

ANNA MICHAŁKIEWICZ

Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki

BOHDAN DUDEK

Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki

**KONSTRUKCJA NARZĘDZIA DO POMIARU  
POCZUCIA NIESPRAWIEDLIWOŚCI W PRACY  
WEDŁUG TEORII J. S. ADAMSA**

**WSTĘP**

W artykule zamieszczonym w poprzednim numerze pisma przybliżona została teoria niesprawiedliwości Adamsa i pojęcia z nią związane. Wyjaśnia ona zadowolenie z pracy wynikające z poczucia sprawiedliwego traktowania. Osoba ocenia stosunek tego, co otrzymuje w pracy (wyniki) do tego, co do niej wnosi (wkłady) i porównuje go z analogiczną proporcją, jaką ustala dla ważnego dla niej Innego (inna jednostka, grupa lub Osoba w innej pracy czy roli społecznej, będąca punktem odniesienia podczas dokonywania oceny). W przypadku, gdy stosunki wyników i wkładów Osoby i Innego są oceniane jako równe, Osoba ma poczucie sprawiedliwości, w przeciwnym razie odczuwa niesprawiedliwość.

Mimo że od ogłoszenia tej teorii minęło już ponad 40 lat, nadal nie ma opracowanego narzędzia, które pozwalałoby mierzyć poczucie niesprawiedliwości w pracy. Celem omawianych badań jest więc stworzenie narzędzia do pomiaru tej zmiennej. Umożliwi ono badanie zadowolenia rozumianego zgodnie z teorią Adamsa.

Badania przebiegały w dwóch etapach. Pierwsza część to badanie pilotażowe, mające na celu stworzenie narzędzia do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy i wstępne dobranie pytań do kwestionariusza. Druga część to głównie sprawdzenie trafności teoretycznej testu oraz potwierdzenie jego rzetelności. W badaniu zostanie zweryfikowana rzetelność oraz trafność teoretyczna narzędzia. Pokazuje ona związek testu z konstruktem teoretycznym pochodzącym z danej teorii.

### KONSTRUKCJA NARZĘDZIA

Konstruując narzędzie do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy opierano się na teorii Adamsa. Pozycje kwestionariusza powstały na podstawie przedstawionych przez niego przykładów głównych zmiennych (Adams, 1965). Dodatkowo przeprowadzono rozmowy z kilkoma osobami pracującymi, pytając je, co – według nich – może być wnoszone i otrzymywane z pracy. Ich uwagi również zostały uwzględnione w kwestionariuszu.

Narzędzie składa się z części dotyczących wkładów i wyników Osoby i Innego, oceny ważności poszczególnych wkładów Osoby i Innego oraz oceny ważności wyników. Pula pozycji zawiera 15 pytań dotyczących wkładów i 14 pytań odnoszących się do wyników. Dodatkowo zamieszczono 4 pytania na temat Innego. Pytano, czy wykonuje ten sam zawód, czy zajmuje takie samo stanowisko, czy pracuje w tej samej organizacji i kraju, co osoba badana. Pytania te miały na celu zwiększenie prawdopodobieństwa, że części kwestionariusza dotyczące Innego badany wypełni z myślą o tej samej osobie. W tym samym celu na końcu podtestów dotyczących Innego zadano pytanie, czy wszystkie pytania zostały ocenione w kontekście tej samej osoby.

Wkłady i wyniki oceniano na skali stustopniowej, przez zaznaczenie na osi stopnia, w jakim określona wartość jest wkładem lub wynikiem Osoby i Innego.

Adams zwrócił jednak uwagę, że wkłady i wyniki nie są oceniane jako tak samo ważne. Możliwa jest więc sytuacja, że np. Osoba uzna, że otrzymuje jakąś wartość w dużym stopniu, ale jednocześnie będzie uważać, że jest to dla niej nieważne. Sugerując się metodą Hobfolla (Hobfoll, 2006), do narzędzia dodano sześciostopniowe skale do oceny ważności tych wartości. Pozwoli to uniknąć zniekształceń z powodu różnej ważności przypisywanej poszczególnym pozycjom przez osobę badaną. W analogiczny sposób skonstruowano pytania o istotność wyników.

Badany określa ważność wkładów zarówno dla siebie, jak i dla Innego ze względu na możliwość porównywania się z dowolną osobą, niekoniecznie zajmującą takie samo stanowisko i wykonującą taki sam zawód, jak osoba badana. W przypadku jednak, gdy zawód i stanowisko są takie same i gdy uważa ona, że poszczególne wkłady są tak samo ważne w jej pracy i w pracy Innego, to może ona nie wypełniać kolumny dla Innego. W przypadku wyników przygotowano tylko jedną skalę ze względu na to, że Adams nie wspomina, aby Osoba brała pod uwagę stopień ich ważności dla Innego. Kieruje się tym, jak ważne są owe wyniki dla niej samej. Pomiar ważności następuje przez zakreślenie odpowiedniej cyfry na sześciostopniowej skali, gdzie 0 oznacza, że określony wkład lub wynik jest nieważny, a 5, że jest niezbędny.

### USTALANIE WYNIKU ZMIENNEJ „POCZUCIE SPRAWIEDLIWOŚCI”

Obliczenie wartości poczucia sprawiedliwości jest procesem kilkietapowym. Pierwszym krokiem jest pomnożenie wartości wkładów i wyników przez ich ważności. Następnie należy zsumować otrzymane iloczyny osobno dla wkładów Osoby, wyników Osoby, wkładów Innego i wyników Innego. Kolejny etap to utworzenie ilorazów: wyniki do wkładów Osoby i wyniki do wkładów Innego. Stosunek ilorazu uzyskanego dla Osoby i dla Innego określa wartość poczucia sprawiedliwości w pracy dla Osoby. Obliczenia można zaprezentować w postaci wzorów:

$$\sum \text{wkładow} = \sum (\text{wartoscWkladu} * \text{waznoscWkladu})$$

$$\sum \text{wynikow} = \sum (\text{wartoscWyniku} * \text{waznoscWyniku})$$

$$\text{iloraz} = \frac{\sum \text{wynikow}}{\sum \text{wkładow}}$$

$$\text{poczucie Sprawiedliwosci W pracy} = \frac{\text{iloraz Osoby}}{\text{iloraz Innego}}$$

### BADANIE PILOTAŻOWE

Badanie pilotażowe przeprowadzono na grupie osób pracujących. Grupa badana składa się z 51 osób zarówno kobiet, jak i mężczyzn, w różnym wieku, wykonujących różne zawody. Po wstępnej analizie odrzucono 4 obserwacje, których wynik w zmiennej „poczucie sprawiedliwości” różnił się o ponad 2 odchylenia standardowe od średniej dla całej grupy.

