

**Jarosław Polak, Małgorzata Chrupała-Pniak**

Uniwersytet Śląski

---

## **DUCH ORGANIZACJI – PRÓBA STWORZENIA MODELU NA PODSTAWIE ZAANGAŻOWANIA ORGANIZACYJNEGO, ORIENTACJI ROZWOJOWEJ I RELIGIJNOŚCI PRACOWNIKÓW**

---

**Streszczenie:** Celem niniejszego opracowania jest próba znalezienia relacji i zależności między zaangażowaniem organizacyjnym i orientacją rozwojową jednostki, rozumianą jako długofalowa i ogólna, bazująca na wartościach tendencja ludzka pojawiająca się w ważnych wyborach życiowych związanych z karierą, a jej zaangażowaniem religijnym przyjmującym postać zaangażowania interpersonalnego i intrapersonalnego, a także deklarowanego poziomu jawności swoich przekonań religijnych w pracy. Skoncentrowano się na ekonomicznym wymiarze pracy człowieka w organizacji i na tzw. duchu organizacji związanym z wartościami i duchowością tworzących ją jednostek. Motywem przewodnim jest zainteresowanie autorów psychologicznymi aspektami pracy, gdy praca staje się dla człowieka czymś więcej niż tradycyjnie kojarzone z nią zarabianie pieniędzy czy „robienie” kariery.

**Słowa kluczowe:** zaangażowanie organizacyjne, orientacja rozwojowa, zaangażowanie religijne, wartości, zachowania organizacyjne.

### **1. Opis problemu**

Podstawowym powodem powstania niniejszego artykułu jest problem dotyczący zależności między zaangażowaniem organizacyjnym a dwiema zmiennymi, które mogłyby w zasadniczy sposób na tę zmienną wpływać. Pierwsza z nich to orientacja rozwojowa rozumiana jako długofalowa i ogólna bazująca na wartościach tendencja ludzka, dająca się wyróżnić w ważnych wyborach życiowych i wyborach związanych z karierą. Drugą zmienną jest zaangażowanie religijne przyjmujące postać zaangażowania interpersonalnego i intrapersonalnego, a także deklarowanego poziomu jawności swoich przekonań religijnych w pracy. Autorzy sądzą, że układ tych trzech zmiennych może tworzyć przestrzeń do ujawnienia się wśród pracowników głębszych motywów dających im poczucie sensowności wykonywanej pracy. Prawdopodobnie są one też ważnymi czynnikami wyjaśniającymi pozytywny wpływ niektórych pracowników na współpracę w zespołach tradycyjnych i rozproszonych, co tworzy ducha tych zespołów czy nawet całych organizacji. Mówiąc bardziej szcze-

gółowo, motywem przewodnim jest zainteresowanie autorów psychologicznymi aspektami pracy, gdy praca staje się dla człowieka czymś więcej niż tradycyjnie kojarzone z nią zarabianie pieniędzy czy „robienie” kariery. Współczesne firmy doświadczają wielu zmian w sposobie organizacji pracy, odchodzi się od tradycyjnych struktur organizacyjnych i zastępuje je organizacjami wirtualnymi, sieciowymi czy projektowymi. Osłabia się także więź formalna między pracownikiem a organizacją. Pojawiają się też inne więzi – przywiązanie do cechu, wartości, grupy zawodowej. Pracownik zaczyna dostrzegać potrzebę wykazywania się poprzez własne osiągnięcia i rezultaty pracy, odpowiada na rosnące oczekiwania ze strony organizacji, że „będzie robić wszystko, co jest niezbędne”, co potwierdzi jego przydatność do pracy [Bridges, 1995] (za: [Schultz, Schultz 2006]). Jak na tym tle zmieniać się będzie tytułowe zaangażowanie organizacyjne, jakie czynniki decydować będą o przyszłym jego kształcie<sup>1</sup>? Autorzy wierzą, że niektóre – zwłaszcza nowoczesne – zawody wymagają od osób je wykonujących specjalnego typu zaangażowania. Powinno się ono opierać na wartościach, między innymi tych, które zwyczajowo nazywa się duchowymi. W społeczeństwie polskim wartości tych nie sposób analizować w oderwaniu religijności bądź sformułowanego w odniesieniu do religijności wzorca kulturowego [Boski 2009]. Ponadto wpływ religijności społeczeństwa polskiego na pracę, kształt uczestnictwa w organizacjach, preferencje w rozwoju kariery pozostają ciągle niezbadane. Psychologiczne prawidłowości dotyczące powiązań między indywidualnymi i społecznymi wymiarami zaangażowania religijnego wciąż stanowią obszar wymagający analizy teoretycznej i badań empirycznych.

