamočiaro, lebo ako vidieť z tabuľky č. 10, ako štatisticky významný sa ukazuje aj interakčné pôsobenie oboch premenných (charakter organizácie x vek). Podobu tohto pôsobenia zachytáva obrázok č. 6.

Pohľad na interakčné pôsobenie oboch nezávisle premenných ukazuje, že v najmladšej vekovej kategórii sú rozdiely v afektívnej oddanosti povolaniu najzreteľnejšie medzi lekárkami pracujúcimi v štátnej a súkromnej nemocnici – v prospech súkromnej nemocnice. U lekárk strednej vekovej kategórie sa tieto rozdiely znižujú, až napokon v najstaršej vekovej kategórii nie je medzi lekárkami zo štátnej a súkromnej nemocnice žiaden štatisticky významný rozdiel.

Ako už bolo vidieť v tabuľke č. 10, vo vzťahu ku kontinuálnej oddanosti povolaniu možno zaznamenať štatisticky významné rozdiely iba vzhľadom na vek. Bližšie ich prezentuje obrázok č. 7.



Obr. 7 Rozdiely v priemernej úrovni kontinuálnej oddanosti povolaniu vzhľadom na vek zamestnancov

Ako je vidieť, kontinuálna oddanosť povolaniu stúpa zároveň s vekom zamestnancov: u mladších je nižšia, u najstarších najvyššia.

Efekt charakteru organizácie a vek zamestnanca na oddanosť organizácii

Analogicky k predchádzajúcej časti sme tu zisťovali, ako sa odráža pôsobenie oboch nezávisle premenných tentoraz nie v úrovni oddanosti zamestnancov ich povolaniu, ale v úrovni oddanosti organizácii, v ktorej pracujú. Generálny efekt nezávisle premenných na oddanosť organizácii ako celok sumarizuje tabuľka č. 11.

Tab. 11 MANOVA: Rozdiely v oddanosti organizácii vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnancov

zdroj	s.v.	Wilks λ	F	p
charakter org.	2	0,917	3,917	0,024
vek	4	0,804	4,967	> 0,001
charakter x vek	4	0,949	1,130	0,344

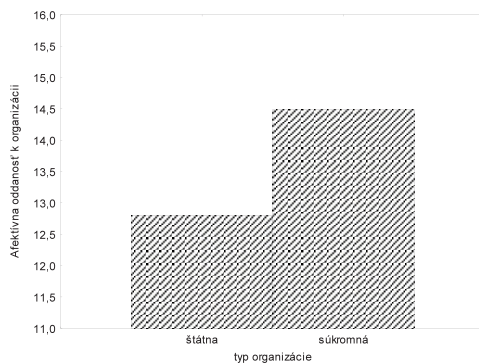
Prezentované výsledky opäť ukazujú, že diferenciačný vplyv oboch nezávisle premených na oddanosť organizácii v jej celku je štatisticky vysoko významný. Otázkou teraz ostáva, či sa charakter organizácie a vek zamestnancov prejavujú rovnakým spôsobom v afektívnej i kontinuálnej komponente oddanosti organizácii. Odpoveď na ňu sumarizuje tabuľka č. 12:

Tab. 12 Rozdiely v úrovni afektívnej a kontinuálnej oddanosti organizácii vzhľadom na charakter organizácie a vek zamestnanca