Ze względu na długotrwałość badania, badani po instruktażu dostawali kwestionariusze do domu i wypełniali je w dogodnym dla siebie czasie.

### Analiza wyników badania pilotażowego

Dla każdego z siedmiu podtestów (wkłady i wyniki Osoby i Innego, ocena ważności wkładów – osobno dla Osoby i Innego, a także ważności wyników) policzono rozkład liczebności, średnie arytmetyczne i odchylenia standardowe oraz moc dyskryminacyjną każdej pozycji testowej.

Aby dokonać analizy rozkładu liczebności dla podtestów Wkłady i Wyniki zarówno Osoby, jak i Innego, dokonano podziału uzyskanych odpowiedzi na 10 kategorii (0–10, 11–20, ..., 91–100).

Analiza rozkładu liczebności wykazała, że dla każdego pytania na temat wkładów i wyników zarówno Osoby, jak i Innego odpowiedzi znajdują się w co najmniej kilku z dziesięciu ustalonych kategorii. Maksymalnie w dominującej kategorii jest 38% odpowiedzi w przypadku wkładów, 25% – dla wyników Osoby i 32% dla wyników Innego.

W przypadku analizy rozkładu liczebności dla ważności wkładów i wyników zastosowano podział odpowiadający poszczególnym stopniom. Odpowiedzi przydzielono więc do 6 kategorii.

Maksymalne liczebności dla ważności wkładów zarówno w pracy wykonywanej przez Osobę, jak i Innego są wysokie – odpowiednio 53 i 47%. W obydwu przypadkach badani uznali za bardzo ważną umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi. Dla pozostałych ważności wkładów maksymalne liczebności są już dużo niższe, a odpowiedzi są bardziej zróżnicowane.

W przypadku ważności wyników dla większości pozycji odpowiedzi pojawiają się w prawie wszystkich kategoriach. Wyjątkiem jest ważność wynagrodzenia – w dwóch najważniejszych kategoriach (niezbędne i bardzo ważne) znalazło się aż 89% odpowiedzi.

Średnie arytmetyczne poszczególnych wkładów Osoby wahają się w granicach 45–83 punktów, Innego – 56–84. Średnie wyników znajdują się w przedziałach 39–71 dla Osoby i 47–80 dla Innego. Z kolei średnie dla ważności wkładów Osoby i Innego mieszczą się odpowiednio w granicach 2,17–4,32 i 2,51–4,30, a dla wyników – 1,79–4,34.

Do oszacowania mocy dyskryminacyjnej poszczególnych pozycji podtestów wykorzystano współczynniki korelacji. Oparte są one na analizie korelacji wyników pozycji testowych z ogólnym wynikiem w podteście. Wynik ogólny podtestu nie uwzględnia pozycji, dla której liczony jest współczynnik korelacji (Hornowska, 2003).

Dwa elementy – płeć i siła fizyczna – zarówno we wkładach Osoby, jak i Innego nie uzyskały wystarczającej mocy dyskryminacyjnej. Ze względu na to, że również dla ich ważności otrzymano bardzo niskie współczynniki korelacji z ogólnym wynikiem, podjęto decyzję o usunięciu tych pozycji z testu.

Dla pozostałych pytań o wkłady i wyniki Osoby oraz Innego otrzymano istotne statystycznie współczynniki korelacji Pearsona z ogólnymi wynikami w odpowiadających im podtestach. Minimalne i maksymalne wartości tych współczynników pokazuje tab. 1.

Tabela 1

Minimalne i maksymalne wartości współczynników korelacji,  
będące wskaźnikami mocy dyskryminacyjnej

Test	Minimalna wartość współczynnika korelacji Pearsona	Maksymalna wartość współczynnika korelacji Pearsona
Wkłady Osoby	0,299	0,739
Wkłady Innego	0,343	0,727
Wyniki Osoby	0,341	0,769
Wyniki Innego	0,408	0,774

Dla prawie wszystkich ważności wkładów Osoby i Innego uzyskane współczynniki mocy dyskryminacyjnej okazały się istotne statystycznie. Wyjątkiem jest pozycja „zdrowie” we wkładach Innego. Wśród ważności wyników zbyt niskie współczynniki osiągnęły „wynagrodzenie” i „pewność zatrudnienia”. Mimo uzyskania nieistotnych współczynników korelacji dla tych pozycji, zdecydowano o pozostawieniu ich na tym etapie badań. Powodem tej decyzji są wysokie współczynniki odpowiadających im pozycji w podtestach Wkłady i Wyniki oraz istotne statystycznie współczynniki dla iloczynów tych pozycji i ich ważności (dla obliczenia ostatecznego rezultatu całego testu bierze się pod uwagę właśnie te iloczyny).

Kolejny etap analizy to sprawdzenie rzetelności skal. Ze względu na dostępność wskaźników mocy dyskryminacyjnej pytań, do obliczenia rzetelności wykorzystano wzór Spearmana-Browna (Guilford, 1964; Brzeziński, 1978), będący jedną z metod opartych na analizie związku pozycji testowych z ogólnym wynikiem podtestów. Uzyskane wyniki wahają się w granicach od 0,717 do 0,874. Pozwalają one sądzić, że poszczególne części testu do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy wykazują wysoki stopień rzetelności, rozumianej jako zgodność wewnętrzna podtestów.

### Ustalenie grup sprawiedliwości/niesprawiedliwości

Adams twierdzi, że poczucie sprawiedliwości nie jest zmienną liniową, tzn. uzyskanie wysokiego pozytywnego rezultatu nie jest jednoznaczne z wyższym poczuciem sprawiedliwości. Osoby uzyskujące wyniki w okolicach jedności mają najwyższe poczucie sprawiedliwości, natomiast te, których wyniki odbiegają od jedności zarówno w stronę wartości mniejszych, jak i większych odczuwają niesprawiedliwość. Z tego powodu badanie poczucia sprawiedliwości w pracy związane jest z podziałem grupy badanej na trzy podgrupy:

- 1) grupa, mająca poczucie „negatywnej” niesprawiedliwości,
- 2) grupa poczucia sprawiedliwości,
- 3) grupa, mająca poczucie „pozytywnej” niesprawiedliwości.