## 2. Opis zmiennych i modelu badawczego

Zaangażowanie organizacyjne było i nadal jest przedmiotem zainteresowania szerokiego grona badaczy organizacji. Początkowo zaangażowanie organizacyjne zostało zdefiniowane jako „silna identyfikacja z konkretną organizacją lub firmą” [Mowday, Porter, Steers; 1982]<sup>2</sup>. Mowday, Porter, Steers zaangażowanie organizacyjne definiują jako akceptację celów i wartości organizacji, gotowość do ponoszenia wysiłków na rzecz organizacji oraz silne pragnienie bycia członkiem organizacji (za: [Schultz, Schultz 2006; 2002; Kostera 2008]). Zjawisko chęci bycia dla organizacji osobą wartościową, a także traktowania organizacji jako ważnej dla siebie i swojego szeroko pojętego rozwoju doskonale opisuje trójkomponentowy model zaangażowania organizacyjnego Meyera i Allen [Meyer, Allen 1991]. Autorzy ci zdefiniowali zaangażowanie organizacyjne jako przywiązanie pracownika do organizacji. W ramach przy-

<sup>1</sup> Niektórzy badacze prognozują zmniejszanie się znaczenia zaangażowania organizacyjnego na rzecz zaangażowania w pracę/w projekt/w grupę zawodową ze względu na konieczność nieustannego rozwoju kompetencji zawodowych, który nie musi już być związany z jednym pracodawcą. Tak rozumiane zaangażowanie organizacyjne czy zaangażowanie w pracę staje się nadrzędną zmienną w stosunku do tradycyjnej motywacji do pracy.

<sup>2</sup> Por. prace [Chrupała-Pniak 2009; Polak 2007; 2009; w druku].

wiązania wyróżnili trzy składniki różnicujące to przywiązanie ze względu na jego źródło czy podstawowy motyw. Wszystkie trzy formy przywiązania mogą występować równocześnie. Pierwszym jest składnik afektywny oznaczający emocjonalną pozytywną relację, jaką pracownik ma względem organizacji. Inne określenie oddające charakter tego odniesienia opisuje używane przez Meyera i Allen słowo „identyfikacja”, w którym kluczowe jest subiektywne poczucie przynależności człowieka do organizacji (wyrażane sformułowaniem „moja firma”). A zatem w ramach tego komponentu zaangażowania podstawą pozostawania w danej organizacji i angażowania się w jej funkcjonowanie jest wewnętrzna chęć. Drugi składnik, który jest odpowiedzialny za zaangażowanie w wykonywaną pracę i uczestnictwo w organizacji, to ewentualne koszty, które pracownik musiałby ponieść, opuszczając organizację, albo konkretne potrzeby, naciski i zobowiązania, których „obsługę” pozwala zapewnić wykonywanie pracy zarobkowej w tej organizacji. Nazwany jest on składnikiem trwania i związany jest on ze zjawiskiem opisywanym przez koncepcję zakładów dodatkowych Beckera [Becker 1960; Kanter 1968]. W ramach koncepcji Mayera i Allen zachowania organizacyjne człowieka regulowane są również przez stany tożsame z poczuciem moralnego obowiązku. Zaangażowanie organizacyjne nazywane tutaj normatywnym wywoływane jest wewnętrznymi naciskami do wypełnienia powinności wobec siebie, innych osób, instytucji itd. [Bańka, Wołoska, Bazińska 2002].