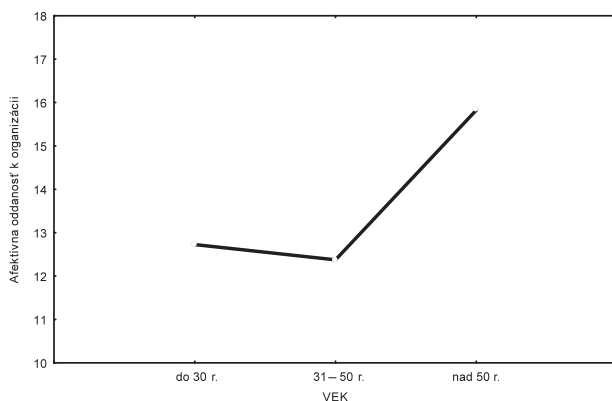
efekt	charakter organizácie	vek zamestnanca	charakter x vek
afektívna odd.			
s.v.	1	2	2
SŠ	54,57	182,65	39,14
PŠ	54,57	91,33	19,57
F	5,127	8,581	1,839
p	0,026	0,0004	0,165
kontinuálna odd.			
s.v.	1	2	2
SŠ	10,128	17,124	3,082
PŠ	10,128	8,562	1,541
F	3,986	3,369	0,606
p	0,049	0,039	0,548

Ako je zrejmé z tabuľky, u oboch nezávisle premenných (pre každú osobitne) možno konštatovať významný vplyv tak na afektívnu, ako aj kontinuálnu komponentu oddanosti organizácii. Ich konkrétne podoby zobrazujú obrázky č. 8 až 11.

Efekt charakteru organizácie na afektívnu oddanosť k nej je v zásade analogický vzťah medzi charakterom organizácie a afektívnou oddanosťou povolaniu: lekárkou pôsobiace v súkromnom zdravotníckom zariadení vykázali vyššiu afektívnu oddanosť svojej organizácii, než lekárkou pôsobiace v štátnej inštitúcii.

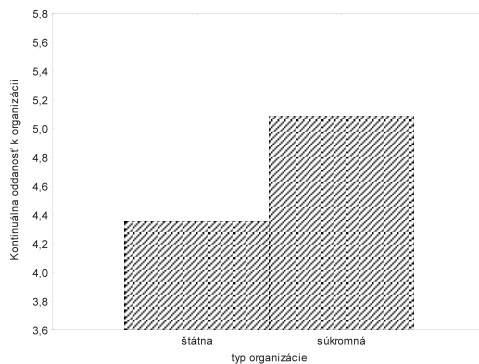


Obr. 8 Rozdiely v priemernej úrovni afektívnej oddanosti organizácii vzhľadom na jej charakter



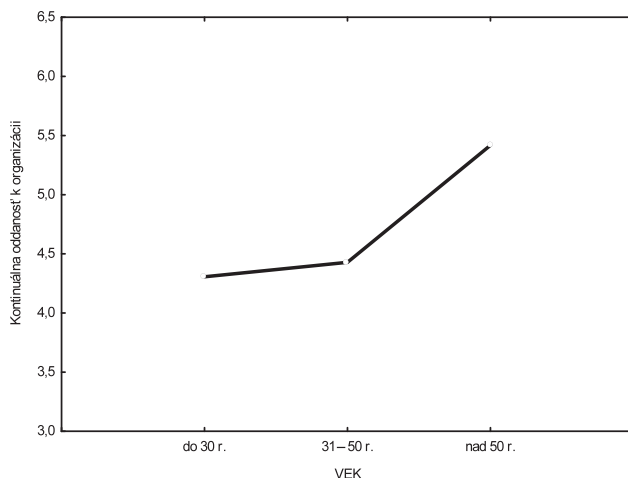
Obr. 9 Rozdiely v priemernej úrovni afektívnej oddanosti organizácii vzhľadom na vek zamestnanca

Z obrázka č. 9 možno vidieť, že afektívna oddanosť organizácii je v najstaršej vekovej kategórii lekárk výrazne vyššia, než u ostatných dvoch vekových kategórií.



Obr. 10 Rozdiely v priemernej úrovni kontinuálnej oddanosti organizácii vzhľadom na jej charakter

Podobne ako vo všetkých doterajších analýzach, aj tu sa znovu ukázala štatisticky významne vyššia priemerná miera oddanosti u lekárk pracujúcich v súkromnej nemocnici než lekárk štátnej nemocnice.



