

Izabela Zientek

Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach

Projektowanie przestrzeni biurowej w aspekcie adaptacji zawodowej

Streszczenie

Efektywne funkcjonowanie człowieka w obszarze zawodowym zależy od wielu elementów. Niniejsza publikacja identyfikuje niektóre z nich, a w szczególności adaptację zawodową jednostki i rolę jaką odgrywa w tym procesie środowisko przestrzenne pracy. Artykuł przedstawia również wyniki badań własnych, których celem było ukazanie, czy projektowanie przestrzeni biurowej ma znaczenie w procesie adaptacji zawodowej – koncentrując się na podziale na dwa rodzaje przestrzeni biurowej: biura z otwartą przestrzenią oraz biura tradycyjne. Analiza badań pozwoliła na wyciągnięcie wniosku, że projektowanie przestrzeni biurowej ma znaczenie w procesie adaptacji zawodowej. Wykazano, że istnieje związek pomiędzy możliwością kształtowania własnej przestrzeni biurowej a adaptacją do pracy. Dostrzeżono również, że rodzaj przestrzeni biurowej nie ma bezpośredniego wpływu na proces adaptacji. Jest to natomiast wpływ pośredni, ponieważ istnieje zależność pomiędzy zapotrzebowaniem na stymulację, ekstrawersją/introwersją a procesem adaptacji zawodowej poprzez rodzaj przestrzeni biurowej. Rodzaj przestrzeni biurowej ma również wpływ na personalizację przestrzeni pracy.

Słowa kluczowe: *projektowanie przestrzeni pracy, rodzaje przestrzeni biurowej - biura tradycyjne i typu open-space, adaptacja zawodowa.*

Abstract

Effective functioning in the professional area depends on a number of elements. This publication identifies some of them, in particular professional adaptation and the role which is played by the special environment of work in this process. The article includes also results of the author's own research, the purpose of which was to demonstrate whether designing the office space is important in the process of professional adaptation – focusing on the division into two types of the office space: open space offices and traditional offices. The survey analysis made it possible to conclude that designing the office space is significant in the process of professional adaptation. It was indicated that there is a connection between the possibility of forming one's own office space and adaptation to work. It was also noticed that the type of office space does not have a direct impact on the process of adaptation. However, this is an indirect impact - there is dependence between sensation seeking, extraversion/introversion and the process of professional adaptation by the agency of the type of office space. The type of office space also influences personalization of work space.

Keywords: *designing the office space, types of the office space – traditional and open-space offices, professional adaptation.*

1. Identyfikacja zagadnienia

Niezależnie od tego, jaki przyjmiemy pogląd na temat sensu pracy, zawsze jest ona traktowana jako jedna z najważniejszych form aktywności życiowych człowieka. Zagadnienie to koncentruje zainteresowania ogromnej liczby badaczy. Interesuje ich dojście do tego, co sprawia, że praca ludzka staje się bardziej efektywna, bardziej satysfakcjonująca a przy tym mniej obciążająca. W tym aspekcie istotny jest proces adaptacji zawodowej. „Adaptacja” bywa również określana jako przystosowanie się, dostosowanie, dopasowanie do nowych warunków. Jest to termin wieloznaczny i różnie ujmowany. W. Wiśniewski [1] przystosowanie definiuje jako „takie zmiany i modyfikacje postaw i zachowań w kierunku obowiązujących w nowym środowisku wzorców i norm, które unie możliwiałaby jednostce skuteczne rozwiązywanie sytuacji konfliktowych i powodzenie w pełnieniu nowych ról społecznych”. Natomiast A. Bańka [2] podaje, że „przystosowanie oznacza stan równowagi, odpowiedzialności lub korespondencji między cechami jednostki i cechami jej środowiska”. Zatem adaptacja zawodowa ma miejsce wtedy, gdy w przypadku jednostki - dochodzi do zwiększenia umiejętności z obszaru zawodowego jednostki, świadomego nabywania odpowiednich kwalifikacji. Zaś w przypadku środowiska - gdy dochodzi do optymalizacji wymagań stawianych człowiekowi przez przydzielanie mu odpowiednich zadań, redukcja niekorzystnych warunków pracy itp. Adaptacja do pracy jest to złożony i wieloaspektowy proces. Jego wieloaspektowość polega na łączeniu w sobie adaptacji intelektualnej, społecznej i fizjologicznej [3] [4]. Adaptacja intelektualna/umysłowa prowadzi do reorganizacji wiedzy pracownika, ponieważ polega na opanowaniu zadań na danym stanowisku pracy. Prowadzi ona do zmian w kwalifikacjach pracowników - gdzie umiejętności praktyczne dostosowywane są do wymagań zawodowych. Zaś adaptacja społeczna obejmuje kształtowanie się stosunków ze współpracownikami, wchodzenie do różnego rodzaju zespołów i aktywności w nich. Natomiast adaptacja fizjologiczna dotyczy dostosowywania się do fizycznych warunków pracy, tj. warunków akustycznych (cisza/hałas), termicznych (niska/wysoka temperatura), optycznych (zbyt jaskrawe/zbyt słabo oświetlone) czy też warunków przestrzennych (np. otwarty/zamknięty rodzaj przestrzeni).