Badania nad zaangażowaniem organizacyjnym potwierdziły związki zarówno z cechami indywidualnymi człowieka, jak i cechami organizacyjnymi. Wiek oraz staż w firmie są pozytywnie skorelowane z zaangażowaniem, pracownicy mający staż powyżej 2 lat w organizacji są bardziej zaangażowani i odczuwają większą satysfakcję z pracy, osobiste kłopoty finansowe mogą osłabiać ich zaangażowanie [Brett, Cron, Slocum 1995] (za: [Chmiel 2003]), zastój w karierze przez ok. 5 lat może osłabiać zaangażowanie wobec macierzystej firmy czy jednostki, mała możliwość awansu i niskie nastawienie rynkowe pracownika koreluje z jego małym zaangażowaniem organizacyjnym<sup>3</sup>. Wyniki badań wskazują na różnice w tym względzie wśród kobiet i mężczyzn. Ponadto potwierdzono, że im wyższe jest zaangażowanie organizacyjne, tym większe są lojalność wobec przełożonego i zaangażowanie wobec firmy. Dziś już także wiemy, że w trudnych czasach zaangażowanie może łągodzić objawy stresu zawodowego, a w sytuacji poczucia zagrożenia wśród pracowników, którzy mają niski poziom zaangażowania organizacyjnego, rośnie poczucie niezadowolenia [Dunham, Grube, Castaneda 1994; Meyer, Allen 1991; Meyer, Allen, Smith 1993] (za: [Spik, Klincewicz 2008]). Zaangażowanie organizacyjne stanowi istotny element kontraktu psychologicznego: jeśli organizacja jest zaangażowana w rozwój pracownika, to pracownik odwzajemnia to zaangażowanie<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Inne czynniki to sektor, w jakim działa organizacja, rodzaj grupy zawodowej w organizacji, elementy wzbogacania pracy stosowane w praktyce zarządzania.

<sup>4</sup> Pozytywny związek między postrzeganiem wsparcia ze strony organizacji a zaangażowaniem organizacyjnym, sumiennością, innowacjami w zarządzaniu, poziomem wykonania zadań i obecnością w pracy zbadali Eisenberger, Fasolo, Davis-LaMastro w 1990 r.

Zaangażowanie organizacyjne może być także rozumiane jako nastawienie do pracy, pewna cecha przekazywana z pokolenia na pokolenie<sup>5</sup>. W tym kontekście bardzo ważne wydaje się zatem rozpoznanie wszystkich konkretnych elementów organizacji, wobec których pracownicy wytwarzają zaangażowanie.

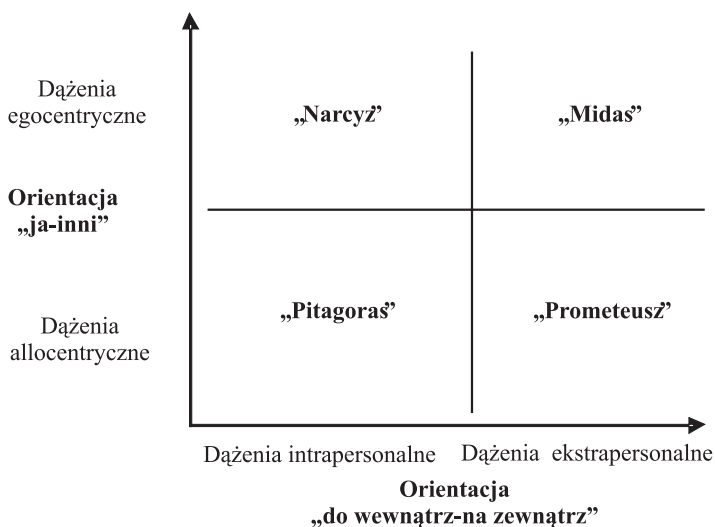
Zmienna „religijność” może budzić najwięcej zastrzeżeń związanych z jej definicją, rozumieniem, ale także z zasadnością zwrócenia uwagi właśnie na nią. Obecnie nie milkną dyskusje teoretyków i badaczy pragnących ją zdefiniować lub określić warunki takiej definicji. Odwołując się do doświadczeń z wcześniejszych badań [Polak 2007], zdecydowano się na pomiar dwóch własności religijności, które mogą być istotne w sferze aktywności zawodowej. Pierwsza z nich ma charakter kluczowy i jest to zaangażowanie religijne, zmienna zdefiniowana przez Wothingtona [1988; 2003] jako poziom, w jakim dana osoba stosuje się do uznawanych przez nią religijnych wartości, przekonań oraz praktyk, a także w jakim uwzględnia je i realizuje w swoim codziennym życiu. Osoba wysoce zaangażowana religijnie prawdopodobnie będzie postrzegać świat głównie w kategoriach religijnych, a jej działania będą mocno zintegrowane z zasadami religijnymi. Worthington potwierdza, że w jego badaniach styl życia osób mało i wysoce zaangażowanych religijnie zdecydowanie się różnił. Mowa tutaj o religijności instytucjonalnej, która w żaden sposób nie może być rozumiana jako duchowość, choć oczywiście może być podstawą pewnych form duchowości rozumianej jako sposób radzenia sobie z sytuacją egzystencjalną (por. [Socha 2009]). Druga cecha religijności ważna z punktu widzenia tematu artykułu to transparentność religijna w pracy, a więc gotowość do ujawniania swoich religijnych poglądów. Należy dodać jeszcze, że religijność wydaje się ważnym czynnikiem wpływającym na pracę człowieka i sposób jego uczestnictwa w organizacji (por. [Polak, w druku], choć niestety doniesień z badań w tym obszarze w Polsce wciąż brakuje).