Obr. 11 Rozdiely v priemernej úrovni kontinuálnej oddanosti organizácii vzhľadom na vek zamestnanca

V súlade s očakávaním mladšie vekové kategórie lekárk preukázali nižšiu priemernú úroveň kontinuálnej oddanosti organizácii než vekovo najvyššia kategória lekárk.

Diskusia

Cieľom prezentovanej štúdie bolo na špecifickej vzorke lekárk overiť model vzťahov medzi tromi skupinami premenných. V súlade s našimi očakávaniami sa ukázalo, že vnímané nasýtenie pracovného miesta jadrovými charakteristikami môže byť ako celok výrazne determinované tak charakterom organizácie (v našom prípade súkromná vs. štátna nemocnica), ako aj vekom zamestnancov. Zároveň však výsledky preukázali, že charakter organizácie a vek zamestnanca v úlohe nezávisle premenných pôsobia na jednotlivé jadrové charakteristiky pracovného miesta veľmi diferencovane. Charakter organizácie preukázal efekt na vnímanie integrity pracovného miesta: lekárske pôsobiacie v súkromnej nemocnici vnímali svoje pracovné miesto ako integrovanejšie a organizovanejšie, než ich kolegyne zamestnané v štátnej nemocnici. Vek zamestnanca zas (bez ohľadu na to, či zamestnanec pôsobil v štátnom alebo súkromnom zariadení) ovplyvnil mieru, v akej lekárske videli svoje pracovné miesto ako autonómne a poskytujúce spätnú väzbu. V oboch týchto jadrových charakteristikách sa ukazuje, že vnímaná saturácia pracovného miesta autonómiou, ako aj spätnou väzbou stúpa úmerne veku zamestnanca. K rovnakým záverom viedol aj výskum odpovedí zamestnancov tajvanských technologických inštitúcií, kde sa ukázalo, že s dĺžkou zamestnaneckého pomeru stúpala aj úroveň vnímanej autonómie a spätnej väzby o vlastných činnostiach (Tsong-Hsien, Li-An, 2010). Posledné dve jadrové charakteristiky: vnímanie pracovného miesta lekárske z hľadiska variability

pracovných úloh, ktoré obsahuje, a z hľadiska posúdenia jeho významnosti sa ukázali vo vzťahu k obom nezávisle premenným ako konštantné. Pokiaľ ide o charakter organizácie, tento výsledok ani veľmi neprekvapuje. Konštitúcia pracovného miesta lekára – lekárkou je pomerne jednoznačná a nie sú žiadne explicitné dôvody na to, aby mala rôzne podoby podľa toho, či sa vykonáva v súkromnom alebo štátnom zariadení. Pokiaľ ale ide o vek, tam sme očakávali, že mladšie vekové kategórie budú vnímať svoje pracovné miesto ako vyžadujúce väčšiu variabilitu nárokov na vedomosti, spôsobilosti a zručnosti a zároveň, že ho budú vnímať ako významnejšie než najstaršia veková kategória. Možné vysvetlenie nepodporenia týchto očakávaní poskytujú relatívne veľmi vysoké priemerné hodnoty v oboch uvedených jadrových charakteristikách. Zdá sa teda, že náročnosť pracovného miesta lekára na využívanie širokého spektra vedomostí, spôsobilostí a zručností, ako aj na jeho dôležitosť, významnosť (záchrana a starostlivosť o život a zdravie) sú zrejme najdominantnejšími charakteristikami tohto pracovného miesta. V tomto ohľade je ich dominantnosť tak výrazná, že ani vek, ani charakter organizácie – a pravdepodobne ani viaceré iné „vonkajšie“ premenné (napr. výška príjmu, veľkosť organizácie, technické a materiálne vybavenie pracoviska apod.) nemôžu vnímanie týchto dvoch jadrových charakteristík podstatnejšie ovplyvniť.