Celem adaptacji zawodowej jest integracja pracownika z organizacją w taki sposób, aby łączył on swoje plany zawodowe z planami i rozwojem organizacji. Adaptacja nowo zatrudnionych pracowników do zadań i środowiska pracy ma istotny wpływ na efektywność i wyniki pracy [4]. Odpowiednia procedura adaptacyjna skraca czas i ilość popełnianych błędów przez pracownika. Stąd też warto zainwestować w dobrze przygotowany proces adaptacji (wprowadzenia do pracy), aby wcześniej korzystać w pełni z zasobów i możliwości pracownika. W procesie adaptacji niezwykle istotne jest to, aby pracownik poznał dobrze swoje obowiązki oraz wszelkie tajniki związane z pracą na danym stanowisku w konkretnej firmie. Temu właśnie służy plan adaptacyjny. Powinien być on sporządzany dla konkretnego pracownika. Po zrealizowaniu danego planu pracownik pozna firmę, swoje obowiązki, kulturę organizacyjną, klientów, techniki sprzedaży itp. Adaptacja kończy się sukcesem, jeśli pracownik jest zadowolony z wykonywanej działalności zawodowej i czuje się dobrze w miejscu pracy.

Ze względu na to, iż praca ludzka wykonywana jest zawsze w jakimś otoczeniu, na pewnym terytorium, warto zwrócić szczególną uwagę na problematykę środowiska pracy. Pomimo tego, iż już od pewnego czasu zagadnienia dotyczące materialnych warunków pracy uwzględniane są w analizie adaptacji zawodowej, to jednak nadal nie przykładają się do nich dostatecznej wagi. Stąd też należy przyjrzeć się bliżej projektowaniu przestrzeni pracy. Pojęcie to rozumiane jest jako kreowanie miejsc pracy oraz ogół działań związanych z ich zagospodarowaniem [5]. Bell i współpracownicy [6] przyjmują, że „projektowanie to ewolucyjny proces rozwiązywania problemów, który polega między innymi na dokonywaniu wyborów spośród wielu możliwości.” Projekt musi spełniać wiele kryteriów, stąd też pewne rozwiązania po kolei są wykluczane. W pierwszej fazie powstawania biura, architekt dokonuje wyboru, następnie proces ten przechodzi w ręce pracownika, który już sam decyduje, co powinno się znajdować i na jakim miejscu, aby ułatwić mu to pracę. Jest to dość złożony proces, ponieważ nie można pominąć kwestii ekonomicznych, artystycznych czy kulturowych.

Problematyka artykułu koncentruje się na kwestiach związanych z przestrzenią pracy, a w szczególności - z przestrzenią biurową. Projektowanie przestrzeni biurowej to pojęcie, które wiąże się zarówno z działaniem architektów projektujących budynki i pomieszczenia biurowe, jak i z działaniem indywidualnych pracowników zmieniających swoje własne stanowisko pracy, tworzących nową rzeczywistość odpowiadającą im samym. Stąd też w niniejszym artykule mówiąc o projektowaniu przestrzeni biurowej uwzględniane są jego dwa elementy: praca architekta, w tym zaprojektowanie danego rodzaju przestrzeni biurowej, oraz działania pracownika w bezpośrednim użytkowaniu miejsca pracy, kształtowanie stanowiska pracy przez osobę je zajmującą.

Wśród działań architektów można wyróżnić projektowanie różnych rodzajów przestrzeni biurowej. Jednym z nich jest biuro tradycyjne, czyli biuro o planie zamkniętym. Są to pomieszczenia wymagające ścian nośnych budynków, dlatego też składają się z niezależnych małych pokoi rozmieszczonych najczęściej wokół korytarza. Natomiast drugim rodzajem przestrzeni biurowej jest biuro z otwartą przestrzenią, biuro typu - open-space. Ten rodzaj przestrzeni charakteryzuje się brakiem stałych ścian oraz nieregularnym rozlokowaniem mebli i narzędzi pracy.

