

Marcin Wnuk

## Weryfikacja rzetelności oraz trafności wewnętrznej i teoretycznej polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego

Celem badania było sprawdzenie rzetelności, jak również trafności wewnętrznej i teoretycznej polskiej, skróconej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego. Narzędzie to składa się z 8 stwierdzeń odnoszących się do spostrzeganego przez pracownika wsparcia uzyskiwanego od organizacji. Próba liczyła 484 pracowników jednej z polskich firm w branży IT. Zastosowano następujące narzędzia badawcze dla potwierdzenia trafności teoretycznej Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego: Skalę Postrzeganego Wsparcia Przełożonego, Skalę Przywiązania Organizacyjnego, Kwestionariusz Oceny Organizacji Michigan, Przegląd Diagnostyczny Pracy oraz miarę odnoszącą się do chęci odejścia z pracy. Polska wersja Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego jest rzetelną miarą, posiadającą zadowalającą trafność wewnętrzną. Konfirmacyjna analiza czynnikowa dowiodła, że składa się ona z jednego czynnika. Również trafność teoretyczna tej miary została w pełni potwierdzona. Zanotowano pozytywne związki między wsparciem otrzymywanym od organizacji a wsparciem uzyskiwanym od przełożonego, przywiązaniem do organizacji, satysfakcją z pracy, satysfakcją z wynagrodzenia, jak również ujemną korelację wsparcia otrzymywanego od organizacji z chęcią odejścia z pracy. Polska wersja Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego może być z powodzeniem rekomendowana do stosowania przez badaczy zajmujących się wsparciem otrzymywanym przez pracownika od organizacji.

**Słowa kluczowe:** właściwości psychometryczne (*psychometric properties*), postrzegane wsparcie organizacyjne (*perceived organizational support*), postrzegane wsparcie przełożonego (*perceived supervisor support*), satysfakcja z pracy (*job satisfaction*), przywiązanie emocjonalne (*organizational commitment*)

### Wstęp

Postrzegane wsparcie organizacyjne jest kluczową zmienną dla dobrostanu pracowników, pełniąc rolę bufora wobec czynników stresogennych w środowisku pracy (Baran i wsp., 2012). Jako kluczowy konstrukt teorii wsparcia organizacyjnego odnosi się do

stopnia, w jakim pracownik uważa, że organizacja dostrzega jego wkład i dba o jego dobrostan (Rhoades, Eisenberger, 2002; Eisenberger i wsp., 1986).

W przedstawionym kontekście reguła wzajemności znajduje odzwierciedlenie w relacji pracownik – pracodawca. Obliguje ona pracownika do traktowania organizacji w taki sposób, w jaki organizacja i jej przedstawiciele podchodzą do niego samego (Gouldner, 1960). Nakazuje pracownikowi dbanie o dobrobyt organizacji i pomoc w realizacji jej celów. Opieka, aprobata i szacunek utożsamiany ze wsparciem ze strony organizacji spełnia społeczno-emocjonalne potrzeby pracowników, prowadząc do włączenia ich organizacyjnego członkostwa oraz pełnionej roli zawodowej w ich społeczną tożsamość. Postrzegane wsparcie ze strony organizacji wzmacnia przekonanie pracownika, że organizacja uznaje i wynagradza jego trud, zwiększając tym samym jego zaangażowanie w pracę. Te procesy skutkują korzystnymi efektami zarówno dla pracowników (zwiększając satysfakcję z pracy poprzez pozytywny nastrój), jak i organizacji (zwiększając przywiązanie emocjonalne do organizacji oraz zmniejszając chęć jej opuszczenia (Rhoades, Eisenberger, 2002).