Stredná časť nami overovaného modelu sa zaoberala vzťahom jadrových charakteristík k oddanosti povolaniu a organizácii v oboch ich zložkách: afektívnej a kontinuálnej zložke. Výsledky regresných analýz pre každú zo štyroch podôb oddanosti (afektívna oddanosť povolaniu, kontinuálna oddanosť povolaniu, afektívna oddanosť organizácii, kontinuálna oddanosť organizácii) preukázali, že vzťah jadrových charakteristík k oddanosti je vysoko diferencovaný tak vzhľadom na objekt oddanosti (organizácia – povolanie), ako aj vzhľadom na komponent oddanosti (afektívny – kontinuálny komponent). Predikčná sila jadrových charakteristík bola podľa očakávania vyššia vo vzťahu k oddanosti povolaniu ($R = 0,543$ pre afektívnu zložku a $R = 0,340$ pre kontinuálnu zložku) než oddanosti organizácii ($R = 0,463$ pre afektívnu zložku a $R = 0,237$ pre kontinuálnu zložku). Tak isto vnímané nasýtenie jadrovými charakteristikami preukázalo tesnejšie väzby na afektívne než kontinuálne komponenty oddanosti. Dosiahnuté výsledky tak podporujú teoretický koncept Hackmana a Oldhama (1976), ktorí ponímali jadrové charakteristiky ako predovšetkým vnútorné atribúty konkrétneho pracovného miesta s priamou afinitou na afektívno-motivačný potenciál pracovníka.

Výsledky regresných analýz tiež ukazujú, že aj zástoj jednotlivých jadrových charakteristík je značne rôzny. Z piatich jadrových charakteristík iba jedna: významnosť pracovného miesta, neprekúčala žiaden vzťah k nijakej podobe oddanosti. Naopak, najuniverzálnejším prediktorom sa ukázala identita pracovného miesta (štatisticky významný vzťah k obom zložkám oddanosti pracovnému miestu a tiež aj ku kontinuálnej zložke oddanosti organizácii). Tieto výsledky priamo zapadajú do kontextu zistení iných autorov zaoberajúcich sa vzťahom jadrových charakteristík a oddanosťou. Ich zistenia sú totiž – ako sme na to poukázali už v úvodnej časti príspevku – veľmi rozmanité a občas aj na prvý pohľad kontradiktórne. Kým Hackman a Oldham (1976) predpokladali úzky vzťah medzi afektívnou oddanosťou a troma prvými jadrovými charakteristikami tvoriacimi zmyslupnosť (rozmanitosť, identita a významnosť), empirická verifikácia tohto modelu preukázala signifikantný vzťah len s jedinou jadrovou charakteristikou, ktorou bola spätná väzba (Eby

et al., 1999). Podobne, Banai, Reisel a Probst (2004) konštatovali, že medzi jadrovými charakteristikami a oddanosťou organizácii nenašli žiadne štatisticky významné korelácie. Elanain (2009) zistil, že k celkovej oddanosti organizácii vykázali signifikantný vzťah tri jadrové charakteristiky: spätná väzba, rozmanitosť a významnosť, a podobné zistenie konštatoval aj Fang (2001), keď celkové skóre v oddanosti významne predikovali rozmanitosť a významnosť. Táto variabilita výsledkov môže mať podľa nášho názoru niekoľko zdrojov. Prvým z nich je rôznosť prístupu k vymedzeniu pojmu oddanosť a následne aj rôznosť jeho identifikovania. Vyššie uvedené, ale aj iní autori pracovali raz s oddanosťou chápanou globálne, inokedy s oddanosťou organizácii alebo oddanosťou povolaniu, pričom použili rozmanité diagnostické nástroje. Naše výsledky v tomto smere preukázali, že každý z týchto konštruktov môže vykazovať afinitu k rôznym jadrovým charakteristikám. Týmto zistením sa zároveň podporuje aj opodstatnenosť tých prístupov, ktoré rozlišujú viaceré podoby pracovnej oddanosti. Druhým, nemenej významným zdrojom rôznosti výskumných zistení môže byť rozmanitosť pracovných miest, ktoré boli predmetom skúmania. Ako ukázali výsledky testovania prvej časti nášho modelu, nezanedbateľným činiteľom môžu byť aj ďalšie organizačné a osobnostné premenné vstupujúce do hry. Vzťah medzi jadrovými charakteristikami a oddanosťou tak môže skutočne variovať nielen vzhľadom na to, čo chápeme pod oddanosťou, ale tak isto aj vzhľadom na samotnú povahu pracovného miesta, špecifiká organizácie a charakteristiky jednotlivca.