Natomiast do czynności bezpośrednich użytkowników biur (określanych w artykule jako kształtowanie przestrzeni biurowej) zaliczyć można m.in. zamykanie/otwieranie przestrzeni, zaznaczanie swojego terytorium, personalizację przestrzeni itp. Zaznaczenie swojego terytorium, czyli rozgraniczenie przestrzeni na „moje” i na „nie moje” wiąże się z kilkoma potrzebami człowieka: potrzebą intymności, potrzebą prywatności, koncentracji i skupienia oraz potrzebą bezpieczeństwa [7]. Zaspokajając potrzebę intymności mamy możliwość wytworzenia takiego klimatu w przestrzeni, który jest właściwy tylko dla nas samych. Oznacza to, że pracując w ogromnym biurowcu pośród wielu ludzi mamy potrzebę nadania naszemu stanowisku pracy cech osobistych. Potrzeba prywatności zaś nawiązuje do rozróżnienia na własność prywatną i własność społeczną/publiczną. Mówiąc o prywatności w naszym miejscu pracy chodzi o prywatność, która daje poczucie odrębności. Z tego względu często ważniejsze niż właściwości ergonomiczne czy odpowiedni wystrój staje się zaznaczenie swojego terytorium, własnej prywatności w miejscu pracy. Terytorialność ważna jest również ze względu na potrzebę

bezpieczeństwa. Jest ona zaspokojona wówczas, gdy w obrębie konkretnej przestrzeni możemy być „sobą u siebie”, ze swoimi myślami, problemami i radościami. Z pojęciem „terytorium” ściśle powiązana jest personalizacja przestrzeni. Polega ona na nadawaniu przestrzeni cech osobistych, czyli cech świadczących o obecności konkretnej osoby, oraz na dbaniu o miejsce w szczególny sposób, podkreślając tym samym „to miejsce jest moje”. W miejscu pracy ludzie personalizując przestrzeń wprowadzają różne przedmioty, które są dla nich ważne, np. zdjęcia osób bliskich, kwiaty; dbają o czystość swojego biurka, a także utożsamiają się z nim.

2. Cel badań

Celem przeprowadzonych badań było ukazanie, czy projektowanie przestrzeni biurowej jest istotne ze względu na proces adaptacji do pracy, oraz to, czy osoby pracujące w biurach z otwartą przestrzenią są bardziej skłonne do kształtowania własnej przestrzeni biurowej niż osoby pracujące w biurach tradycyjnych, a także czy efektywność adaptacji zawodowej u osób pracujących w obu rodzajach przestrzeni biurowej jest zależna od czynników osobowościowych¹⁾.

3. Osoby badane

Ze względu na badany proces adaptacji zawodowej wymagane było, aby badani należeli do jednej organizacji, która posiada spójny klimat i kulturę organizacyjną. Stąd też osoby badane pochodzą z jednej firmy, która ma jednakowe standardy zachowań współpracowników wobec siebie i względem otoczenia. Badaniami objęto 48 osób, pracujących w czołowej na świecie firmie z branży IT, która posiada swoje oddziały w Warszawie, Wrocławiu i Katowicach. Osoby badane były przedstawicielami dwóch działów: działu handlowego i działu serwisowego.

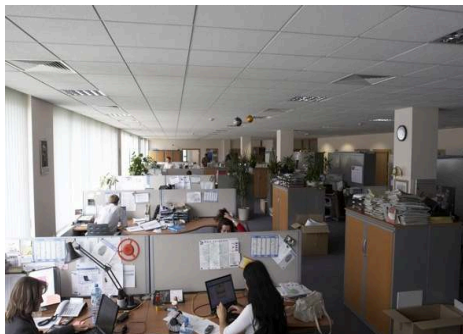
Badanych podzielono na dwie grupy ze względu na rodzaj przestrzeni w jakiej pracują (przestrzeń zamknięta, tradycyjna lub przestrzeń otwarta, open-space). Oddział w Katowicach to biuro tradycyjne (rys. 1.). Oddział w Warszawie (rys. 2.) i Wrocławiu to biura typu open-space. W biurach otwartych przebadano 23 osoby (z Warszawy – 15, z Wrocławia – 8), natomiast w biurze tradycyjnym (w Katowicach) przebadano 25 osób.

Średnia wieku w obu grupach jest podobna (biuro typu open-space – 31 lat, biuro tradycyjne – 34 lata). Nie ma też dużych różnic w obu grupach pod względem średniej stażu pracy (biuro typu open-space – 6 lat, biuro tradycyjne – 9 lata). Wśród przebadanych osób było 28 mężczyzn i 20 kobiet. W biurze o otwartej przestrzeni było 12 kobiet i 11 mężczyzn. Natomiast w biurze o zamkniętej przestrzeni było 8 kobiet i 17 mężczyzn.

¹⁾ Badania zostały przeprowadzone w ramach pracy magisterskiej zob. I. Surma: *Projektowanie przestrzeni pracy jako czynnik zwiększający efektywność adaptacji zawodowej*, Katowice 2005.



