

# XXXVII KONGRES POLSKIEGO TOWARZYSTWA PSYCHOLOGICZNEGO

ŁÓDŹ 18.09 - 20.09. 2025

Czy afekt w pracy aktywizuje zachowania  
proaktywne związane z job craftingiem?

Łukasz Baka, Łukasz Kapica, Szymon Warszawski

Badania przeprowadzono w ramach działalności statutowej CIOP-PIB (grant badawczy IV.PN.01)  
finansowanego przez MEiN (okres realizacji: 01.01.2023 – 31.12.2025)

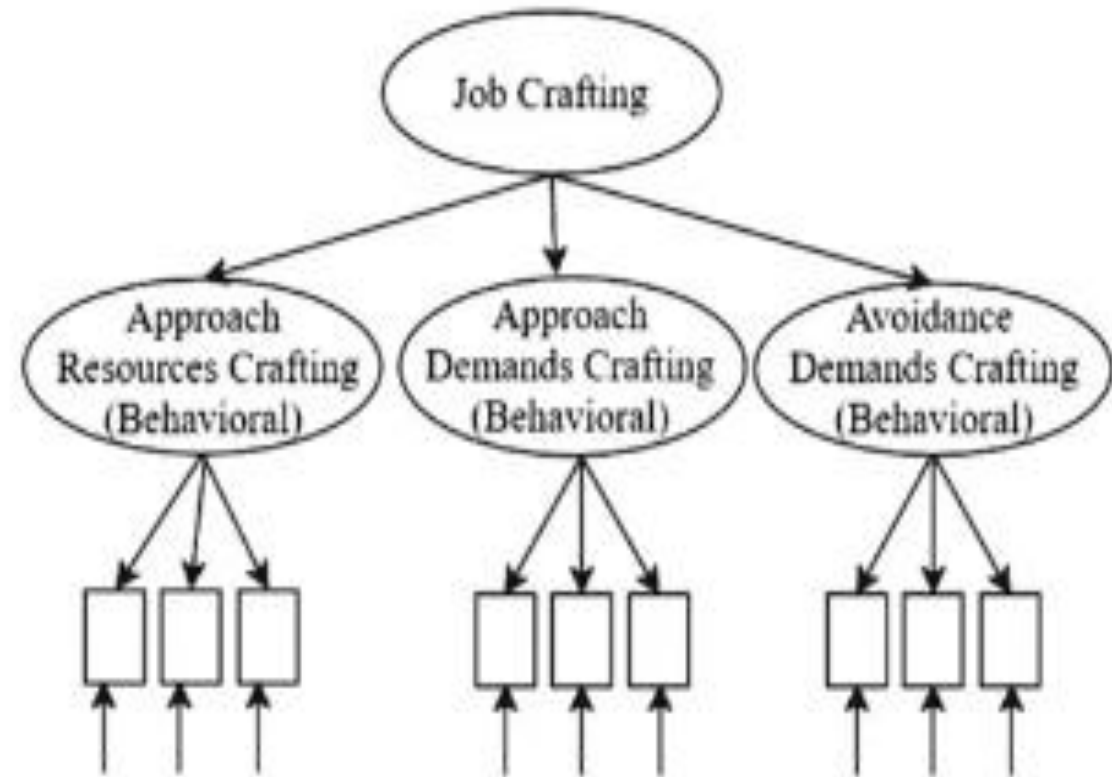
# JOB CRAFTING – PERSPEKTYWA TEORII JD-R

(Tims et al., 2010)

Działania, jakie inicjuje pracownik, aby dostosować poziom wymagań i zasobów w pracy do osobistych potrzeb, wartości i umiejętności (Tims i in., 2013).

Obejmuje:

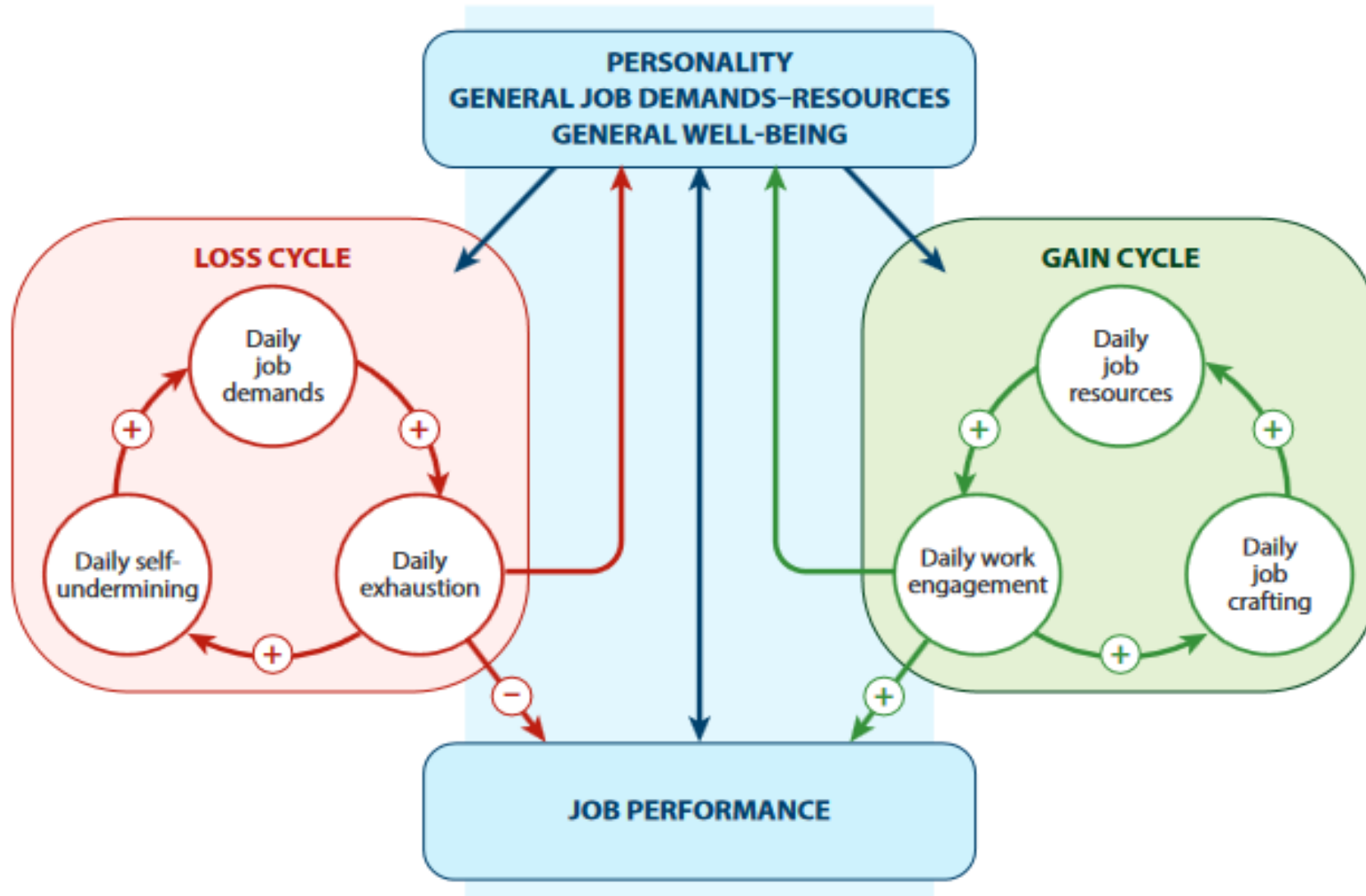
- **zwiększanie zasobów strukturalnych**
- **zwiększanie zasobów społecznych**
- **zwiększanie wymagań-wyzwań**
- **zmniejszanie wymagań-ograniczeń**



Job demands-resources perspective

# TEORIA JOB DEMANDS-RESOURCES

(JD-R; Bakker et al., 2023)