Zgodnie z modelem wymiany społecznej Blau relacja między pracownikiem i organizacją ma charakter transakcji wymiennej, w której organizacja jest reprezentowana przez przełożonego (Levinson, 1965). Według Levinson (1965) działania podejmowane przez reprezentantów organizacji są często postrzegane raczej jako oznaka intencji organizacji, niż przypisywane wyłącznie ich osobistym motywom. Personifikacja organizacji jest wspierana przez prawną, moralną i finansową odpowiedzialność za działania jej przedstawiciela, politykę organizacji, jej normy oraz kulturę, która zapewnia jej ciągłość i opisuje postawy i zachowania, jak również przez siłę reprezentantów organizacji i ich wpływ na poszczególnych pracowników. Pracownicy odbierają korzystne lub niekorzystne traktowanie jako oznakę przychylności bądź jej braku ze strony organizacji. Jeśli w swoim mniemaniu pracownicy są traktowani przez przełożonych we właściwy sposób, to starają się odwdzięczać tym samym, bardziej angażując się w swoje obowiązki i zadania. Jeśli natomiast, bazując na negatywnym podejściu przełożonych wobec nich, uważają, iż organizacja nie dba o ich interesy, ich postawa wobec firmy również jest negatywna, a oni sami nie są zainteresowani dbaniem o jej dobro.

Ze względu na to, że działania podejmowane przez przełożonych jako reprezentantów organizacji są odbierane przez pracowników jako przychylne, mają one wpływ na poprawę postrzeganego przez pracownika wsparcia ze strony organizacji. Siła tego związku zależy od stopnia, w jakim pracownik identyfikuje przełożonego z organizacją, i jest tym mniejsza, im bardziej działania przełożonego są przez nich postrzegane jako autonomiczne (Eisenberger i wsp., 2002). Dotychczasowe wyniki badań potwierdzają słuszność teorii wymiany społecznej, dowodząc, że wsparcie ze

strony przełożonego jest źródłem postrzeganego wsparcia organizacyjnego (Makanjee i wsp., 2006; Eisenberger i wsp., 1990; Shore, Wayne, 1993; Maertz i wsp., 2007).

Wsparcie ze strony organizacji jest związane z satysfakcją z pracy (Shore, Tetrick, 1991; Gutierrez i wsp., 2012; Eisenberger i wsp., 1997; Harris i wsp. 2007). Są to dwa podobne, choć odmienne znaczeniowo konstrukty. Postrzegane wsparcie organizacji jest zgeneralizowanym przekonaniem odnoszącym się do życzliwej lub nieprzychylniej postawy pracodawcy wobec pracownika, podczas gdy satysfakcja z pracy dotyczy ogólnej oceny składającej się z ewaluacji różnych aspektów pracy (Shore, Tetrick, 1991). Innym pozytywnym korelatem postrzeganego wsparcia ze strony organizacji jest przywiązanie emocjonalne (Baran i wsp., 2012; Eisenberger i wsp., 1990; Shore, Wayne, 1993). Istnienie pozytywnych związków między postrzeganym wsparciem od organizacji a satysfakcją z pracy i przywiązaniem emocjonalnym można wyjaśnić w oparciu o teorię wymiany społecznej. Pracownik postrzega organizację jako wspierającą i opiekuńczą, co powoduje, że jest bardziej skłonny do wzajemności poprzez pozytywne odczucia wobec niej, czego konsekwencją jest większe zadowolenie z pracy oraz wzrost przywiązania emocjonalnego. Dotychczasowe wyniki badań potwierdzają kierunek tej relacji, wskazując, iż postrzegane przez pracownika wsparcie otrzymywane od organizacji jest przyczyną satysfakcji z pracy i przywiązania emocjonalnego (Rhoades, Eisenberger, 2002). Inną zmienną będącą konsekwencją wsparcia udzielanego przez organizację jest chęć zmiany pracy. Dla przykładu: rezultaty badań Eisenberger i wsp. (2002) potwierdziły, że spostrzegane przez pracownika wsparcie otrzymywane od organizacji, będące efektem wsparcia ze strony przełożonego, skutkuje odejściem z pracy.

Do badania postrzeganego wsparcia udzielanego przez organizację służy Przegład Postrzeganego Wsparcia Otrzymywanego od Organizacji i odnosi się do domniemanego wsparcia, jakie uzyskuje pracownik od organizacji, w której pracuje (Eisenberger i wsp., 1986). Miara ta ma jednoczynnikowy charakter i w pierwotnej wersji składa się z 36 pytań (Eisenberger i wsp., 1986; Shore, Tetrick, 1991). Rzetelność tego narzędzia wynosi  $\alpha = 0,97$ , a wielkość korelacji jego poszczególnych pozycji z wynikiem ogólnym mieści się w zakresie od 0,42 do 0,83 (Eisenberger i wsp., 1986).