Podziału dokonano na podstawie odchylenia standardowego, które pochodziło z rozkładu empirycznego zmiennej poczucie sprawiedliwości w pracy ( $\bar{x} = 0,878$ ,  $SD = 0,220$ ). Grupa pierwsza to osoby, których wyniki były o ponad 0,5 odchylenia standardowego mniejsze od liczby 1 – czyli wartości, która oznacza sytuację idealnej sprawiedliwości. Grupa druga to osoby z wynikami z przedziału  $<1-0,5SD; 1+0,5SD>$ , natomiast grupa trzecia to osoby z wynikami o ponad 0,5 odchylenia standardowego większymi od 1. Za pomocą testu Welcha, a następnie porównań wielokrotnych, wykazano, że średnie w wyszczególnionych grupach rzeczywiście różnią się istotnie statystycznie.

### **Analiza trafności teoretycznej**

Trafność teoretyczną testu zbadano przez sprawdzenie istotności różnic między średnimi w grupach sprawiedliwości, niesprawiedliwości „negatywnej” i „pozytywnej” w zakresie motywacji do zmiany pracy i zadowolenia z pracy.

Przed przystąpieniem do sprawdzania trafności teoretycznej, przeprowadzono analizę mocy dyskryminacyjnej pytań należących do skal „motywacja do zmiany pracy” i „ogólne zadowolenie z pracy”. Wszystkie uzyskane współczynniki okazały się istotne statystycznie. Oszacowano również rzetelność omawianych skal. Zgodność wewnętrzną skal mierzona za pomocą wzoru Spearmana-Browna (Guilford, 1964; Brzeziński, 1978) wyniosła odpowiednio 0,672 i 0,494 (Michalkiewicz, 2008).

Na podstawie teorii poczucia niesprawiedliwości Adamsa (1963) postawiono następujące hipotezy badawcze:

1. Grupa mająca poczucie sprawiedliwości odczuwa większe zadowolenie z pracy w porównaniu z grupami odczuwającymi niesprawiedliwość zarówno pozytywną, jak i negatywną.

2. Grupa mająca poczucie pozytywnej niesprawiedliwości odczuwa większe zadowolenie z wymienionych powyżej czynników niż grupa z poczuciem niesprawiedliwości negatywnej (wynika to z większej tolerancji na niesprawiedliwość tego typu (Adams, 1963).

3. Najmniejszą motywację do zmiany pracy przejawia grupa mająca poczucie sprawiedliwości.

4. Największą motywację do zmiany miejsca pracy wykazuje grupa negatywnej niesprawiedliwości.

Test do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy będzie trafny teoretycznie, jeżeli potwierdzona zostanie większość z postawionych hipotez.

W wyniku analizy wariancji dla zmiennych „motywacja do zmiany pracy” i „ogólne zadowolenie z pracy” w wyróżnionych grupach poczucia sprawiedliwości-niesprawiedliwości nie uzyskano istotnych statystycznie różnic. Niemożliwe jest więc odrzucenie hipotezy, że średnie w poszczególnych grupach są

równe. Analizując uzyskane średnie, można jednak zauważyć tendencje zgodne z większością postawionych hipotez (największy poziom zadowolenia z pracy i najmniejsza motywacja do zmiany pracy występuje w grupie sprawiedliwości). Być może przy większej grupie badanej tendencje te okazałyby się istotne statystycznie.

### **Podsumowanie wyników badań pilotażowych**

Uzyskane w pierwszej części badań rezultaty wskazują, że skale narzędzia skonstruowanego do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy są rzetelne. Nie osiągnięto istotnych statystycznie wyników potwierdzających trafność teoretyczną, zaobserwowano jednak tendencje zgodne z hipotezami. Wyjątkiem jest tu hipoteza mówiąca, że motywacja do zmiany pracy jest większa w grupie niesprawiedliwości negatywnej niż pozytywnej. Fakt, że nie udało się otrzymać istotnych statystycznie związków może być spowodowany zbyt małą liczebnością grupy badanej.

### **Badanie główne**

Celem drugiej części badań jest ocena trafności teoretycznej narzędzia do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy. Do oceny trafności zostaną zastosowane inne kryteria niż w części pilotażowej, m. in. wykorzystane będzie badanie zaangażowania w pracę. Dodatkowym celem jest potwierdzenie uzyskanej w części pierwszej rzetelności testu. Badanie zostanie przeprowadzone na większej grupie badanej.

### **Procedura i metoda badania**

Przebadano 128 kobiet i mężczyzn wykonujących różne zawody i pracujących w różnych miejscach pracy. Po wstępnej analizie odczuwanego poczucia niesprawiedliwości, odrzucono 4 obserwacje różniące się o ponad 2 odchylenia od średniej arytmetycznej. Szczegółowy rozkład grupy badanej pod względem płci i wykształcenia pokazuje tab. 2.

Grupa badana jest różnorodna z uwagi na wiek, wykształcenie oraz otrzymywane wynagrodzenie. Sprawdzono, czy występują zależności między tymi zmiennymi a poczuciem sprawiedliwości w pracy. Przeprowadzone analizy pozwalają stwierdzić, że trzy grupy sprawiedliwości/niesprawiedliwości nie różnią się istotnie statystycznie pod względem wieku, wykształcenia i wysokości zarobków. Nie ma więc konieczności kontroli tych czynników w dalszych badaniach.

Tabela 2

Rozkład grupy badanej pod względem płci i wykształcenia

		Płeć		
		Kobiety	Mężczyźni	Razem
Wykształcenie	średnie	21	18	<b>39</b>
	podyplomowe	6	5	<b>11</b>
	wyższe	48	26	<b>74</b>
	<b>Razem</b>	<b>75</b>	<b>49</b>	<b>124</b>

### Narzędzia badawcze drugiego etapu

Druga część badań przeprowadzona została za pomocą poprawionego narzędzia, z którego wyeliminowano pozycje: siła fizyczna i płeć, a także, po analizie pytań zgłaszanych przez badanych, niewielkiemu przeformułowaniu uległy instrukcje. Podobnie jak w badaniu pilotażowym kwestionariusz zawiera skale dotyczące wkładów i wyników Osoby i Innego oraz skale do oceny ważności wkładów dla Osoby i Innego, a także jedną skalę do oceny ważności wyników. W podtestach Wkłady i Wyniki odpowiedzi są zaznaczane na skali 100-stopniowej, a w podtestach służących do oceny ich ważności – na skali 6-stopniowej.

Zmieniono zestaw zmiennych służący badaniu trafności teoretycznej. Zadowolenie z pracy mierzono nie jako ogólną zmienną, ale jako zadowolenie z poszczególnych aspektów pracy: z treści pracy, z miejsca pracy oraz zadowolenie z wynagrodzenia. Podobnie jak w badaniu pilotażowym posłużono się zmienną „motywacja do zmiany pracy”. Wartość tych zmiennych ustalono na podstawie odpowiedzi na kilka pytań.