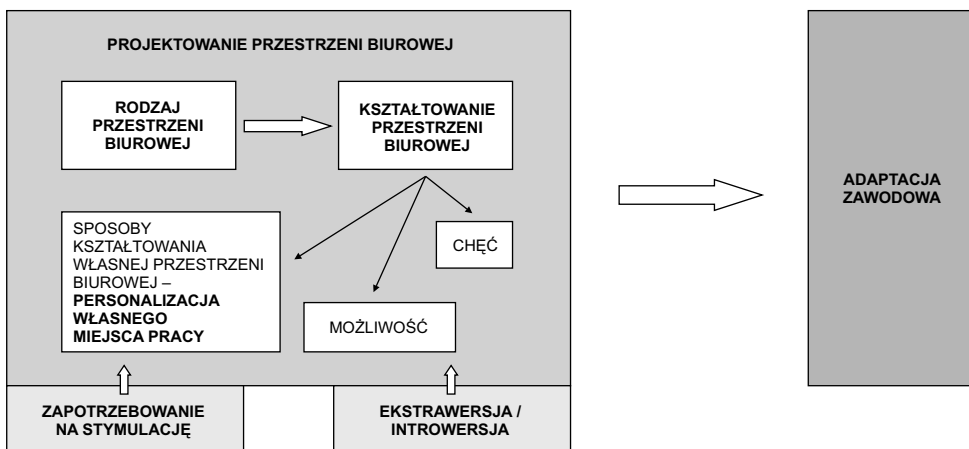
Rys. 1. Biuro o zamkniętej przestrzeni (Katowice)



Rys. 2. Biuro o otwartej przestrzeni (Warszawa)

4. Struktura prowadzonych badań

Przeprowadzone badania miały charakter ankietowy. Każda z osób badanych niezależnie od miejsca pracy (Warszawa, Wrocław, Katowice) otrzymała arkusz ankiet do wypełnienia. W badaniu zastosowano cztery kwestionariusze badające poszczególne zmienne. Za zmienną zależną przyjęto adaptację zawodową. Natomiast do obszaru zmiennych niezależnych zaliczono projektowanie przestrzeni pracy wskaźnikowane przez: rodzaj przestrzeni biurowej oraz kształtowanie własnej przestrzeni biurowej (a w tym chęć, możliwość oraz sposoby kształtowania przestrzeni biurowej, tj. personalizacja własnego miejsca pracy). Dodatkowe zmienne niezależne wyróżnione w badaniach to: ekstrawersja/introwersja oraz zapotrzebowanie na stymulację, które oczekiwano, że mają wpływ na proces adaptacji zawodowej poprzez związek ze wskaźnikami projektowania przestrzeni pracy. Rysunek nr 1. przedstawia model zależności między zmiennymi wykorzystany w badaniach.



Rys. 3. Model zależności między zmiennymi

5. Narzędzia badawcze

W badaniach wykorzystano następujące kwestionariusze: Kwestionariusz „Moja Praca 2”, kwestionariusz dotyczący kształtowania przestrzeni biurowej, Kwestionariusz EPQ-R (48) oraz Skalę Poszukiwania Wrażeń (SSS-V) M. Zuckermana.

Kwestionariusz „Moja Praca 2” autorstwa D. Mądrego został stworzony na podstawie Kwestionariusza Kontraktu Psychologicznego J. Polaka oraz Kwestionariusza Do Diagnozy Klimatu Organizacyjnego B. Kozusznik. Kwestionariusz ten służy do badania skuteczności procesu adaptacji do pracy w czterech wymiarach. Pierwszy wymiar to - *Wyznaczniki Wewnętrzne* - wymiar ten wskazuje na adaptację do pracy poprzez zadowolenie i satysfakcję z wykonywanej pracy oraz identyfikację z organizacją. Drugi wymiar to - *Kultura i Klimat* - obejmuje on adaptację zawodową poprzez zachowania świadczące o akceptacji i dostosowaniu się do klimatu i kultury organizacyjnej.²⁾ Trzecim wymiarem jest - *Wiedza* - wymiar ten pozwala na wnioskowanie o adaptacji zawodowej na podstawie tego, czy osoba badana nabyła wystarczającą ilość wiedzy i umiejętności, aby odpowiednio wywiązywać się ze swoich obowiązków zawodowych. Natomiast czwarty wymiar to - *Współpracownicy* - bada on proces adaptacji poprzez określenie jakości i siły relacji ze współpracownikami. Kwestionariusz „Moja Praca 2” zawiera 30 stwierdzeń. Zadaniem badanego jest określenie, w jakim stopniu dane stwierdzenie odzwierciedla jego doświadczenie. W tym celu przyporządkowuje on od „1” do „5” punktów, gdzie „1” oznacza - „zdecydowanie nie”, natomiast „5” oznacza „zdecydowanie tak”. Wyniki wysokie w danym wymiarze wskazują na efektywny przebieg procesu adaptacji w konkretnym obszarze działalności, natomiast wyniki niskie świadczą o braku adaptacji zawodowej. Rzetelność testu, mierzona współczynnikiem - *Cronbacha*, wynosi 0,856.

