

## Streszczenie

Funkcjonowanie poznawcze pracowników, jako zdolność do radzenia sobie ze złożonością otaczającego świata, a w szczególności z przetwarzaniem złożonych informacji, jest jednym z najlepszych predyktorów poziomu wykonania pracy, prestiżu wykonywanego zawodu, czy wysokości wynagrodzenia. Funkcjonowanie poznawcze nie pozostaje bez wpływu na to, w jakim środowisku zawodowym pracownik pracuje oraz jak sam na to środowisko oddziałuje. Jednak mimo istotnego znaczenia w kontekście zawodowym, funkcjonowanie poznawcze pomijane jest w ramach jednej z najbardziej wpływowych aktualnie teorii wyjaśniających dobrostan pracowników - teorii Wymagań i Zasobów Pracy (*Job Demands-Resources, JD-R*). Dlatego w celu zbadania możliwości poszerzenia założeń teorii JD-R, wysunięto propozycję, iż funkcjonowanie poznawcze stanowi formę poznawczego zasobu osobistego, pozytywnie wiążącego się z zaangażowaniem i negatywnie z wyczerpaniem pracą w modelu wymagań i zasobów pracy. Głównym celem pracy doktorskiej jest odpowiedź na pytanie o naturę związków pomiędzy funkcjonowaniem poznawczym pracowników, reprezentowanym przez sprawność pamięci roboczej (*working memory capacity, WMC*) i inteligencję płynną (*Gf*), a dobrostanem reprezentowanym przez zaangażowanie w pracę i wyczerpanie pracą. Aby uzyskać odpowiedź na tak postawione pytanie przeprowadzono trzy badania. W badaniu 1 ( $N = 175$ ) testowano modele równań strukturalnych, w których WMC i *Gf* były predyktorami zasobów i wymagań pracy oraz zaangażowania i wyczerpania pracą. W badaniu 2 ( $N = 383$ ) poszerzono testowane modele wprowadzając do nich nowe komponenty: złożoność pracy oraz odświeżanie pamięci roboczej (*working memory updating, WMU*). W badaniu 3 ( $N = 191$ ) skoncentrowano się na poznaniu roli zachowań typu job crafting w relacjach pomiędzy WMC i *Gf* a złożonością pracy, zasobami pracy i zaangażowaniem w pracę.

Wyniki badań ujawniają, iż WMU pozytywnie pośrednio wiąże się z zaangażowaniem w pracę poprzez złożoność pracy, a WMC pozytywnie pośrednio wiąże się z zaangażowaniem w pracę poprzez zasoby społeczne pracy. Job crafting w formie zwiększania zasobów społecznych nie był istotnym statystycznie mediatorem relacji pomiędzy WMC a zasobami społecznymi pracy. Wyniki badania 3 wskazują także, iż za pozytywny związek WMC z zasobami pracy mogą odpowiadać raczej werbalne aspekty WMC, niż niewerbalna/przestrzenna WMC. Związek *Gf* z zaangażowaniem w pracę pozostaje niejasny, przeprowadzone badania nie wykazały bowiem spójnego wzorca relacji. Najbardziej uzasadniony wniosek co do natury związku *Gf* z zaangażowaniem w pracę, jest taki, iż *Gf* może wiązać się z zaangażowaniem w pracę pozytywnie pośrednio poprzez job crafting w formie zwiększania wyzwań pracy. Funkcjonowanie poznawcze, rozumiane jako czynnik *g* 11 reprezentujący ogólne zdolności poznawcze (wariancję wspólną dla

Gf, WMC i WMU), pozytywnie, pośrednio wiązało się z zaangażowaniem w pracę poprzez złożoność pracy i zasoby pracy. Ujawniono także, iż wraz ze wzrostem złożoności pracy, wzrasta siła związku pomiędzy WMC a zasobami społecznymi. Odnosząc się do związków funkcjonowania poznawczego pracowników z wyczerpaniem pracą, nie wykazano istotnych statystycznie związków WMC i WMU z wyczerpaniem pracą. Gf wykazywała całkowity związek negatywny z wyczerpaniem pracą. Czynniki g wykazywał pośredni negatywny związek z wyczerpaniem poprzez złożoność pracy oraz negatywny związek całkowity z wyczerpaniem.

Uzyskane wyniki potwierdzają przypuszczenie, iż funkcjonowanie poznawcze może być postrzegane jako poznawczy zasób osobisty pracownika, wiążący się z zaangażowaniem i wyczerpaniem pracą, choć różne aspekty zdolności poznawczych tworzą z wymiarami dobrostanu w pracy sieć złożonych i często subtelnych powiązań. Wiedza zdobyta w pracy doktorskiej wydaje się poszerzać współczesne rozumienie roli funkcjonowania poznawczego dla zaangażowania i wyczerpania pracą oraz wskazuje na możliwość poszerzenia teorii JD-R o zasoby poznawcze pracowników, co otwierać może nowe perspektywy badań dobrostanu ludzi w pracy.

**Słowa kluczowe:** zaangażowanie w pracę, wyczerpanie, pojemność pamięci roboczej, inteligencja płynna, teoria Wymagań i Zasobów Pracy, odświeżanie pamięci roboczej, ogólne zdolności poznawcze, funkcjonowanie poznawcze, zasoby osobiste, dobrostan pracowników