Celem przeprowadzonych badań była weryfikacja właściwości psychometrycznych, takich jak: trafność teoretyczna, trafność wewnętrzna oraz rzetelność polskiej skróconej wersji Przegładu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego, składającej się z 8 pytań. Zgodnie z rekomendacją Rhoades i Eisenberger (2002) – ze względu na jednoczynnikowy charakter tego narzędzia oraz wysoki poziom rzetelności – użycie krótszej wersji skali jest rozwiązaniem racjonalnym i niebudzącym

wątpliwości metodologicznych. Zastosowane pytania zostały wyselekcjonowane w oparciu o wyniki badań analizy czynnikowej, stanowiąc równowagę między negatywnymi i pozytywnymi stwierdzeniami (Eisenberger i wsp., 1986).

Trafność teoretyczna była mierzona poprzez współzależności z podobnymi konstrukcjami, które są istotnymi korelatami postrzeganego wsparcia organizacyjnego. Zgodnie z wynikami metaanalizy Rhoades i Eisenberger (2002) składają się one na trzy główne kategorie zmiennych, takie jak: korzyści otrzymywane przez pracowników od organizacji (wsparcie przełożonego, zadowolenie z wynagrodzenia), skutki odpowiedniego traktowania zatrudnionych (satisfakcja z pracy) oraz ich konsekwencje dla organizacji (przywiązanie emocjonalne czy chęć odejścia i zmiany pracy).

Wyniki przeglądu badań dokonanego przez Riggle i wsp. (2009) są zbieżne z powyższymi konstatacjami, wskazując na trzy główne konsekwencje postrzeganego wsparcia ze strony organizacji, takie jak: przywiązanie organizacyjne, satisfakcja z pracy i chęć odejścia z pracy. Dla zwiększenia wiarygodności przeprowadzonych badań zastosowano trzy różne przejawy przywiązania do pracy: emocjonalne, kontynuacyjne i normatywne. Pozostałe miary, które skonfrontowano z wynikami Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego, dotyczyły zadowolenia z wynagrodzenia oraz postrzeganego przez pracownika wsparcia otrzymywanego od przełożonego.

Rzetelność tego narzędzia była mierzona metodą  $\alpha$  Cronbacha.

Do badania trafności wewnętrznej użyto konfirmacyjnej analizy czynnikowej w programie Amos, wersja 23.

## **Materiał i metoda**

### **Opis grupy badawczej**

W badaniu wzięło udział 484 pracowników dużej organizacji z branży informatycznej, 20% kobiet i 80% mężczyzn. Na ankietę odpowiedziało: 21,7% zatrudnionych od 1 do 12 miesięcy (krótka staż pracy), 30,6% pracujących od 12 do 48 miesięcy (średni staż pracy) oraz 47,7% o stażu pracy w organizacji dłuższym niż 48 miesięcy (długi staż pracy). Średni staż pracy wyniósł 3,06 lat (SD = 3,31), a średni wiek 31,5 lat (SD = 7,75). Zawodowe wykształcenie miało 3,55% badanych, średnie – 51,53%, natomiast wyższe – 44,92%. Członkowie zarządu, dyrektorzy departamentów, dyrektorzy działów, oddziałów, kierownicy działów oraz zespołów, składający się na kierownictwo spółki, stanowili 19,8% badanych. Prawie wszyscy badani znaleźli się w przedziale między 20. a 40. rokiem życia. Średnia ich wieku wyniosła 31,5 lat. Ankieta miała anonimowy charakter. Wszyscy badani wyrazili zgodę na udział w badaniu.

### Narzędzia badawcze

Do weryfikacji trafności teoretycznej zastosowano następujące narzędzia badawcze, których wyniki skorelowano z rezultatami polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego.

Wsparcie przełożonego było mierzone za pomocą Skali Postrzeganego Wsparcia Przełożonego, składającej się z trzech pytań zaadaptowanych poprzez zmianę słowa „organizacja” na „przełożony” z Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego autorstwa Eisenberger i wsp. (1986). Badani odpowiadali na następujące pytania: (1) Jestem zadowolony ze swojego przełożonego; (2) Mój przełożony dba o mój dobrostan; (3) Lubię pracować z moim przełożonym. Uzyskano rzetelność  $\alpha = 0,93$ .