Kwestionariusz dotyczący sposobu, chęci i możliwości kształtowania przestrzeni biurowej został opracowany przez autorkę badań. Pytania dotyczące możliwości i chęci kształtowania własnej przestrzeni biurowej zostały skonstruowane w formie zdań twierdzących i miały na celu zbadać przyzwolenie organizacji na wprowadzanie zmian w obrębie swojego stanowiska pracy (możliwość) i ochotę wpływania na swoje fizyczne otoczenie pracy (chęć). Zadaniem badanego było zaznaczenie na skali od 1 do 5, w jakim stopniu dane stwierdzenie odzwierciedla jego własne doświadczenia. Natomiast badanym sposobem kształtowania własnej przestrzeni biurowej była personalizacja własnego miejsca pracy. Jest ona rozumiana jako określanie swojego terytorium, utożsamianie się z własną przestrzenią pracy poprzez nadawanie przestrzeni cech osobistych, np. poprzez wprowadzanie różnych przedmiotów, które są dla jednostki ważne, tj. zdjęcia osób bliskich, kwiaty itp. Do badania personalizacji wykorzystano otwarte pytania

2) W prezentowanym opracowaniu kultura organizacyjna rozumiana jest jako ogólny wzór przekonań, oczekiwań i wartości charakterystyczny dla danej organizacji, zaś klimat organizacyjny uznany jest jako powierzchniowy przejaw kultury, tzn. dostrzegalny z zewnątrz sposób funkcjonowania organizacji (zob. D. P. Schultz., S. E. Schultz *Psychologia a używanie dzisiejszej pracy*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe. Warszawa 2002, str. 341).

ankietowe. Następnie grupa sędziów kompetentnych³⁾ oceniła wyniki jakościowe, pla-
sując je na skali od „1” do „5”, gdzie „1” oznacza brak personalizacji własnej przestrzeni
biurowej, a „5” oznacza dużą personalizację własnej przestrzeni pracy.

W badaniu wykorzystano również polską adaptację Kwestionariusza EPQ-R (48)
autorstwa S. B. Eyeneck, H.J. Eysenck, P. Barrett. Kwestionariusz ten służy do pomiaru
trzech superczynników i składa się z następujących skal: Ekstrawersja (E), Neurotycz-
ność (N), Psychotyczność (P) oraz skala kłamstwa (K). Każda skala składa się z 12 py-
tań, na które udzielana jest odpowiedź „tak” lub „nie”. Klucz do testu określa, która od-
powiedź jest diagnostyczna. W niniejszych badaniach pod uwagę brana była jedna ze
skal – skala Ekstrawersja, dzięki której możliwe było określenie czy badany jest ekstra-
wertykiem, czy introwertykiem. Wskaźnik rzetelności dla skali Ekstrawersji określony
współczynnikiem *-Cronbacha* wynosi 0,83 [8]. Wynik wysoki w skali świadczy o ten-
dencji ekstrawertywnej, natomiast wynik niski - o tendencji introwertywnej. Ekstrawer-
tyk - to osoba towarzyska, lubiąca prowadzić rozmowy z innymi ludźmi. Jego zachowa-
niem kierują emocje, działa on pod wpływem sytuacji, w której się znajduje. Jest impul-
sywny, często działa bez zastanowienia, uwielbia zmiany w swoim życiu. Introwertyk –
to natomiast osoba, która jest powściągliwa, ceni własne towarzystwo i spokój. Ma stałe
grono przyjaciół, a podczas ich wyboru jest bardzo wymagający. Introwertyk w działa-
niu kieruje się rozsądkiem, lubi uporządkowany tryb życia [9].