Dodatkową zmienną, którą wprowadzono do badania w celu sprawdzenia trafności teoretycznej testu jest „zaangażowanie w pracę”, mierzone testem Zaangażowania w Pracę Kanungo, przetłumaczonym na język polski przez Augustyna Bańkę.

Do zestawu kwestionariuszy dołączono również część metryczkową, w której zawarto pytania o wiek, płeć, wykształcenie, absencję w pracy i wynagrodzenie.

Ze względu na wymagane przy wypełnianiu kwestionariuszy skupienie i szczegółową analizę wkładów i wyników swoich i drugiej osoby oraz czasochłonność badania, uczestnicy, po szczegółowym instruktazu, otrzymali zestaw kwestionariuszy do wypełnienia w domu.



### Analiza wyników uzyskanych w badaniu głównym

Podobnie jak w badaniu pilotażowym, dla każdego podtestu sprawdzono rozkład liczebności, średnie i odchylenia standardowe oraz, przy użyciu współczynników korelacyjnych, moc dyskryminacyjną poszczególnych pozycji. Wyniki uzyskane w badaniu przedstawiają tab. 3–9.

Tabela 3

#### Wkłady Osoby

Wkłady Osoby	Średnia	Odchylenie standardowe	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
Czas	73,4	17,605	0,067	ni
Umiejętności zawodowe	76,42	19,187	0,504	0,01
Wykształcenie	68,09	21,218	0,441	0,01
Wygląd zewnętrzny	57,64	24,742	0,52	0,01
Inteligencja, wiedza	79,06	16,212	0,326	0,01
Doświadczenie zawodowe	72,14	22,262	0,463	0,01
Zdrowie	68,3	24,334	0,432	0,01
Zaangażowanie	80,94	15,355	0,398	0,01
Wiek	49,88	28,968	0,446	0,01
Staż pracy	47,73	30,777	0,499	0,01
Umiejętność współpracy z innymi ludźmi	77,39	16,706	0,377	0,01
Umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi	76,68	18,334	0,393	0,01
Cierpliwość	74,61	18,52	0,289	0,01

Tabela 4

#### Wkłady Innego

Wkłady Innego	Średnia	Odchylenie standardowe	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
1	2	3	4	5
Czas	72,84	19,69	0,372	0,01
Umiejętności zawodowe	81,62	17,131	0,704	0,01
Wykształcenie	75,1	22,262	0,503	0,01
Wygląd zewnętrzny	60,15	24,756	0,408	0,01
Inteligencja, wiedza	81,64	19,979	0,674	0,01
Doświadczenie zawodowe	76,97	22,668	0,642	0,01
Zdrowie	66,22	23,693	0,441	0,01

Tabela 4 (cd.)

1	2	3	4	5
Zaangażowanie	77,02	18,467	0,594	0,01
Wiek	54,81	24,876	0,402	0,01
Staż pracy	65,92	27,77	0,57	0,01
Umiejętność współpracy z innymi ludźmi	75,91	19,714	0,649	0,01
Umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi	79,27	19,063	0,535	0,01
Cierpliwość	67,94	23,461	0,535	0,01

Analiza rozkładu liczebności wykazała, że w przypadku wszystkich pytań dotyczących wkładów zarówno Osoby, jak i Innego odpowiedzi mieszczą się w kilku kategoriach. Przy części zmiennych można zauważyć dość wyraźną prawoskośność rozkładu. Prawie wszystkie pozycje korelują istotnie statystycznie z ogólnymi wynikami podtestów. Wyjątkiem jest item *czas* w teście wkłady Osoby. Nie został on jednak usunięty z ostatecznej wersji testu. Głównym tego powodem jest fakt, że uzyskał on wystarczającą moc dyskryminacyjną w teście wkłady Innego. Dodatkowo iloczyn tego czynnika z jego ważnością koreluje istotnie statystycznie z sumą iloczynów wkładów i ich ważności dla Osoby, a dzięki temu jest on uwzględniany w obliczaniu zmiennej poczucie sprawiedliwości.

Tabela 5

## Ważności wkładów Osoby

Wagi wkładów Osoby	Średnia	Odchylenie standardowe	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
Czas	3,84	0,966	0,251	0,01
Umiejętności zawodowe	4,02	0,874	0,43	0,01
Wykształcenie	3,77	1,141	0,268	0,01
Wygląd zewnętrzny	2,75	1,377	0,458	0,01
Inteligencja, wiedza	4,1	0,923	0,513	0,01
Doświadczenie zawodowe	3,69	1,039	0,476	0,01
Zdrowie	3,48	1,172	0,403	0,01
Zaangażowanie	4,13	0,901	0,292	0,01
Wiek	2,42	1,301	0,496	0,01
Staż pracy	3,09	1,262	0,47	0,01
Umiejętność współpracy z innymi ludźmi	3,91	0,946	0,383	0,01
Umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi	4,03	1,066	0,388	0,01
Cierpliwość	3,92	1,025	0,434	0,01

Tabela 6

## Ważności wkładów Innego

Wagi wkładów Innego	Średnia	Odchylenie standardowe	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
Czas	3,87	0,883	0,306	0,01
Umiejętności zawodowe	4,15	0,902	0,42	0,01
Wykształcenie	3,89	1,091	0,29	0,01
Wygląd zewnętrzny	2,86	1,345	0,351	0,01
Inteligencja, wiedza	4,27	0,847	0,482	0,01
Doświadczenie zawodowe	3,9	0,9	0,584	0,01
Zdrowie	3,48	1,13	0,341	0,01
Zaangażowanie	4,19	0,81	0,278	0,01
Wiek	2,56	1,277	0,424	0,01
Staż pracy	3,32	1,159	0,422	0,01
Umiejętność współpracy z innymi ludźmi	3,95	0,863	0,424	0,01
Umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi	3,91	0,963	0,423	0,01
Cierpliwość	3,82	0,937	0,395	0,01

Podobnie jak w przypadku pytań o wkłady, dla części ich ważności rozkład jest prawoskośny. Odpowiedzi badanych znalazły się jednak w prawie wszystkich kategoriach. Wszystkie ważności istotnie statystycznie korelują z wynikami ogólnymi podtestów, a więc odznaczają się wystarczającą mocą dyskryminacyjną.