Satysfakcja z pracy była mierzona Kwestionariuszem Oceny Organizacji Michigan Cammann i wsp. (1979). Narzędzie to składa się z trzech pytań. Odpowiedzi są udzielane na 7-stopniowej skali – od zdecydowanie nie zgadzam się do zdecydowanie zgadzam się. Rzetelność kwestionariusza wyniosła  $\alpha = 0,79$ .

Zamiar odejścia był mierzony za pomocą narzędzia składającego się z trzech pytań (Lance i wsp., 1989). Rzetelność tej miary wyniosła  $\alpha = 0,94$ .

Zadowolenie z wynagrodzenia było mierzone przy użyciu trzech pytań z Przeglądu Diagnostycznego Pracy Hackman i Oldham (1976). Badani odpowiadali na następujące pytania: (1) Myślę, że poziom mojego wynagrodzenia jest sprawiedliwy; (2) Ogólnie wynagrodzenie, jakie tutaj otrzymuję, jest całkiem sprawiedliwe; (3) Generalnie jestem usatysfakcjonowany z wielkości otrzymywanego wynagrodzenia oraz świadczeń pracowniczych, które otrzymuje. Rzetelność tej miary wyniosła  $\alpha = 0,95$ .

Do badania przywiązania do organizacji zastosowano polską adaptację Skali Przywiązania Organizacyjnego Allen i Meyer (Wnuk, 2016). Narzędzie to bada trzy wymiary przywiązania do organizacji: emocjonalne, normatywne i kontynuacyjne. Na każdą z trzech podskal tej miary przypada 6 pytań. Rzetelność dla wymiaru przywiązania emocjonalnego wyniosła  $\alpha = 0,76$ , normatywnego  $\alpha = 0,78$ , kontynuacyjnego  $\alpha = 0,83$  (Wnuk, 2016).

### Wyniki

Do analizy zakwalifikowano 8 pozycji z oryginalnej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego. Poszczególne pytania zostały przetłumaczone przez dwóch niezależnych tłumaczy, a następnie dostarczone autorowi publikacji do przygotowania ostatecznej wersji.

Poszczególne stwierdzenia tej miary korelowały z jej wynikiem w zakresie 0,52–0,90. Tylko związki między trzema stwierdzeniami tego narzędzia a jego ogólnym wynikiem były umiarkowane, podczas gdy w przypadku pozostałych pytań ta korelacja była silna (zob. tab. 1).

**Tabela 1.** Korelacje stwierdzeń polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego z jej wynikiem ogólnym (n = 484)

Wyszczególnienie	Składowa
Ta firma/organizacja ceni mój wkład w jej dobro.	0,86
Ta firma/organizacja nie docenia mojej ponadnormatywnej pracy (dodatkowego wysiłku) na jej rzecz.	0,52
Ta firma/organizacja ignoruje jakiegokolwiek skargi z mojej strony.	0,67
Ta firma/organizacja naprawdę dba o mój dobrostan.	0,87
Nawet jeśli wykonałbym swoją pracę najlepiej jak to możliwe, nie zostałyby to zauważone.	0,73
Ta firma/organizacja dba o moją ogólną satysfakcję z pracy.	0,90
Ta firma/organizacja wykazuje niewielką troskę wobec mnie.	0,62
Ta firma/organizacja jest dumna z moich dokonań w pracy.	0,71

Trafność wewnętrzną Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego weryfikowano przy użyciu analizy konfirmacyjnej w pakiecie statystycznym Amos, wersja 23.

Dla weryfikacji poprawności modelu zastosowano następujące wskaźniki dopasowania modelu: NFI, GFI, CFI i RMSA. Uzyskane wartości: RMSA = 0,00, NFI = 0,99, GFI = 0,99, CFI = 1,00, PCLOSE = 0,99, (CMIN = 14,13  $p = 0,59$  (df = 16), potwierdziły odpowiednie dopasowanie modelu. Wartość wskaźnika RMSA była nie tylko niższa niż przyjęte standardy wynoszące 0,08 (Browne, Cudeck, 1993; Hu, Bentler, 1998), ale nawet znacząco niższa niż wartość graniczna uznana za idealną 0,05 (Steiger, 1990). NFI przekraczało znacząco zarówno wartość 0,90, przyjętą jako dopuszczalną przez Byrne (1994), jak i 0,95 – sugerowaną przez Schumacker i Lomax (2004). Również wartości wskaźników GFI i CFI były znacząco wyższe niż te normatywne (Byrne, 1994). Siedem pozycji tego narzędzia wysycalo go w stopniu silnym i tylko jedno w umiarkowanym, ale i tak był to poziom znacząco wyższy od przyjętego za akceptowalny i wynoszącego 0,4 (zob. tab. 2). Uzyskane w jej rezultacie wyniki potwierdziły, iż krótka wersja Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego posiada odpowiednią trafność wewnętrzną.