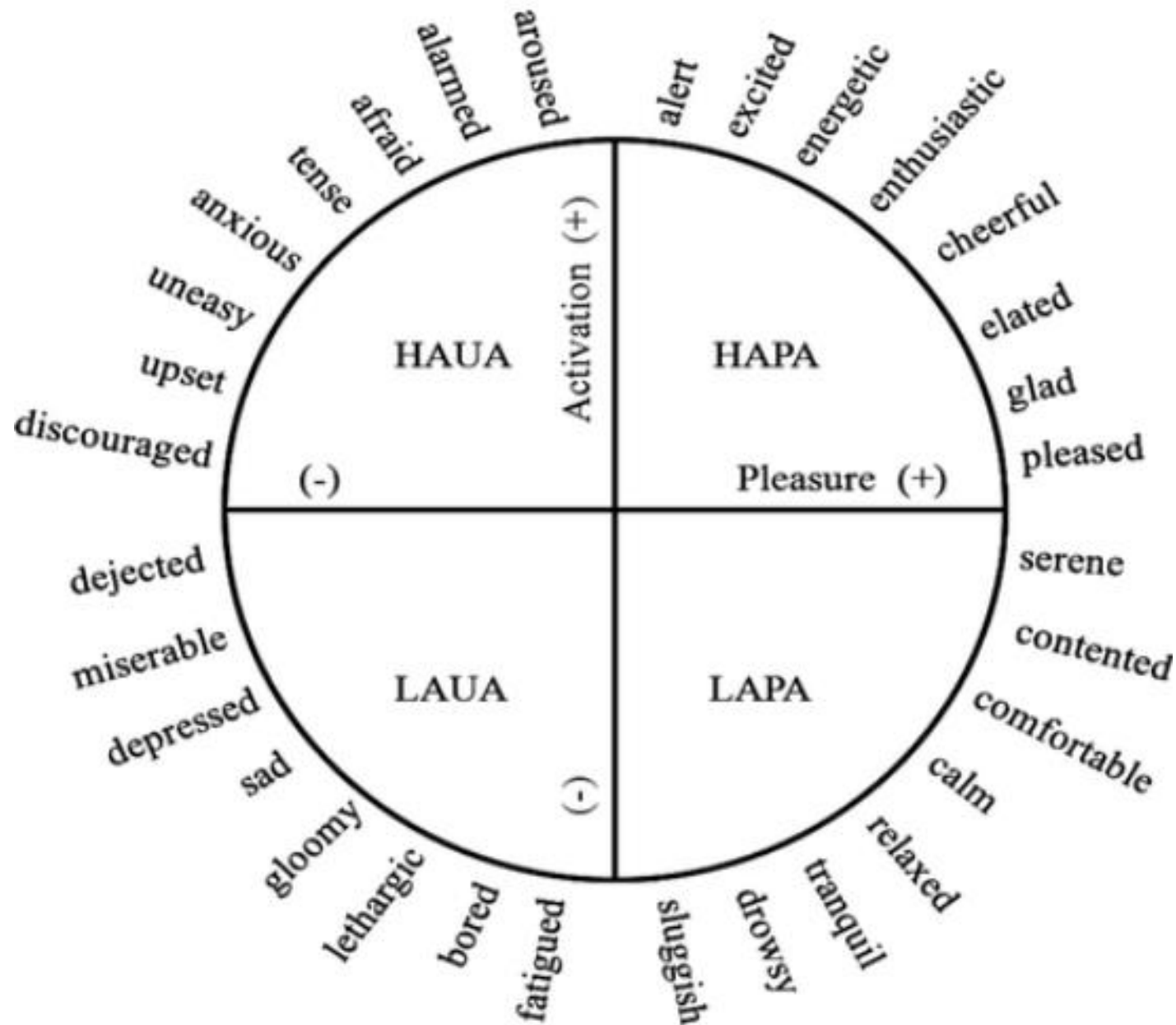
# TEORIA B&B (Fredrickson, 2001)

- pozytywne stany emocjonalne poszerzają repertuar myśli i zachowań (np. zbliżanie się, eksploracja, nauka, tworzenie i zabawa), sprzyjając w ten sposób „budowaniu” zasobów osobistych (Fredrickson, 2001),
- stany te motywują pracowników do inicjowania zmian w środowisku pracy (Avey i in., 2008; Harikkhala-Laikinen, 2022), sprzyjają generowaniu innowacyjnych pomysłów i działań (Łaguna i in., 2021; Madrid i in., 2014), wspierają proaktywne zachowania w celu poprawy wydajności pracy (Ouyang i in., 2019; Sonnentag i Starzyk, 2015)
- potwierdzony związek pozytywnego afektu z zachowaniami proaktywnymi w pracy (Bindl, 2018; Cangiano i in., 2017; Peng i in., 2021), także job craftingiem (Choi & Ko, 2024; Griep i in., 2022)