Tabela 7

## Wyniki Osoby

Wyniki Osoby	Średnia	Odchylenie standardowe	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
1	2	3	4	5
Wynagrodzenie	62,09	23,245	0,363	0,01
Nagrody związane z pracą	37,33	27,993	0,552	0,01
Kierownictwo	53,62	31,156	0,554	0,01
Świadczenia związane ze stażem	34,12	31,954	0,273	0,01
Status zawodowy	50,58	25,297	0,616	0,01
Szacunek	60,81	21,453	0,647	0,01

Tabela 7 (cd.)

1	2	3	4	5
Satysfakcja zawodowa	64,72	24,543	0,644	0,01
Symbole statusu zawodowego	27,05	31,429	0,537	0,01
Ciekawa praca	62,73	25,53	0,546	0,01
Poczucie bezpieczeństwa	62,97	22,759	0,542	0,01
Warunki pracy	63,39	22,294	0,598	0,01
Pewność zatrudnienia	64,63	25,033	0,467	0,01
Możliwość rozwoju zawodowego	58,61	26,271	0,539	0,01
Uznanie	57,33	24,287	0,611	0,01

Tabela 8

## Wyniki Innego

Wyniki Innego	Średnia	Odchylenie standardowe	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
Wynagrodzenie	75,4	22,637	0,554	0,01
Nagrody związane z pracą	62,3	29,281	0,657	0,01
Kierownictwo	67,53	27,288	0,648	0,01
Świadczenia związane ze stażem	54,31	33,681	0,559	0,01
Status zawodowy	68,27	23,144	0,73	0,01
Szacunek	74,04	21,593	0,694	0,01
Satysfakcja zawodowa	74,34	21,213	0,69	0,01
Symbole statusu zawodowego	49,97	33,886	0,531	0,01
Ciekawa praca	74,05	19,936	0,585	0,01
Poczucie bezpieczeństwa	74,58	19,602	0,543	0,01
Warunki pracy	71,34	22,119	0,584	0,01
Pewność zatrudnienia	75,44	20,071	0,509	0,01
Możliwość rozwoju zawodowego	70,47	23,172	0,57	0,01
Uznanie	72,55	22,515	0,713	0,01

W skalach dotyczących wyników odpowiedzi badanych znajdują się we wszystkich kategoriach. W przypadku zmiennych „symbole statusu zawodowego” i „świadczenia związane ze stażem” Osoby widoczne jest przesunięcie rozkładu w lewą stronę. Wszystkie czynniki występujące w teście wykazują istotną statystycznie moc dyskryminacyjną.

Tabela 9

## Ważności wyników

Wagi wyników	Średnia	Odchylenie standardowe	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
Wynagrodzenie	4,4	0,742	0,472	0,01
Nagrody związane z pracą	3,31	1,149	0,48	0,01
Kierownictwo	3,15	1,275	0,389	0,01
Świadczenia związane ze stażem	3,24	1,352	0,521	0,01
Status zawodowy	3,52	0,983	0,39	0,01
Szacunek	3,93	0,989	0,536	0,01
Satysfakcja zawodowa	4,24	0,83	0,329	0,01
Symbole statusu zawodowego	2,15	1,267	0,664	0,01
Ciekawa praca	4,09	0,911	0,5	0,01
Poczucie bezpieczeństwa	4,01	0,975	0,52	0,01
Warunki pracy	3,95	0,854	0,488	0,01
Pewność zatrudnienia	4,05	1,003	0,316	0,01
Możliwość rozwoju zawodowego	4,17	0,917	0,562	0,01
Uznanie	3,74	1,051	0,266	0,01

Analiza rozkładu liczebności dla skali ważności wyników pokazała, że odpowiedzi badanych znajdują się w większości kategorii. Wszystkie ważności wyników uzyskały istotną statystycznie moc dyskryminacyjną.

Miarą rzetelności skal są współczynniki zgodności wewnętrznej, liczone przy użyciu wzoru Spearmana-Browna (Guilford, 1964; Brzeziński, 1978). Zaprezentowano je w tab. 10.

Tabela 10

## Wskaźniki zgodności wewnętrznej

Skala	Wskaźnik zgodności wewnętrznej
Wkłady Osoby	<b>0,555</b>
Wkłady Innego	<b>0,798</b>
Wagi wkładów Osoby	<b>0,575</b>
Wagi wkładów Innego	<b>0,550</b>
Wyniki Osoby	<b>0,808</b>
Wyniki Innego	<b>0,871</b>
Wagi wyników	<b>0,713</b>

Dla trzech skal uzyskano wskaźniki zgodności wewnętrznej mniejsze niż 0,6. Biorąc pod uwagę zarówno badanie pilotażowe (w którym wszystkie skale uzyskały wskaźniki zgodności wewnętrznej powyżej 0,7), jak i główne, można przyjąć, że skale są wystarczająco rzetelne.

### Ustalenie grup sprawiedliwości/niesprawiedliwości

Podobnie, jak w badaniu pilotażowym, podziału grupy badanej na trzy podgrupy dokonano opierając się na odchyleniu standardowym, pochodzącym z rozkładu empirycznego zmiennej „poczucie sprawiedliwości w pracy” ( $x = 0,88$ ,  $SD = 0,278$ ). Wyodrębniono:

- 1) grupę, mającą poczucie „negatywnej” niesprawiedliwości,
- 2) grupę poczucia sprawiedliwości,
- 3) grupę, mającą poczucie „pozytywnej” niesprawiedliwości.

Grupa pierwsza to osoby, których wyniki były o ponad 0,5 odchylenia standardowego mniejsze od liczby 1 – czyli wartości, która oznacza sytuację idealnej sprawiedliwości. Grupa druga to osoby z wynikami z przedziału  $<1-0,5 SD; 1+0,5 SD>$ , natomiast grupa trzecia to osoby z wynikami o ponad 0,5 odchylenia standardowego większymi od 1. Średnie arytmetyczne i odchylenia standardowe dla zmiennej „poczucie sprawiedliwości w pracy” w poszczególnych grupach przedstawia tab. 11.

Tabela 11

Średnie arytmetyczne i odchylenia standardowe zmiennej „poczucie niesprawiedliwości” w poszczególnych grupach

Grupa	N	Średnia	Odchylenie standardowe
1 – grupa „negatywnej” niesprawiedliwości	60	0,65	0,141
2 – grupa sprawiedliwości	44	0,99	0,073
3 – grupa „pozytywnej” niesprawiedliwości	20	1,33	0,135
Ogółem	124	0,88	0,277

Dokonano sprawdzenia, czy zastosowany podział dał w rezultacie grupy istotnie różniące się odczuwanym poczuciem sprawiedliwości w pracy. Wykorzystano w tym celu test Welcha ze względu na niejednorodność wariancji w poszczególnych grupach. Przeprowadzona analiza wykazała, że średnie arytmetyczne zmiennej „poczucie sprawiedliwości w pracy” w poszczególnych grupach różnią się istotnie statystycznie.