**Tabela 2.** Ładunki czynnikowe polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego (n = 484)

Wyszczególnienie	Składowa
Ta firma/organizacja ceni mój wkład w jej dobro.	0,95
Ta firma/organizacja nie docenia mojej ponadnormatywnej pracy (dodatkowego wysiłku) na jej rzecz.	0,66
Ta firma/organizacja ignoruje jakiegokolwiek skargi z mojej strony.	0,75
Ta firma/organizacja naprawdę dba o mój dobrostan.	0,93
Nawet jeśli wykonałbym swoją pracę najlepiej jak to możliwe, nie zostałyby to zauważone.	0,87
Ta firma/organizacja dba o moją ogólną satysfakcję z pracy.	0,99
Ta firma/organizacja wykazuje niewielką troskę wobec mnie.	0,71
Ta firma/organizacja jest dumna z moich dokonań w pracy.	0,71

Rzetelność tego narzędzia wyniosła  $\alpha = 90$ .

W tabeli 3 znajdują się korelacje pomiędzy wynikiem Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego a wybranymi miarami do weryfikacji trafności teoretycznej tej miary. Zgodnie z założeniami zanotowano pozytywne umiarkowane korelacje między postrzeganym wsparciem organizacyjnym a satysfakcją z pracy, dopasowaniem człowiek – organizacja, wsparciem otrzymywanym od przełożonego, zadowoleniem z wynagrodzenia, przywiązaniem emocjonalnym i przywiązaniem normatywnym. Postrzegane wsparcie otrzymywane od organizacji okazało się być pozytywnie związane z przywiązaniem kontynuacyjnym, ale siła tego związku była słaba. Stwierdzono również obecność negatywnego związku o umiarkowanej sile między postrzeganym wsparciem otrzymywanym od organizacji a stażem pracy.

**Tabela 3.** Związki pomiędzy wynikiem polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego z podobnymi miarami (n = 484)

Wyszczególnienie	Postrzegane Wsparcie Organizacyjne
1. Satysfakcja z pracy	0,67**
2. Wsparcie otrzymywane od przełożonego	0,59**
3. Zadowolenie z wynagrodzenia	0,69**
4. Przywiązanie emocjonalne	0,52**
5. Przywiązanie normatywne	0,30**
6. Przywiązanie kontynuacyjne	0,19**
7. Staż pracy	-0,31**

\*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$

Weryfikowano, czy zmienne socjodemograficzne, takie jak płeć, oraz zmienne organizacyjne w postaci poziomu zajmowanego stanowiska w strukturze organizacyjnej (kierownictwo *versus* specjaliści i pracownicy szeregowi) różnicują badanych pod względem postrzeganego wsparcia udzielanego przez organizację. Wiek i wykształcenia nie sprawdzano pod tym względem z powodu homogeniczności badanej populacji w obu tych aspektach. Prawie wszyscy uczestnicy badań byli w wieku od 25–45 lat i mieli średnie lub wyższe wykształcenie.

Okazało się, że zarówno płeć ( $t$ -studenta = 2,56;  $p < 0,05$ ), jak i poziom posiadanego stanowiska ( $t$ -studenta = -2,33;  $p < 0,05$ ) są zmiennymi, które różnicują badanych pod względem postrzeganego wsparcia otrzymywanego od organizacji. Kobiety deklarowały większe wsparcie niż mężczyźni ( $M = 15,70$  *versus*  $M = 13,72$ ), podobnie jak kierownictwo w stosunku do pozostałych pracowników ( $M = 15,61$  *versus*  $M = 13,75$ ).

