

STRESZCZENIE
ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

**SATYSFAKCJA Z WARUNKÓW PRACY
A LOJALNOŚĆ WOBEC PRACODAWCY**

mgr inż. Grzegorz Szałas

Praca doktorska napisana

w Katedrze Zarządzania

i Jakości Produktu

Promotor: dr hab. Małgorzata Lotko, prof. UTH Rad.

Radom 2021

**Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny
im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu**

Errata do tytułu rozprawy doktorskiej mgr inż. Grzegorza Szałasa

Poz. 1 tytuł pracy

Jest:

*Satysfakcja z warunków pracy a lojalność **wobec** pracodawcy*

Powinno być:

*Satysfakcja z warunków pracy a lojalność **względem** pracodawcy*

Za główny cel pracy przyjęto *identyfikację związku między satysfakcją z warunków pracy a lojalnością względem pracodawcy*. Wobec powyższego sformułowano następującą tezę pracy:

Satysfakcja z warunków pracy wpływa na lojalność względem pracodawcy.

W toku analizy dostępnego piśmiennictwa i operacjonalizacji dziedziny badań na potrzeby weryfikacji zakładanej tezy sformułowano dodatkowo hipotezy cząstkowe:

H1: Satysfakcja z warunków pracy jest konstruktem wielowymiarowym.

H2: Istnieją formalne charakterystyki pracowników różnicujące ich poziom satysfakcji z warunków pracy.

H3: Istnieją formalne charakterystyki pracowników różnicujące ich poziom lojalności wobec pracodawcy.

H4: Pracownicy tworzą homogeniczne segmenty ze względu na poziom satysfakcji i lojalności.

H5: Satysfakcja z pracy wpływa na lojalność względem pracodawcy.

Autor postawił przed przystąpieniem do prowadzenia badań empirycznych, następujące cele cząstkowe, którym powyższe badanie miało służyć:

C1: Określenie wymiarowości pojęcia satysfakcji z warunków pracy (analiza czynnikowa).

C2: Pomiar satysfakcji z warunków pracy i jej zróżnicowania przez formalne charakterystyki pracowników.

C3: Pomiar lojalności wobec pracodawcy i jej zróżnicowania przez formalne charakterystyki pracowników.

C4: Określenie taksonomii pracowników ze względu na ich satysfakcję i lojalność.

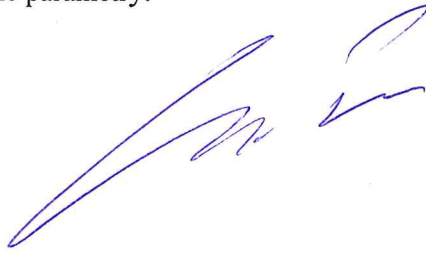
C5: Określenie siły i natury związku satysfakcji z warunków pracy z lojalnością wobec pracodawcy.

Całość pracy zawarto w pięciu rozdziałach. Rozdział pierwszy dotyczy związku satysfakcji z pracy z lojalnością. Rozdział drugi przedstawia szeroko rozumianą problematykę bezpieczeństwa pracy. W rozdziale trzecim opisana jest metodyka badań empirycznych, natomiast w rozdziale czwartym pomiar satysfakcji z warunków pracy i lojalności wobec pracodawcy oraz ich zależności. Rozdział piąty jest podsumowaniem wyników osiągniętych w trakcie weryfikacji postawionych hipotez.

Wkład własny autora pracy obejmuje:

- a) krytyczną analizę dotychczasowych badań w przyjętej dziedzinie i na tej podstawie operacjonalizację tej dziedziny;
- b) opracowanie kwestionariusza ankiety i przeprowadzenie badania empirycznego;
- c) dobór metod i narzędzi do weryfikacji postawionych hipotez;
- d) przeprowadzenie statystycznej analizy wielowymiarowej z wykorzystaniem powyższych metod i narzędzi;
- e) analizę uzyskanych wyników i na jej podstawie wyciągnięcie wniosków;
- f) opracowanie rekomendacji dla pracodawców w zakresie doskonalenia satysfakcji i lojalności pracowników.

Przeprowadzone badanie empiryczne pozwala na stwierdzenie, że satysfakcja z warunków pracy ma związek z lojalnością względem pracodawcy. Zależność ta, jak pokazała analiza odpowiedzi uzyskanych od respondentów – pracowników administracyjno-biurowych – nie ma charakteru prostego: nie dotyczy w jednakowym stopniu różnych elementów środowiska pracy i poszczególnych podgrup, zróżnicowanych ze względu na płeć, wiek i inne parametry.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned to the right of the main text block.