### Analiza trafności teoretycznej narzędzia

Przed przystąpieniem do oceny trafności teoretycznej narzędzia do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy, sprawdzono moc dyskryminacyjną pozycji skal „zadowolenie z treści pracy”, „z miejsca pracy”, „z wynagrodzenia” oraz „motywacja do zmiany pracy”. Zastosowano współczynniki korelacji (tab. 12–15).

Tabela 12

Współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji skali „motywacja do zmiany pracy”

Pytanie	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p <
Pytanie 1	0,763	0,01
Pytanie 2	0,537	0,01
Pytanie 5	0,614	0,01
Pytanie 11	0,826	0,01

Tabela 13

Współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji skali „zadowolenie z miejsca pracy”

Pytanie	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p <
Pytanie 3	0,632	0,01
Pytanie 9	0,391	0,01
Pytanie 12	0,541	0,01

Tabela 14

Współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji skali „zadowolenie z treści pracy”

Pytanie	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p <
Pytanie 4	0,696	0,01
Pytanie 6	0,689	0,01
Pytanie 10	0,743	0,01

Tabela 15

Współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji skali „zadowolenie z wynagrodzenia”

Pytanie	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p <
Pytanie 7	0,546	0,01
Pytanie 8	0,546	0,01

Wszystkie pytania składające się na analizowane zmienne korelują istotnie statystycznie z wynikami ogólnymi w tych zmiennych, a więc mają wystarczającą moc dyskryminacyjną.

Sprawdzono również moc dyskryminacyjną twierdzeń z kwestionariusza Zaangażowania w Pracę Kanungo (tab. 16).

Tabela 16

Współczynniki mocy dyskryminacyjnej pozycji kwestionariusza  
Zaangażowanie w Pracę

Pytanie	Moc dyskryminacyjna	Poziom istotności p<
c1	0,599	0,01
c2	0,332	0,01
c3	0,549	0,01
c4	0,761	0,01
c5	0,601	0,01
c6	0,620	0,01
c7	0,278	0,01
c8	0,681	0,01
c9	0,582	0,01
c10	0,487	0,01

Uzyskano istotne korelacje z wynikiem ogólnym dla wszystkich pozycji kwestionariusza. Wskaźnik zgodności wewnętrznej dla testu badającego zaangażowanie w pracę wynosi 0,742.

Następnie, na podstawie teorii poczucia niesprawiedliwości Adamsa (1963) postawiono hipotezy badawcze, których weryfikacja ma pomóc ocenić trafność teoretyczną testu:

1. Grupa mająca poczucie sprawiedliwości odczuwa większe zadowolenie z treści pracy, z miejsca pracy oraz z wynagrodzenia w porównaniu z grupami odczuwającymi niesprawiedliwość zarówno pozytywną, jak i negatywną.

2. Grupa mająca poczucie pozytywnej niesprawiedliwości odczuwa większe zadowolenie z wymienionych powyżej czynników niż grupa niesprawiedliwości negatywnej (wynika to z większej tolerancji na niesprawiedliwość tego typu [Adams, 1963]).

3. Grupa mająca poczucie sprawiedliwości wykazuje większe zaangażowanie w pracę niż pozostałe dwie grupy.

4. Grupa odczuwająca negatywną niesprawiedliwość wykazuje mniejsze zaangażowanie w pracę niż grupa pozytywnej niesprawiedliwości.

5. Najmniejszą motywację do zmiany pracy przejawia grupa mająca poczucie sprawiedliwości.



6. Największą motywację do zmiany miejsca pracy wykazuje grupa odczuwająca negatywną niesprawiedliwość.

7. Grupa mająca poczucie sprawiedliwości osiąga najniższe wyniki w czynniku „absencja”.

8. Grupa „niesprawiedliwości negatywnej” charakteryzuje się największą absencją w pracy.

Test do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy będzie trafny teoretycznie, jeżeli potwierdzona zostanie większość z postawionych hipotez.

Trafność teoretyczną zweryfikowano przez sprawdzenie występowania spodziewanych zależności między wynikami kwestionariusza poczucia sprawiedliwości w pracy w poszczególnych grupach a rezultatami badania zadowolenia z pracy, zadowolenia z miejsca pracy, z wynagrodzenia, motywacji do zmiany pracy, absencji i zaangażowania w pracę.

Średnie i odchylenia standardowe czynników „motywacja do zmiany pracy”, „zadowolenie z treści pracy”, „z miejsca pracy”, „z wynagrodzenia”, „zaangażowanie w pracę” oraz „absencja miesięczna i roczna” w trzech wyróżnionych grupach przedstawia tab. 17.

Tabela 17

Charakterystyka zmiennych „motywacja do zmiany pracy”, „zadowolenie z treści pracy, „z miejsca pracy”, „z wynagrodzenia”, „zaangażowanie w pracę” oraz absencja miesięczna i roczna w poszczególnych grupach poczucia sprawiedliwości – niesprawiedliwości w pracy

Zmienna	Grupa	N	Średnia	Odchylenie standardowe
1	2	3	4	5
<b>Motywacja do zmiany pracy</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	60	6,83	3,13
	sprawiedliwości	44	<b>6,18</b>	3,22
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	20	6,60	3,88
	ogółem	124	6,56	3,28
<b>Zadowolenie z treści pracy</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	60	5,53	2,18
	sprawiedliwości	44	<b>6,39</b>	1,92
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	20	6,00	2,41
	ogółem	124	5,91	2,15
<b>Zadowolenie z wynagrodzenia</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	60	1,90	1,55
	sprawiedliwości	44	2,48	1,34
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	20	<b>3,15</b>	1,53
	ogółem	124	2,31	1,53

Tabela 17 (cd.)

1	2	3	4	5
<b>Zadowolenie z miejsca pracy</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	60	5,07	1,93
	sprawiedliwości	44	<b>5,80</b>	1,62
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	20	5,35	1,90
	ogółem	124	5,37	1,84
<b>Zaangażowanie w pracę</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	60	30,55	8,31
	sprawiedliwości	44	<b>34,18</b>	8,83
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	20	33,55	6,89
	ogółem	124	32,32	8,41
<b>Absencja miesięczna</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	60	0,65	1,29
	sprawiedliwości	43	<b>0,49</b>	1,24
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	20	0,95	2,54
	ogółem	123	0,64	1,58
<b>Absencja roczna</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	56	6,79	12,08
	sprawiedliwości	42	<b>6,43</b>	12,08
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	20	8,85	17,07
	ogółem	118	7,01	12,95

Badanie za pomocą testu Levene’a pokazało, że nie można odrzucić hipotezy o jednorodności wariancji dla wymienionych wyżej czynników. Pozwoliło to przeprowadzić analizę wariancji (tab. 18).