## Dyskusja

Przeprowadzone badania potwierdziły bardzo dobre właściwości psychometryczne krótkiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego dla pracowników jednej z polskich firm branży IT. Podobnie jak oryginalną, dłuższą wersję tej miary cechuje zadowalająca rzetelność. Należy dodać, że uzyskany współczynnik rzetelności polskiej adaptacji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego był tylko nieznacznie niższy niż oryginału (0,90 *versus* 0,97) (Rhoades, Eisenberger, 2002).

W badaniach potwierdzono zadowalającą trafność wewnętrzną tego narzędzia. Tak samo jak w dotychczasowych badaniach, niezależnie od tego, czy sprawdzano krótszą czy standardową wersję, potwierdzono jej jednoczynnikowy charakter (Shore, Tetrick, 1991). Większość stwierdzeń z polskiej wersji tego narzędzia wysyca w większym stopniu czynnik postrzeganego wsparcia, niż miało to miejsce w przypadku oryginalnej wersji (Rhoades, Eisenberger, 2002). Również dolna i górna granica korelacji poszczególnych pytań z wynikiem ogólnym jest wyższa niż w jej oryginalnym odpowiedniku, co prawdopodobnie jest również wynikiem liczby pytań składających się na pierwotną wersję tego narzędzia (tamże).

Także trafność teoretyczna polskiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego okazała się satysfakcjonująca. Umiarkowana korelacja z satysfakcją z pracy oraz zadowoleniem z wynagrodzenia jest dowodem na to, że postrzegane wsparcie organizacyjne nie jest tożsame z satysfakcją z pracy (Shore, Tetrick, 1991; Harris i wsp., 2007), Wsparcie ze strony organizacji jest globalną miarą, podczas gdy satysfakcja z pracy odnosi się do oceny różnych aspektów pracy. Jest również globalną oceną poznawczą pracownika, na ile organizacja dba o jego dobro.



W przypadku satysfakcji z pracy jest to bardziej reakcja o charakterze emocjonalnym na różne elementy środowiska pracy (Shore, Tetrick, 1991). Podobnie do wyników wcześniejszych badań potwierdzono, że spostrzegane wsparcie organizacyjne różni się od postrzeganego wsparcia przełożonego, jak również od chęci odejścia z pracy (Harris i wsp., 2007; Riggle i wsp., 2009).

Uzyskane korelacje miały umiarkowany charakter, dowodząc, że są to powiązane, aczkolwiek różne konstrukty. Jak potwierdzają wyniki badań, wsparcie ze strony przełożonego jako personifikacji organizacji jest raczej źródłem postrzeganego wsparcia otrzymywanego od niej samej. Chęć odejścia z pracy jest z kolei poprzedzona percepcją organizacyjnego wsparcia jako niewystarczającego i odzwierciedla postawę pracownika, według którego nie dba ona o jego dobro. Podobnie jak w badaniach Shore i Tetrick, potwierdzono, że ten konstrukt różni się zarówno od przywiązania emocjonalnego i kontynuacyjnego, jak też normatywnego. Korelacja pomiędzy postrzeganym wsparciem otrzymywanym od organizacji a przywiązaniem normatywnym była słaba, a zależność z przywiązaniem kontynuacyjnym na granicy słabej i umiarkowanej, co jest świadectwem zupełnej odrębności tych konstruktyw. Niezgodnie z dotychczasowymi wynikami badań postrzegane wsparcie organizacyjne okazało się być pozytywnie związane z przywiązaniem kontynuacyjnym do organizacji (Shore, Wayne, 1993; Kkurrum, 2009).

