

Streszczenie

Celem pracy była analiza związku zasobów: kapitału psychologicznego, kapitału społecznego, przekonań na temat świata z innowacyjnością i dobrostanem osób pracujących. Praca zawiera dwa badania.

Celem badania 1 była analiza związków między kapitałem społecznym (w pracy i w życiu prywatnym) i kapitałem psychologicznym a innowacyjnością i dobrostanem osób pracujących (poziomem stresu związanego z pracą, zaangażowaniem w pracę, zdolnością do pracy).

W badaniu wzięło udział 500 osób pracujących w sektorze usług. Kapitał społeczny w pracy zmierzono kwestionariuszem *Social Capital at Work Scale* (Kouvonen i in., 2006). Kapitał społeczny w życiu prywatnym zmierzono przy pomocy wybranych pytań z sondaży *European Social Survey 2013*, *World Value Survey 2010-2014*, *Diagnoza Społeczna 2013*. Kapitał psychologiczny zmierzono kwestionariuszem *Psychological Capital Questionnaire* (Luthans i in., 2007), innowacyjność pracowników kwestionariuszem *Innovative Outcome* (De Jong i Den Hartog, 2008), zaangażowanie w pracę kwestionariuszem UWES-3 (Schaufeli i in., 2019), zdolność pracy wybranymi pytaniami z kwestionariusza WAI (Tuomi i in., 1998). Poziom stresu związanego z pracą zmierzono przy użyciu jednego pytania z kwestionariusza PSYRES (Wiezer i in., 2011).

Przeprowadzone analizy ścieżkowe wykazały, że kapitał społeczny w życiu prywatnym, kapitał społeczny w pracy i kapitał psychologiczny osób pracujących wiązały się dodatnio z ich innowacyjnością. Kapitał społeczny w życiu prywatnym wiązał się również z poziomem odczuwanego stresu związanego z pracą. Kapitał społeczny w pracy wiązał się z zaangażowaniem w pracę i zdolnością do pracy. Związki te przebiegały bezpośrednio, a także częściowo pośrednio: kapitał psychologiczny pełnił rolę częściowego mediatora w relacji między kapitałem społecznym w pracy a innowacyjnością oraz wszystkimi wskaźnikami dobrostanu.

Celem badania 2 było włączenie trzeciego rodzaju zasobu: przekonań na temat świata i analiza ich związków z kapitałem społecznym, kapitałem psychologicznym oraz innowacyjnością i dobrostanem osób pracujących (zaangażowaniem w pracę, ogólnymi symptomami stresu oraz zadowoleniem z pracy).

W badaniu wzięło udział 519 osób pracujących w sektorze usług. Poza narzędziami użytymi w badaniu 1 do pomiaru kapitału społecznego w pracy, kapitału społecznego w życiu prywatnym, kapitału psychologicznego oraz zaangażowania w pracę, zastosowano Skalę Przekonań o

Świecie (Skarżyńska, 2006) oraz skale „Wysiłek nagrodzony” i „Złożoność społeczna” ze Skali Aksjomatów Społecznych (Leung i in., 2012) do pomiaru przekonań na temat świata. Symptomy stresu oraz zadowolenie z pracy zmierzono pytaniami z kwestionariusza COPSOQ II (Pejtersen i in., 2010).

Przeprowadzone analizy ścieżkowe wykazały, że przekonania na temat świata nie były bezpośrednio związane z innowacyjnością osób pracujących. Zaobserwowano natomiast szereg związków pośrednich, poprzez kapitał społeczny w pracy i kapitał psychologiczny, jednak efekty te były niewielkie. Przekonania na temat świata wiązały się generalnie pozytywnie z dobrostanem osób pracujących, jednak nie wszystkie relacje były bezpośrednie – rolę mediatorów pełnił kapitał społeczny w pracy i kapitał psychologiczny. Replikacja związków analizowanych w badaniu 1 pokazała podobne wyniki, z tym że analizowane związki były słabsze i nie wszystkie przebiegały na drodze bezpośredniej.

Przeprowadzone badanie pokazało istotne znaczenie zasobów: przekonań o świecie, kapitału społecznego (w życiu prywatnym i w pracy) oraz kapitału psychologicznego dla innowacyjności i dobrostanu osób pracujących. Okazało się, że zasoby wiążą się ze sobą, a poszczególne kapitały pośredniczą w relacjach między przekonaniami a zmiennymi zależnymi analizowanymi w badaniu, co sugeruje tworzenie „karawany zasobów”. Ze względu na różnice w zakresie wyjaśnianych zmiennych i siły związków, w przyszłych badaniach warto uwzględnić czynniki kontekstowe i pomiary wielopoziomowe, a także testować stwierdzone zależności w schemacie podłużnym