# LUKI BADAWCZE

1. Większość badań nad „pożądanymi” rezultatami związanymi z pracą dotyczyła pozytywnego afektu o wysokiej aktywacji (**HAPA**) – np.: radości, ekscytacji, entuzjazmu,
  - słabo zbadana rola pozytywnego afektu o niskim pobudzeniu (**LAPA**, np.: odprężenia, relaksu, poczucia bezpieczeństwa) w inicjowaniu job craftingu,
  - słabo zbadana rola negatywnego afektu (zwłaszcza o wysokim pobudzeniu – **HAUA** vs. **LAUA**) w inicjowaniu job craftingu,
  - zachowania typu job crafting nie są jednorodne, a ich związki z pozytywnym i negatywnym afektem mogą się różnić,
2. Większość badań typu *cross-sectional*
  - afekt w pracy i job crafting to zjawiska dynamiczne, zmieniające się pod wpływem bieżących wydarzeń w środowisku pracy i podlegające fluktuacjom u tej samej osoby, w krótkich okresach czasu (Bakker i Oerlmans, 2019; Fay i Sonnentag, 2012),
  - potrzeba badań analizujących afekt i job crafting na poziomie dziennym, uwzględniając ich wahania wewnątrz osoby (*within – person level*)

# MODEL KOŁOWY (Russell, 1980; Van Katwyk et al., 2000)



# OSOBY BADANE (N = 200)

- młodzi pracownicy sektora usług, mający codzienny i bezpośredni kontakt z klientami - m.in.: sprzedawcy, doradcy klienta, agenci ubezpieczeniowi
- branże: usługi (np. fryzjerstwo, uroda, fotografia, usługi naprawcze) - 46%, handel - 38,5%, finanse i ubezpieczenia - 8,5%, zdrowie - 5%, edukacja - 2%,
- kobiety (n = 100) i mężczyźni (n = 100),
- wiek: 19-35 lat ( $M = 28,63$ ;  $SD = 4,11$ )
- staż pracy: 1-17 lat ( $M = 6,59$ ;  $SD = 4,06$ )
- warunkiem uczestnictwa była praca od poniedziałku do piątku
- zbieranie danych: metoda PAPI, przez pięć kolejnych dni tygodnia (poniedziałek – piątek), bezpośrednio po pracy.



# NARZĘDZIA POMIARU

## ZMIENNE

### JOB CRAFTING

- Zwiększanie zasobów strukturalnych
- Zwiększanie zasobów społecznych
- Zwiększanie wymagań-wyzwań
- Zmniejszanie wymagań-przeszkód

### AFEKT W PRACY

- Pozytywny afekt o wysokim pobudzeniu (HAPA)
- Pozytywny afekt o niskim pobudzeniu (LAPA)
- Negatywny afekt o wysokim pobudzeniu (HAUA)
- Negatywny afekt o niskim pobudzeniu (LAUA)

## NARZĘDZIA

### SKALA JOB CRAFTINGU (JCS)

*(Job Crafting Scale; Tims et al., 2012, Rogala & Cieślak, 2019)*

*np.: Dzisiaj poprosiłam/poprosiłem przełożonego o opinię na temat wyników mojej pracy.*

### SKALA AFEKTU W PRACY (JAWS)

*(Job-Related Affective Well-being Scale (van Katwyk et al., 2000; Basińska et al., 2014)*

*np.: W ciągu dzisiejszego dnia moja praca sprawiała, że czułam się/czułem się zniechęcona/zniechęcony*