Ostatnim wykorzystanym narzędziem badawczym jest Skala Poszukiwania Wrażeń
(SSS) – *Sensation Seeking Scale*. Jest to skala skonstruowana przez Marvina Zuckermana,
a wywodzi się z teorii poszukiwania wrażeń dotyczącej tzw. optimum stymulacji [10].
Polska adaptacja skali SSS została dokonana przez T. Zaleśkiewicza [11]. Skala ta służy
do badania zapotrzebowania na stymulację przez autora określanego jako poszukiwanie
doznań/poszukiwanie wrażeń. Skala ta posiada następujące podskale ujęte w cytowa-
nych badaniach: *Poszukiwanie mocnych doznań i przygód (Thrill and Adventure-Seeking)* - skrót
TAS; skala ta wskazuje na zamiłowanie do niezwykłych sportów posiadających duży
ładunek niebezpieczeństwa; drugą skalą jest *Poszukiwanie doświadczeń (Experience Seeking
Scale)* - skrót ES; skala ta dotyczy zdobywania stymulacji przez nowe, coraz bardziej nie-
zwykle doświadczenia; kolejna skala to - *Podatność na znużenie (Boredom susceptibility)* –
skrót BS; jest to skala dotycząca niechęci do monotonii we wszystkich aspektach życia
oraz skala *Zapotrzebowanie na stymulację intelektualną* – skrót I; to skala, która świadczy
o potrzebie osoby badanej do intelektualnego pobudzenia [12]. W badaniu pominięto
pytania ze skali Dis- Rozhamowanie, która znajduje się w oryginalnej wersji. Ujęte
w cytowanych badaniach podskale SSS obejmują 51 par przeciwstawnych stwierdzeń.
Badany zaznacza odpowiedź najlepiej określającą jego upodobania lub odczucia. Klucz
do testu określa, która odpowiedź jest diagnostyczna. Wyższy wynik w danej podskali
świadczy o tendencji do takiego zachowania, jakie określa podskala.

³⁾ W badaniach psychologicznych zgodność sędziów kompetentnych (interjudge reliability) to jedna z metod badaw-
czych. Dotyczy ona poziomu zgodności opinii osób, które niezależnie od siebie obserwują i kodują zbiór danych.
W sytuacji kiedy dwóch lub więcej niezależnych obserwatorów dochodzi do takich samych wniosków, eliminuje to
subiektywizm ich opinii.

6. Wyniki badań

Celem przeprowadzonych badań było wstępne określenie kierunku zależności pomiędzy procesem adaptacji zawodowej a projektowaniem przestrzeni pracy wskaźnikowanym przez: rodzaj przestrzeni biurowej oraz kształtowanie własnej przestrzeni biurowej (chęć, możliwość kształtowania własnej przestrzeni biurowej oraz personalizacja własnego miejsca pracy).

W badaniach pytano o zależność pomiędzy rodzajem przestrzeni biurowej a procesem adaptacji zawodowej. Do określenia tej zależności zastosowano Test „T” Studenta dla prób niezależnych i nie stwierdzono różnic w adaptacji zawodowej (na jakimkolwiek wymiarze tego procesu) u osób pracujących zarówno w przestrzeni zamkniętej, jak i otwartej. Wykazano, iż różnice nie są istotne statystycznie zarówno w wymiarze *Współpracownicy* ($p=0,590$); *Kultura i klimat* ($p=0,558$); *Wiedza* ($p=0,257$), jak również w wymiarze *Wyznaczniki wewnętrzne* ($p=0,963$). Można więc sądzić, tak jak przypuszczano, że rodzaj przestrzeni biurowej nie ma bezpośredniego wpływu na proces adaptacji zawodowej. Może to wynikać z tego, iż istnieją inne czynniki, które w bardziej istotny sposób wpływają na proces adaptacji, natomiast rodzaj przestrzeni biurowej może mieć wpływ jedynie pośredni.

Stąd też konstruując badania założono, że istnieje związek pomiędzy ekstrawersją/introwersją, zapotrzebowaniem na stymulację a procesem adaptacji zawodowej w zależności od zajmowanego rodzaju przestrzeni biurowej. Założenie dotyczące związku pomiędzy zapotrzebowaniem na stymulację a procesem adaptacji zawodowej w zależności od zajmowanego rodzaju przestrzeni biurowej zostało potwierdzone na jednej ze skal badających zapotrzebowanie na stymulację, tj. w skali TAS, oraz na jednym wymiarze adaptacji zawodowej, tj. *Wyznaczniki wewnętrzne* w grupie osób pracujących w przestrzeni otwartej. W pozostałych skalach badających zapotrzebowanie na stymulację i w pozostałych wymiarach adaptacji zawodowej niezależnie od rodzaju przestrzeni biurowej powyższe założenie nie zostało potwierdzone. Istnieje dość duża korelacja (określana współczynnikiem korelacji Pearsona) pomiędzy wynikami w skali TAS a wynikami w czynniku wyznaczniki wewnętrzne u osób pracujących w przestrzeni otwartej ($r=0,437$; $p=0,037$). Na tej podstawie można wysnuć wniosek, iż osoby, które cechuje zamiłowanie do aktywności ryzykownych (wyższe wyniki w skali TAS) bardziej identyfikują się z firmą i mają większą satysfakcję z pracy (wyższe wyniki w wymiarze *Wyznaczniki wewnętrzne*), jeśli pracują w biurze o przestrzeni otwartej.