Cieľom tretej časti nášho skúmania bolo zistiť, či vybraná osobná charakteristika zamestnanca (vek) a charakter organizácie (súkromná/štátna) pôsobia na pracovnú oddanosť nielen sprostredkované cez jadrové charakteristiky, ale aj priamo. V súlade s očakávaniami sa tieto predpoklady potvrdili. Tak úroveň afektívnej, ako aj kontinuálnej zložky oddanosti povolaniu i oddanosti organizácii preukázateľne variovali podľa veku zamestnanca i podľa charakteru organizácie, aj keď efekty oboch premenných boli rôzne podľa toho, o aký typ pracovnej oddanosti išlo.

Celkove tak výsledky štúdie podporili opodstatnenosť našich predpokladov. Za dva najvýznamnejšie závery, ktoré z výsledkov vyplývajú, považujeme po prvé, podporu pohľadu na pracovnú oddanosť ako multifacetový konštrukt. Skúmať vzťahy medzi rôznymi premennými a pracovnou oddanosťou ako nediferencovaným celkom nemá z tohto pohľadu ani teoretický, ani praktický význam, pretože jednotlivé zložky (podoby) pracovnej oddanosti sú veľmi diferencovane podmienené a bez pochyb aj predstavujú odlišné psychologické kvality. Po druhé, aj na základe tejto štúdie sa ukazuje, že niektoré premenné pôsobia na pracovnú oddanosť viacnásobne: tak priamo, ako aj sprostredkované cez iné premenné. V praktickej personalistickej činnosti je preto dôležité identifikovať predovšetkým práve tieto kľúčové premenné a ak je to možné, ich modifikovaním efektívne ovplyvňovať vybrané zložky pracovnej oddanosti.

LITERATÚRA

- Banai, M., Reisel, W. D., Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375–392.
- Colbert, A. E., Kwon, L. (2000). Factors related to the organizational commitment of college and university auditors. *Journal of Managerial Issues*, 12(4), 484–501.

- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 463–483.
- Elanain, H. M. (2009). Job characteristics, work attitudes and behaviors in a non-western context. *The Journal of Management Development*, 28, 457–477.
- Fang, M. (2001). *Job characteristics and self-efficacy as predictors of organizational commitment*. Las Vegas: University of Nevada.
- Gaertner, X. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479–493.
- Hackett, R. D., Bycio, P., Hausdorf, P. A. (1994). A further assessment of Meyer and Allens three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15–23.
- Hackman, J. R., Oldham, R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*, 16, 250–267.
- Hunt, S., Morgan, R. (1994). Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37, 1568–1587.
- Chang, J. Y., Choi, J. N. (2007). Organizational and Professional Commitment of Highly Educated Research and Development (R&D) Professionals. *The Journal of Social Psychology*, 147(3), 299–315.
- Kemp, P. E. (1967). Commitment and Job Satisfaction. *Journal of cooperative extension*, X, 171–177.
- Kwon, G. I., Banks, W. D. (2004). Factors related to the organizational and Professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19, 606–622.
- Leong, L., Huang, S. Y., Hsu, J. (2003). An empirical study on Professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. *Journal of American Academy of Business*, 2, 360–370.
- Meyer, J. P., Allen, N. J (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 76–91.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Mitchell, T. R., Lason, J. R. (1987). *People in Organization*. 3rd ed., New York: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224–227.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
- Tsung-Hsien, K., Li-an, H. (2010). Individual difference and job performance: the relationships among personal factors, job characteristics, flow experience, and service quality. *Social Behavior and Personality*, 38(4), 531–552.
- Urbančíková, I. (2010). *Pracovná oddanosť a jej vzťah k vybraným premenným*. Dizertačná práca. Košice: Univerzita P. J. Šafárika.
- Wang, X., Armstrong, A. (2004). An empirical study of PM professionals commitment to their profession and employing organizations. *International Journal of Project Management*, 22, 377–386.
- Xu, L., Bassham, L. S. (2010). Reexamination of Factor Structure and Psychometric Properties of the Three-Component Model of Organizational Commitment. *North American Journal of Psychology*, 10, No. 2, 297–312.