Tak samo jak w badaniach wśród nauczycieli akademickich z Pakistanu, zano-towano pozytywne korelacje między postrzeganym wsparciem uzyskiwanym od organizacji a przywiązaniem normatywnym do organizacji (Kkurrum, 2009). Wydaje się, że jest to głównie konsekwencja tego, iż emocjonalne, kontynuacyjne oraz normatywne aspekty przywiązania różnią się między sobą przyczyną uzasadniającą powstrzymanie się od zmiany miejsca pracy. Osoby charakteryzujące się przywiązaniem emocjonalnym pozostają w organizacji, bo tego chcą; przywiązaniem kontynuacyjnym, gdyż powinni zostać i jest to ich obowiązek oraz przejaw lojalności wobec organizacji; przywiązaniem normatywnym, gdyż muszą, bo mają zbyt wiele do stracenia lub zbyt mało do zyskania (Meyer, Allen, 1991). W przedstawionym kontekście badani z polskiej firmy, którzy postrzegają organizację jako wspierającą, są do niej przywiązani niezależnie od tego, czy jest to przywiązanie emocjonalne, kontynuacyjne, czy normatywne. Brak spójności w stosunku do dotychczasowych badań w odniesieniu do relacji między postrzeganym wsparciem otrzymywanym od organizacji a przywiązaniem kontynuacyjnym może być wynikiem różnic kulturowych. Siła uzyskanego związku była mała, a więc – podobnie jak wśród badanych nauczycieli akademickich z Pakistanu – po wprowadzeniu innych zmiennych i przeanalizowaniu regresji mogłoby się okazać, że ta relacja nie ma bezpośredniego charakteru (Kkurrum, 2009).

Zgodnie z otrzymanymi wynikami zarówno płeć, jak i miejsce w strukturze organizacyjnej były zmiennymi związanymi z postrzeganiem przez pracowników wsparciem otrzymywanym od organizacji. Zarówno kobiety, jak i kierownictwo spółki, w porównaniu z mężczyznami i pozostałymi pracownikami, deklarowali wyższy poziom wsparcia udzielanego im przez organizację. Również staż pracy różnicował badanych pod względem postrzeganego wsparcia otrzymywanego od organizacji. Osoby o krótkim stażu deklarowały wyższy poziom wsparcia uzyskiwanego od organizacji w porównaniu z badanymi zarówno ze średnim, jak i długim stażem pracy. Z kolei pracownicy o średnim stażu pracy odczuwali większe wsparcie otrzymywane od organizacji w porównaniu z grupą o długim stażu.

Ze względu na to, iż w badaniu brali udział tylko pracownicy jednej organizacji generalizacja otrzymanych wyników jest ograniczona do przedstawicieli tej populacji.

Przeprowadzone badania miały wstępny charakter, dowodząc dobrych właściwości psychometrycznych krótkiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego. Przeprowadzenie badań na reprezentatywnej próbie polskich pracowników oraz normalizacja i standaryzacja tego narzędzia dałaby możliwość jego pełnej adaptacji do polskich warunków i wykorzystania jego pełnego potencjału w kolejnych projektach badawczych.

## Wnioski

1. Polska wersja Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego to wiarygodne i rzetelne narzędzie, które z powodzeniem może być stosowane w praktyce badawczej.

2. Miara ta składa się z jednego wymiaru i posiada zadowalającą trafność wewnętrzną.

3. Rzetelność tego narzędzia mierzona współczynnikiem alfa Cronbacha jest zadowalająca i wynosi  $\alpha = 0,90$ .

4. Dowodem dobrej trafności teoretycznej krótkiej wersji Przeglądu Spostrzeganego Wsparcia Organizacyjnego są istotne statystycznie związki ze wsparciem udzielanym przez przełożonego, chęcią odejścia z pracy, zadowoleniem z pracy, satysfakcją z wynagrodzenia, jak również przywiązaniem emocjonalnym, kontynuacyjnym i normatywnym.

## Literatura

Baran B. E., Shanock L. R., Miller L. R. (2012), Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work, *Journal of Business and Psychology*, nr 27 (2), s. 123–147.