Tabela 18

## Analiza wariancji

Zmienna	Analiza	df	F	Istotność
1	2	3	4	5
<b>Motywacja do zmiany pracy</b>	między grupami	2	0,498	0,609
	wewnątrz grup	121		
	ogółem	123		
<b>Zadowolenie z treści pracy</b>	między grupami	2	2,055	0,133
	wewnątrz grup	121		
	ogółem	123		
<b>Zadowolenie z wynagrodzenia</b>	między grupami	2	5,851	0,004
	wewnątrz grup	121		
	ogółem	123		

Tabela 18 (cd.)

1	2	3	4	5
<b>Zadowolenie z miejsca pracy</b>	między grupami	2	2,033	0,135
	wewnątrz grup	121		
	ogółem	123		
<b>Zaangażowanie w pracę</b>	między grupami	2	2,693	0,072
	wewnątrz grup	121		
	ogółem	123		
<b>Absencja miesięczna</b>	między grupami	2	0,613	0,543
	wewnątrz grup	120		
	ogółem	122		
<b>Absencja roczna</b>	między grupami	2	0,249	0,78
	wewnątrz grup	115		
	ogółem	117		

Analiza wariancji wykazała, że trzy badane grupy różnią się istotnie statystycznie pod względem zmiennej „zadowolenie z wynagrodzenia”. Porównania wielokrotne wykazały jednak jeszcze inne różnice średnich między grupami (tab. 19).

Tabela 19

## Porównania wielokrotne testem NIR

Zmienna zależna	(I) grupa	(J) grupa	Różnica średnich (I-J)
1	2	3	4
<b>Zadowolenie z treści pracy</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	sprawiedliwości	<b>-0,853(*)</b>
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	-0,467
	sprawiedliwości	niesprawiedliwości „negatywnej”	<b>0,853(*)</b>
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	0,386
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	niesprawiedliwości „negatywnej”	0,467
	sprawiedliwości	-0,386	
<b>Zadowolenie z wynagrodzenia</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	sprawiedliwości	-0,577
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	<b>-1,250(*)</b>
	sprawiedliwości	niesprawiedliwości „negatywnej”	0,577
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	-0,673
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	niesprawiedliwości „negatywnej”	<b>1,250(*)</b>
	sprawiedliwości	0,673	

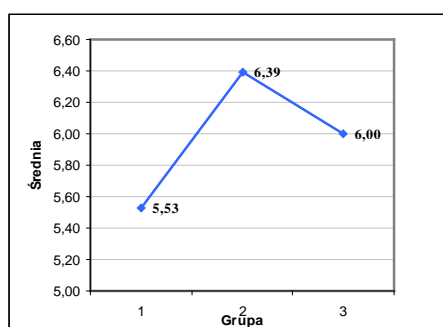
Tabela 19 (cd.)

1	2	3	4
<b>Zadowolenie z miejsca pracy</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	sprawiedliwości	<b>-0,729(*)</b>
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	-0,283
	sprawiedliwości	niesprawiedliwości „negatywnej”	<b>0,729(*)</b>
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	0,445
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	niesprawiedliwości „negatywnej”	0,283
	sprawiedliwości	-0,445	
<b>Zaangażowanie w pracę</b>	niesprawiedliwości „negatywnej”	sprawiedliwości	<b>-3,632(*)</b>
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	-3,000
	sprawiedliwości	niesprawiedliwości „negatywnej”	<b>3,632(*)</b>
		niesprawiedliwości „pozytywnej”	0,632
	niesprawiedliwości „pozytywnej”	niesprawiedliwości „negatywnej”	3,000
	sprawiedliwości	-0,632	

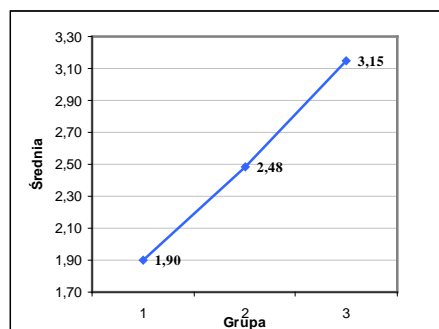
\* Różnica średnich jest istotna na poziomie .05.

Zadowolenie z treści pracy jest istotnie różne w grupie negatywnej niesprawiedliwości i w grupie sprawiedliwości. Średnie w tym czynniku wynoszą odpowiednio 5,53 i 6,39.

Zadowolenie z wynagrodzenia różni się istotnie statystycznie między grupami niesprawiedliwości negatywnej i pozytywnej i wynosi średnio 1,90 i 3,15.



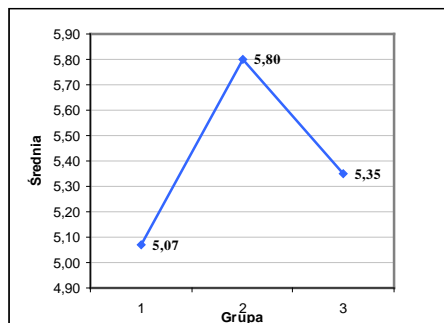
Wykres 1. Zadownolenie z treści pracy



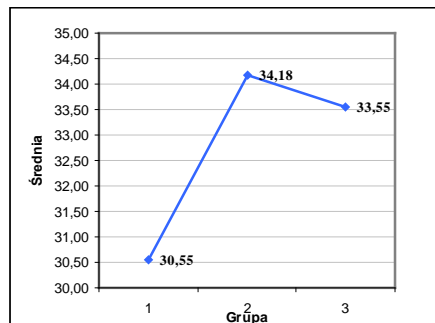
Wykres 2. Zadownolenie z wynagrodzenia

Zadowolenie z miejsca pracy istotnie różni się w grupach negatywnej niesprawiedliwości oraz sprawiedliwości i wynosi odpowiednio 5,07 i 5,80.

Istotne statystycznie okazały się również różnice średnich między grupami negatywnej niesprawiedliwości oraz sprawiedliwości w zaangażowaniu w pracę. Średnie te wynoszą odpowiednio 30,55 i 34,18.