ORGANIZATIONAL AND WORK COMMITMENT AT WOMEN PHYSICIANS IN THE RELATIONSHIP TO SELECTED PERSONAL AND ORGANIZATIONAL VARIABLES

I. URBANČÍKOVÁ, J. FERJENČÍK, M. ČIŽMÁRIK

ABSTRACT

Aim of the study was to verify model representing relationships between selected variables and work commitment. We supposed that age of employee and character of organization have an impact both, mediate

(through their influence on core job characteristics) and immediate, on work commitment. Also, we supposed that relationship between variables and work commitment will be different with regard on different form and component of work commitment. Sample was created by 93 women physicians working in private and state hospitals. All participants completed short version of Job Diagnostic Survey and adapted Scale of organizational and Professional commitment (Meyer, Allen). Obtained results showed support for formulated assumptions. Age of employee, character of organization and perceived core job characteristics created different patterns of relationship to different forms and component of work commitment.

Key words: work commitment, professional commitment, organizational commitment, core job characteristics

HINGABE AN DIE ORGANISATION UND BERUF BEI ÄRZTINNEN IN BEZUG ZU BESTIMMTEN PERSÖNLICHKEITS- UND ORGANISATIONSVARIABLEN

I. URBANČÍKOVÁ, J. FERJENČÍK, M. ČIŽMÁRIK

ABSTRAKT

Ziel des Beitrages war die Überprüfung des Bezuges zwischen ausgewählten Variablen und Hingabe an die Arbeit. Wir haben angenommen, dass das Alter der Angestellten und Charakter der Organisation, in der sie arbeitet, die Hingabe an die Arbeit direkt, wie auch vermittelt beeinflusst. Diese Variablen beeinflussen das Bild der Kerncharakteristiken des Arbeitsplatzes. Wir haben auch angenommen, dass das Verhältnis zwischen den Variablen und Hingabe an die Arbeit unterschiedlich nach der Art der Hingabe ist. Die Stichprobe besteht aus 93 Ärztinnen aus staatlichen und privaten Krankenhäusern in drei Alterskategorien. Alle Teilnehmerinnen haben eine Kurzform des Job Diagnostic Survey und die modifizierte Skala der Hingabe an die Organisation und Arbeit nach Meyer und Allen ausgefüllt. Die Ergebnisse haben die Voraussetzungen bestätigt. Das Alter der Angestellten, Charakter der Organisation und empfundene Kerncharakteristiken des Arbeitsplatzes haben in verschiedenen Konfigurationen Bezug zu verschiedenen Formen und Komponenten der Hingabe an die Arbeit.

Schlüsselwörter: Hingabe an die Arbeit, Hingabe an die Profession, Hingabe an die Organisation, Kerncharakteristiken des Arbeitsplatzes

*doc. PhDr. Ján Ferjenčík, CSc., Katedra psychológie FF UPJŠ,
e-mail: jan.ferjencik@upjs.sk*

*Mgr. Ivana Urbančíková, doktorantka na Katedre psychológie FF UPJŠ
PhDr. Martin Čižmárik, Ph.D., Spoločenskovedný ústav SAV*