- Browne M. W., Cudeck R. (1993), Alternative ways of assessing model fit. in Bollen, w K. A., Long J. S., *Testing structural equation models*, Newsbury Park, CA, Sage.
- Byrne B. M. (1994), *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- Cammann C., Fichman M., Jenkins D., Klesh J. (1979), *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, Unpublished manuscript. University of Michigan, Michigan, Ann Arbor.
- Eisenberger R., Cummings J., Armeli S., Lynch P. (1997), Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, nr 82 (5), s. 812–820.
- Eisenberger R., Fasolo P., Davis-LaMastro V. (1990), Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation, *Journal of Applied Psychology*, nr 75 (1), s. 51–59.
- Eisenberger R., Hungtington R., Hutchison S., Sowa, D. (1986), Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, nr 71 (3), s. 500–507.
- Eisenberger R., Stinglhamber F., Vandenberghe C., Sucharski I., Rhoades L. (2002), Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*, nr 87, s. 565–573.
- Gouldner A. W. (1960), The norm of reciprocity: A preliminary statement, *American Sociological Review*, nr 25 (2), s. 161–178.
- Gutierrez A. P., Candela L. L., Carver L. (2012), The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty, *Journal of Advanced Nursing*, nr 68 (7), s. 1601–1614.
- Hackman R. J., Oldham G. R. (1976), Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, nr 16 (2), s. 250–279.
- Harris R. B. Harris K. J., Harvey P. (2007), A test of competing models of the relationships among perceptions of organizational politics, perceived organizational support, and individual outcomes, *The Journal of Social Psychology*, 147 (6), s. 631–655.
- Hu L., Bentler P. M. (1998), Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification, *Psychological Methods*, nr 3 (4), s. 424–453.
- Kkurrum S. (2009), Perceived organizational support, antecedents and consequences. Proposing and testing a model in a public sector University of Pakistan, *South Asian Journal of Management*, nr 16 (1), s. 7–26.
- Lance C. E., Lautenschlager G. T., Sloan C. E., Varca P. E. (1989), A comparison between bottom-up, top-down and bi-directional models of relationships between global and life facet satisfaction, *Journal of Personality*, nr 57 (3), s. 601–624.
- Levinson H. (1965), Reciprocation: The relationship between man and organization, *Administrative Science Quarterly*, nr 9 (4), s. 370–390.

- Makanjee C. R., Hartzler Y. F., Uys I. L. (2006), The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers, *Radiography*, nr 12 (2), s. 118–126.
- Maertz Jr C. P., Griffeth R. W., Campbell N. S., Allen D. G. (2007), The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover, *Journal of Organizational Behaviour*, nr 28 (8), s. 1059–1075.
- Meyer J. P., Allen N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, nr 1 (1), s. 61–89.
- Rhoades L., Eisenberger R. (2002), Perceived organizational support: A review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, nr 87 (4), s. 698–714.
- Riggle R. J., Edmondson D., Hansen J. D. (2009), A Meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research, *Journal of Business Research*, nr 62 (10), s. 1027–1030.
- Schumacker R. E., Lomax R. G. (2004), *A beginner's guide to structural equation modeling*, Second edition, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
- Shore L. M., Tetrick L. E. (1991), A construct validity study of the survey of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, nr 76 (5), s. 637–643.
- Shore L. M., Wayne S. J. (1993), Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, nr 78 (5), s. 774–780.
- Steiger J. H. (1990), Structural model evaluation and modification: an interval estimation approach, *Multivariate Behavioural Research*, nr 25 (2), s. 173–180.
- Wnuk M. (2016), Właściwości psychometryczne polskiej wersji Skali Przywiązania do Organizacji autorstwa Allen i Meyer, *Medycyna Pracy* (przyjęty do druku).

**Verification of the Reliability as well as of the Internal  
and Theoretical Consistency of the Polish Version of the Survey  
of Perceived Organizational Support**

Summary

The aim of the study was verification of the reliability as well as of the internal and theoretical consistency of the Polish abbreviated version of the Survey of Perceived Organizational Support. This tool is made up of eight statements regarding employee perception of organizational support. The sample consists of 484 employees from a Polish IT organization. The following tools were used to confirm the theoretical consistency of the Polish abbreviated version of the Survey of Perceived Organizational Support: Perceived Supervisor Support Scale, Organizational Commitment Scale, Michigan Organizational Assessment Questionnaire, Job Diagnostic Survey as well as a measure examining any intention to leave. The Polish version of the Survey of Perceived Organizational Support is a very reliable measure with good internal consistency. Factor analysis statistically confirmed that

---

this tool consists of one dimension. Also, the theoretical consistency of this measure was confirmed in full. What were noticed were positive correlations among organizational support and supervisor support, organizational commitment, job satisfaction, and pay satisfaction as well as a negative correlation of the intention to leave. The Polish version of the Survey of Perceived Organizational Support can be recommended for use by researchers studying employee organizational support.

---

M a r c i n W n u k – doktor nauk o zdrowiu, dyrektor personalny w Komputronik S.A., naukowo związany z Instytutem Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jego zainteresowania naukowe obejmują głównie: psychologię pracy i organizacji, psychologię egzystencjalną oraz psychologię uzależnień. Jest autorem ponad 60 recenzowanych artykułów naukowych.