Wykres 3. Zadowolenie z miejsca pracy



Wykres 4. Zaangażowanie w pracę

Analiza wariancji nie pozwoliła natomiast odrzucić hipotezy o równości średnich w poszczególnych grupach w czynnikach „motywacja do zmiany pracy” oraz „absencja miesięczna i roczna”.

### Podsumowanie badań głównych

Wyniki przeprowadzonego badania potwierdziły część przewidywanych zależności, a mianowicie te, które dotyczą różnic między grupami niesprawiedliwości negatywnej i sprawiedliwości. Osoby z grupy niesprawiedliwości negatywnej przejawiają mniejsze zadowolenie z treści pracy i z miejsca pracy niż grupa sprawiedliwości. Jest to rezultat zgodny z teorią Adamsa. Osoby, które czują się odpowiednio traktowane, mają mniej powodów do niezadowolenia niż te, które uważają, że dzieje im się krzywda. Podobnie grupa negatywnej niesprawiedliwości jest mniej zaangażowana w pracę niż grupa sprawiedliwości. Możliwym wyjaśnieniem tej sytuacji jest redukcja poczucia niesprawiedliwości przez zmniejszanie swoich wkładów w pracę, w tym zaangażowania. Uzyskano również potwierdzenie, że zadowolenie z wynagrodzenia jest większe w grupie pozytywnej niż negatywnej niesprawiedliwości. Przyczyną może być tu wspomniana przez Adamsa mniejsza wrażliwość na „pozytywną” niesprawiedliwość. Ludzie lepiej radzą sobie z sytuacją, gdy są przepłacani, niż gdy są zbyt nisko opłacani. Łatwiej redukują powstały w ten sposób dysonans. W przypadku wynagrodzenia pojawia się jednak również tendencja niezgodna z przewidywaniami, a mianowicie możliwe jest, że występuje większe zadowolenie z wynagrodzenia w grupie pozytywnej niesprawiedliwości niż sprawiedliwości. Być może jest to wpływ warunków funkcjonowania pracowników w Polsce. Wynagrodzenie na odpowiednim poziomie jest często najważniejszym wynikiem dla badanych (większość przyznała mu w ocenie ważności 5). Możliwe, że ten czynnik w warunkach polskich nie podlega regułom teorii Adamsa. Ponieważ jednak tendencja ta nie osiągnęła poziomu istotności wymaganego, aby formu-

łować na ten temat ostateczne wnioski, należy ponownie sprawdzić ów aspekt w kolejnych badaniach.

Pozostałe różnice między grupami nie są istotne statystycznie, jednak da się zauważyć pewne tendencje, które, być może, w kolejnych badaniach, przy użyciu lepszego zestawu pytań dotyczących poszczególnych aspektów satysfakcji czy motywacji do zmiany pracy, okażą się istotne. Zaobserwowane tendencje potwierdzałyby twierdzenie o większej wrażliwości na negatywną niż na pozytywną niesprawiedliwość. Wyjątkiem są tu tendencje w miesięcznej i rocznej absencji. Zmienne te należy jednak traktować z dużą rezerwą zarówno ze względu na kłopoty badanych z określeniem liczby dni nieobecności, jak również brak wiedzy na temat powodów tych nieobecności. Podkreślić należy jeszcze raz, że wyciąganie ostatecznych wniosków na temat powyższych różnic jest niemożliwe z uwagi na brak wymaganej istotności statystycznej. Uzyskane wyniki pozwalają sądzić, że narzędzie jest trafne teoretycznie. Potwierdzono również rzetelność, mierzoną stopniem zgodności wewnętrznej testu.

## ZAKOŃCZENIE

Narzędzie do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy zostało przygotowane na podstawie założeń teorii J. S. Adamsa. Powodem podjęcia prac nad kwestionariuszem był brak metody badania tego konstruktów. Dotychczasowe badania związane z ową teorią skupiały się na reakcjach ludzi na poczucie niesprawiedliwości. Zakładano w nich, że określone sytuacje wzbudzają poczucie niesprawiedliwości nie sprawdzając, czy rzeczywiście tak jest. Skonstruowane narzędzie do pomiaru poczucia sprawiedliwości w pracy uzyskało zadowalające wskaźniki rzetelności, określonej jako zgodność wewnętrzna poszczególnych testów oraz trafności teoretycznej.

Zarówno w badaniu pilotażowym, jak i głównym w podtestach Wkłady i Wyniki zarówno dla Osoby, jak i Innego dodano dodatkowe pole: *inne*. Zakładano, że jeżeli badani będą często uzupełniać tę pozycję testów, będzie to oznaczać, że listy pytań o wkłady i wyniki, zaproponowane przez badacza na podstawie analizy teorii Adamsa i wywiadów z osobami pracującymi, są niekompletne. Analiza wykazała jednak, że odpowiedzi w tych miejscach pojawiały się sporadycznie. Można więc założyć, że ważne wkłady i wyniki zostały w teście uwzględnione.

Narzędzie wymaga dodatkowego sprawdzenia na grupie osób posiadających wykształcenie podstawowe. Grupa badana składała się bowiem wyłącznie z osób o wykształceniu co najmniej średnim.

**BIBLIOGRAFIA**

- Adams J. S. (1965), *Inequity in social exchange*, [w:] L. Berkowitz (red.), *Advances in experimental social psychology*, **2**, Academic Press, New York, 267–299
- Adams J. S. (1963), *Toward an understanding of inequity*, „Journal of Abnormal and Social Psychology”, **67**, 422–436
- Brzeziński J. (1978), *Elementy metodologii badań psychologicznych*, PWE, Warszawa
- Guilford J. P. (1964), *Podstawowe metody statystyczne w psychologii i pedagogice*, PWE, Warszawa
- Hobfoll S. E. (2006), *Stres, kultura i społeczność: psychologia i filozofia stresu*, GWP, Gdańsk
- Hornowska E. (2003), *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa
- Michałkiewicz A. (2008), *Sprawdzenie teorii J. S. Adamsa w warunkach polskich* (niepublikowana praca magisterska)

ANNA MICHAŁKIEWICZ, BOHDAN DUDEK

**MEASURING SENSE OF INEQUITY AT WORK ACCORDING TO ADAMS  
–DEVELOPMENT OF RESEARCH TOOL**

This paper outlines the process of developing an instrument for measuring the sense of inequity at work. The research tool we created enables the evaluation of work satisfaction, in the meaning of J.S. Adams's theory. In order to elaborate the method and make a preliminary selection of questions, we conducted a pilot study. As for the main research, it was to examine the theoretical accuracy and to prove the reliability of the questionnaire.

**Key words:** sense of inequity, inequity theory, social exchange, development of research tool.