Założenie, że ekstrawertycy lepiej adaptują się do pracy, funkcjonując w biurach o otwartej przestrzeni niż introwertycy, zostało również potwierdzone na jednym wymiarze adaptacji zawodowej, tj. *Współpracownicy*, w grupie osób pracujących w przestrzeni otwartej. W pozostałych czynnikach adaptacji zawodowej niezależnie od rodzaju przestrzeni biurowej powyższe przypuszczenie nie zostało potwierdzone. Istnieje duża korelacja (określana współczynnikiem korelacji Pearsona) pomiędzy ekstrawersją/introwersją a wymiarem adaptacji zawodowej - *Współpracownicy* u osób pracujących w przestrzeni otwartej ($r=0,654$; $p=0,001$). Dlatego też można wnioskować, że osoby o tendencji ekstrawertywnej lepiej adaptują się do pracy przez posiadanie lepszych relacji ze

współpracownikami (wyższe wyniki w wymiarze *Współpracownicy*), jeśli pracują w przestrzeni otwartej a nie w przestrzeni zamkniętej.

Kolejnym założeniem przeprowadzonych badań było, że personalizacja własnego miejsca pracy ma związek z procesem adaptacji zawodowej. Założenie to, weryfikowane współczynnikiem korelacji Pearsona, jednak nie zostało potwierdzone na jakimkolwiek czynniku adaptacji do pracy. Wykazano, iż różnice nie są istotne statystycznie zarówno w wymiarze *Współpracownicy* ($p=0,967$); *Kultura i klimat* ($p=0,279$); *Wiedza* ($p=0,259$), jak również w czynniku *Wyznaczniki wewnętrzne* ($p=0,780$). Nie ma zatem związku pomiędzy personalizacją własnego miejsca pracy a procesem adaptacji zawodowej.

W badaniach przewidywano również, że możliwość kształtowania własnej przestrzeni biurowej ma związek z procesem adaptacji zawodowej. Założenie to, weryfikowane współczynnikiem korelacji Pearsona, zostało potwierdzone ze względu na jeden wymiar adaptacji do pracy, tj. *Wyznaczniki wewnętrzne*. Nie uzyskano natomiast potwierdzenia w pozostałych wymiarach adaptacji zawodowej. Istnieje mała, ale istotna korelacja (określana współczynnikiem korelacji Pearsona) pomiędzy możliwością kształtowania własnej przestrzeni biurowej a wymiarem adaptacji zawodowej - *Wyznaczniki wewnętrzne* ($r=0,294$, $p=0,043$). Można zatem uznać, że im pracownik ma większą możliwość kształtowania własnej przestrzeni biurowej, tym odczuwa on większą satysfakcję i zadowolenie z pracy, bardziej identyfikuje się z firmą (wyższy wynik w wymiarze *Wyznaczniki wewnętrzne*).

W przeprowadzonych badaniach próbowano również określić zależność pomiędzy rodzajem przestrzeni biurowej a chęcią kształtowania własnej przestrzeni biurowej. Wykazano natomiast, że różnica w chęci kształtowania własnej przestrzeni biurowej u osób pracujących w przestrzeni zamkniętej czy też otwartej, określana za pomocą Testu „T” Studenta dla prób niezależnych, nie jest istotna statystycznie ($p=0,354$). Dlatego można wysnuć wniosek, iż rodzaj przestrzeni biurowej nie ma wpływu na chęć kształtowania własnej przestrzeni biurowej.

Założono również, że osoby pracujące w biurach o otwartej przestrzeni są bardziej skłonne do personalizacji własnych miejsc pracy niż osoby pracujące w biurach tradycyjnych. Na podstawie Testu „T” Studenta dla prób niezależnych założenie zostało potwierdzone. Różnica jest istotna statystycznie ($p=0,28$). Istnieje różnica w średnich pod względem personalizacji w obu grupach (tj. u osób pracujących w biurach o zamkniętej przestrzeni =2,232 oraz u osób pracujących w biurach o otwartej przestrzeni =2,957). Na podstawie różnic w średnich stwierdzono, iż osoby pracujące w biurach o otwartej przestrzeni są bardziej skłonne do personalizacji własnych miejsc pracy niż osoby pracujące w biurach tradycyjnych.

7. Wnioski

Dokonując analizy powyższych wyników badań, a tym samym wstępnie określając kierunek zależności, można stwierdzić, że rodzaj przestrzeni biurowej nie ma bezpośredniego wpływu na proces adaptacji zawodowej. Jednak istnieje związek pośredni. Jest to związek pomiędzy zapotrzebowaniem na stymulację oraz ekstrawersją/introwersją a procesem adaptacji do pracy poprzez rodzaj przestrzeni biurowej. Rodzaj

przestrzeni biurowej ma również wpływ na personalizację przestrzeni pracy. A także dostrzegalny jest związek pomiędzy możliwością kształtowania własnej przestrzeni biurowej a adaptacją zawodową. Dlatego też można wnioskować, iż projektowanie przestrzeni pracy jest istotne w procesie adaptacji zawodowej.