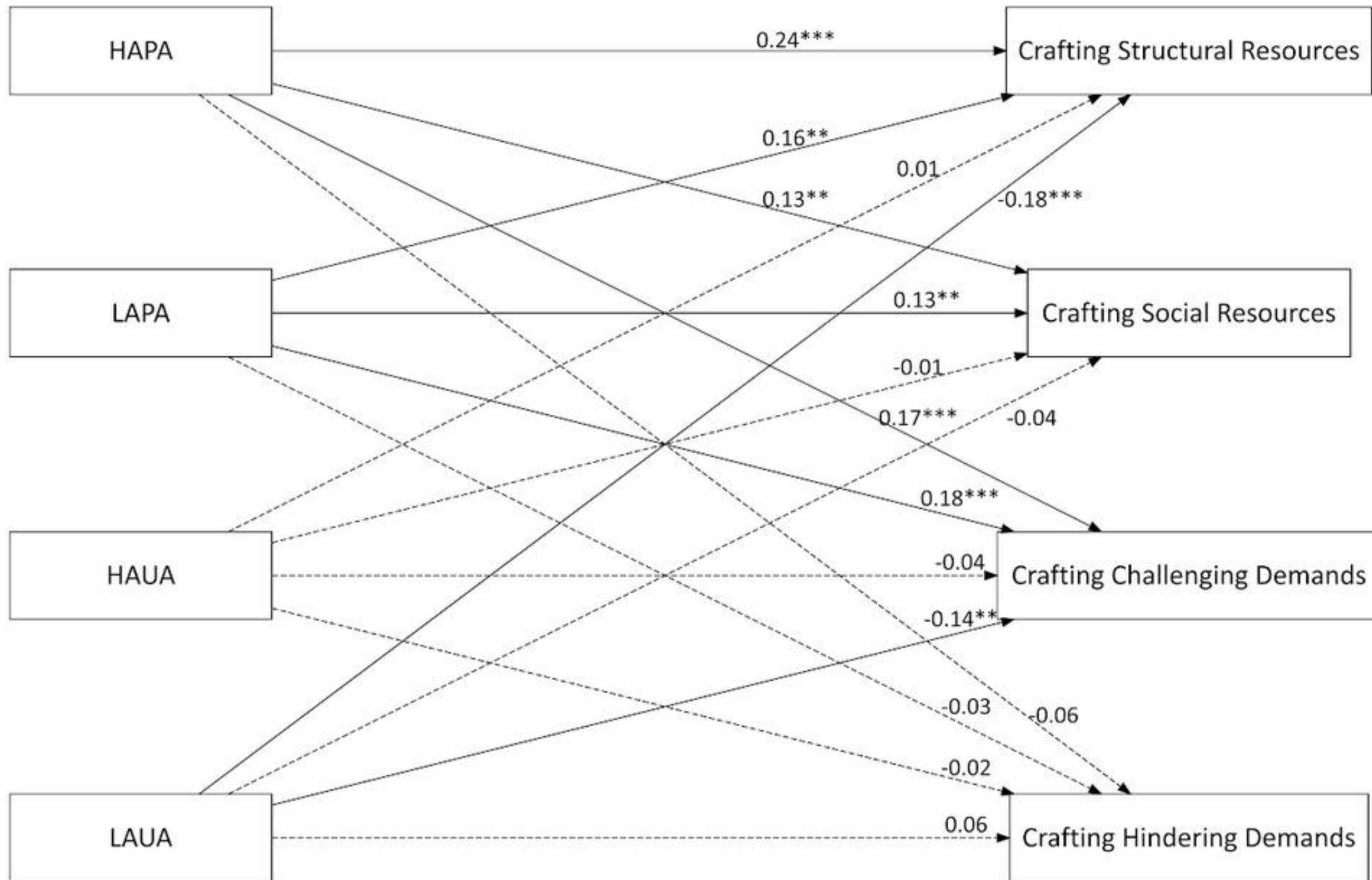
# METODY ANALIZY

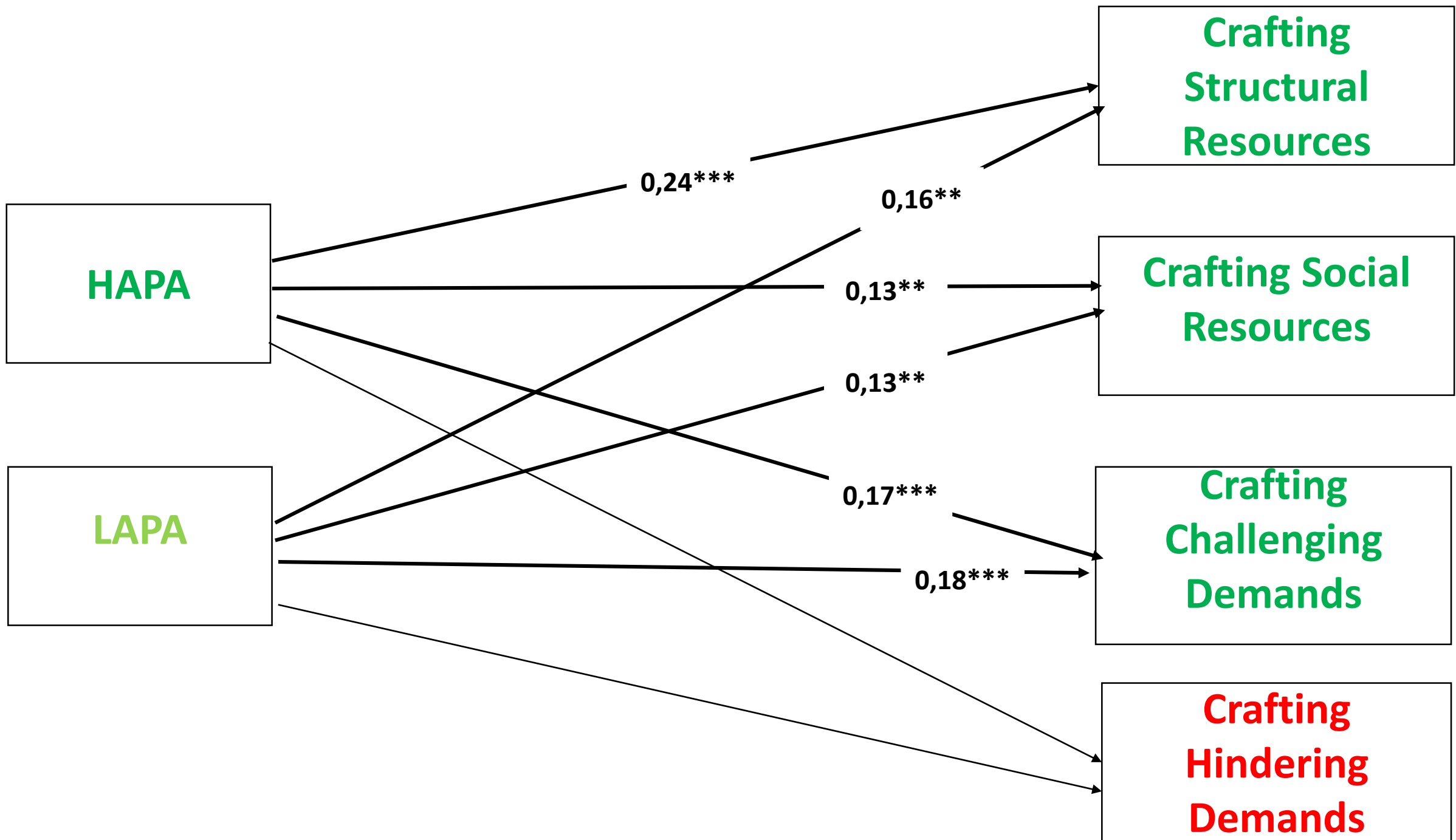
- Konfirmacyjna analiza czynnikowa
- Analiza korelacji
- Wielopoziomowe modelowanie równań strukturalnych

**WYNIKI**

# ANALIZA KORELACJI – POZIOM WEWNĄTRZOSOBOWY (DZIENNY)

Variable	ICC	$\omega_{\text{within}}$	$\omega_{\text{between}}$	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. HAPA	0.59	0.79	0.84	-	0.80***	0.02	-0.04	0.52***	0.50***	0.59***	0.40***
2. LAPA	0.56	0.77	0.86	0.50***	-	-0.06	-0.05	0.48***	0.48***	0.47***	0.31***
3. HAUA	0.66	0.78	0.93	-0.07*	-0.15***	-	0.91***	-0.06	-0.26***	-0.16*	0.07
4. LAUA	0.53	0.71	0.82	-0.06	-0.15***	0.53***	-	-0.18*	-0.17*	-0.06	0.04
5. Crafting Structural Resources	0.56	0.79	0.92	0.33***	0.31***	-0.12***	-0.21***	-	0.47***	0.79***	0.37***
6. Crafting Social Resources	0.75	0.81	0.98	0.23***	0.17***	-0.05	-0.07*	0.28***	-	0.71***	0.65***
7. Crafting Challenge Demands	0.63	0.83	0.96	0.27***	0.29***	-0.15***	-0.20***	0.64***	0.38***	-	0.55***
8. Crafting Hindrance Demands	0.58	0.75	0.95	-0.07*	-0.07*	0.02	0.06*	0.01	0.13***	-0.02	-







# WNIOSKI

- HAPA dodatnio wiązał się z job craftingiem opartym na dążeniu/promocji (zwiększanie zasobów strukturalnych/społecznych i zwiększanie wyzwań)
- LAPA dodatnio wiązał się z job craftingiem opartym na dążeniu/promocji (zwiększanie zasobów strukturalnych/społecznych i zwiększanie wyzwań)
- LAUA dodatnio wiązał się (częściowo) z job craftingiem opartym na dążeniu/promocji
- Brak związku HAUA z job craftingiem
- Brak związku job craftingu opartego na unikaniu/prewencji z afektem w pracy