Sformułowane w powyższym artykule założenia warto sprawdzić w dalszych badaniach, w których układ zmiennych byłby jeszcze bardziej precyzyjnie określony, a badania zostałyby przeprowadzone na większej próbie. W tym aspekcie istnieje jednak problem, ponieważ ze względu na badany proces adaptacji zawodowej istotne jest przeprowadzenie badań w jednej organizacji, która dysponuje pracownikami działającymi w obu rodzajach przestrzeni biurowej. W badaniach dotyczących określenia wpływu rodzaju przestrzeni biurowej na adaptację pracownika istotne jest, aby była to jedna firma, która posiada jednakowe standardy zachowań współpracowników wobec siebie i względem otoczenia oraz jednakowy sposób zachowania się względem swoich nowych pracowników, po to aby wyeliminować inne dodatkowe czynniki, które mogłyby mieć znaczenie w procesie adaptacji zawodowej.

Przeprowadzone badania powinny być traktowane jako wyznacznik kierunku do dalszych rozważań a nie jako ostateczna diagnoza rzeczywistości. Temat projektowania przestrzeni pracy jest o tyle ważny, że w obecnej chwili coraz więcej firm organizuje swoje biura w przestrzeń otwartą, dając do dyspozycji pracownikom biura typu *open-space*. Nie ma natomiast wyczerpujących badań pokazujących, jak taka zmiana wpływa na funkcjonowanie pracujących w nich ludzi. Natomiast prezentowane tutaj badania wskazują na to, że zagospodarowywanie przestrzeni pracy nie jest obojętne dla pracowników. Dlatego, aby uzyskać lepsze wskaźniki adaptacji zawodowej, organizacja poza dbaniem o relacje między współpracownikami, przekazywaniem jasnych informacji dotyczących zasad panujących w firmie, powinna również dawać możliwość kształtowania własnej przestrzeni pracy. Pracownik powinien mieć sposobność wpływania na wygląd swojego stanowiska pracy, ponieważ jeśli będzie się z nim identyfikować, będzie również identyfikować się z firmą. Ze względu na to organizacja powinna zadbać zarówno o dobrze przekazane informacje dotyczące firmy, jak również o warunki fizyczne stanowiska pracy. Korzystne byłoby również, aby organizacja zdając sobie sprawę, że posiada różnych pracowników (ekstrawertyk/introwertyk, osoba z wysokim/niskim zapotrzebowaniem na stymulację) dawała możliwość wyboru preferowanego rodzaju przestrzeni biurowej, ponieważ jak wykazano, osoby z wysokim zapotrzebowaniem na stymulację a także ekstrawertycy lepiej adaptują się do pracy funkcjonując w biurach o otwartej przestrzeni niż osoby z niskim zapotrzebowaniem na stymulację czy introwertycy. Ważne jest również to, aby organizacja wprowadzając biura o otwartej przestrzeni pozwalała na personalizację własnego miejsca pracy, ponieważ może to zwiększyć poczucie prywatności i identyfikacji z miejscem pracy.

LITERATURA

- [1] W. Wiśniewski: *Przystosowanie do środowiska uczelnianego. Z badań nad młodzieżą pierwszego roku studiów uczelni warszawskich*, WNT, Warszawa 1969, s.31.
- [2] A. Bańka: *Psychologia pracy*, Gemini, Poznań 1996, s. 140.
- [3] L. Koczniewska-Zagórska, T. W. Nowacki, Z. Wiatrowski: *Słownik pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1986.
- [4] A. Żarczyńska –Dobiesz: *Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2008.
- [5] M. Ostrowska: *Człowiek a rzeczywistość przestrzenna*, AOW, Szczecin 1991.
- [6] P. A. Bell, Th. C. Greene, J. D. Fisher, A. Baum: *Psychologia Środowiskowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s.473.
- [7] M. Ostrowska: Bioarchitektura: *Człowiek i przestrzeń*, Instytut Architektury i Planowania Przestrzennego, Szczecin 1990.
- [8] B. Zawadzki, P. Brzozowski: *Charakterystyka psychometryczna skróconych wersji „Zrewidowanego Inwentarza Osobowości H.J. Eysencka (EPQ-R)*, „Przegląd Psychologiczny”, 1998, t. 41, s. 211-238.
- [9] W. Sanocki: *Kwestionariusze osobowości w psychologii*, PWN, Warszawa 1981.
- [10] M. Zukerman. *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*, Cambridge University Press. New York 1994.
- [11] T. Zaleskiewicz. *Przyjemność czy konieczność: psychologia spostrzegania i podejmowania ryzyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
- [12] K. Pospiszyl: *Psychopatia*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2000.