Orientacja rozwojowa jest to stworzony przez autorów hipotetyczny konstrukt, którego celem jest opisanie pewnych ogólnych, trwałych i długofalowych tendencji, jakie można obserwować w zachowaniach ludzi. Owe trwałe tendencje mogą mieć udział w regulowaniu zachowań ludzi w sytuacji pracy i wyborów związanych z karierą. Co więcej, autorzy sądzą, że pewne typy orientacji rozwojowej mogą być wartościowe dla organizacji, inne natomiast mogą być dla niej zupełnie niekorzystne. Niekiedy owe ogólne orientacje życiowe nazywane są celami dystalnymi lub dążeniami (*strivings*) [Emmons 2005]. Charakteryzują się one znaczną ogólnością i mają za zadanie wyznaczać kierunek ludzkiego życia i rozwoju, ułatwiają wybór celów o bliższym horyzoncie, są również źródłem zadowolenia z życia. Zgodnie z tym mogą one mieć charakter, który wywołuje dążenie do celu lub unikanie (*approach goals, avoidance goals*)<sup>6</sup>. Pojęcie orientacji rozwojowej w znaczeniu użytym

<sup>5</sup> Małe zaangażowanie w pracę i wysoka orientacja instrumentalna powodują, że pracownicy są mniej podatni na próby wzrostu motywacji poprzez metody wzbogacania pracy zalecane w ramach współczesnych teorii [Chmiel 2003].

<sup>6</sup> Podobne rozróżnienie dotyczy składników zaangażowania organizacyjnego: afektywny oznacza dążenie, normatywny i trwania oznacza unikanie (por. [Bańka, Wołoska, Bazińska 2002]).

przez autorów bliskie jest też koncepcji dążeń osobistych Allporta [1988]. W swojej koncepcji osobowości mówi on o głębokich motywach, które odzwierciedlają dążenia osobiste. Przyjmując, że w toku kształtowania się indywidualności każdego człowieka, jednym z jej elementów jest taka ogólna orientacja rozwojowa, autorzy podjęli się zadania jej bliższego scharakteryzowania poprzez opisanie ich za pomocą dwóch wymiarów. Ponieważ te długofalowe cele definiowane i realizowane są zawsze w kontekście społecznym, pierwszy wymiar dotyczy odniesienia do innych ludzi. Za najbardziej fundamentalny uznano wskaźnik, czy te dążenia są egocentryczne, czy allocentryczne. W pierwszym wypadku podstawowym założeniem rozwojowym jest osiąganie celów osobistych bez uwzględnienia celów innych osób. Orientację rozwojową skierowaną na samego siebie rozumieć należy jako skupienie swych działań rozwojowych na takich, które przynoszą materialne i niematerialne korzyści głównie autorowi tych zamierzeń. Orientację skierowaną na innych (prospołeczną, allocentryczną) (por. [Szustrowa, 1997; Jarymowicz 2001]) należy rozumieć bardzo szeroko, nie tylko jako altruizm albo filantropię, ale jako predyspozycje i zachowania zmierzające do wzajemnej pomocy osób, gotowość do współpracy, gotowość do wspierania innych, umiejętność ujrzenia swojej sytuacji w szerszym kontekście społecznym czy wreszcie postrzeganie celu swojego życia jako zaspokajania potrzeb innych (por. [Mika 1981]). Drugi wymiar opisujący zmienną „orientacja rozwojowa” dotyczy kierunku dążeń osobistych człowieka. Ogólne i dalekosiężne cele rozwojowe związane z własną osobą (np. samodoskonalenie, rozwijanie własnych cnót) nazywane będą tu dążeniami intrapersonalnymi. Można je rozumieć jako skierowane do wewnątrz. Natomiast dążenia rozwojowe związane ze zmienia-



Rys. 1. Idealne typy dążeń osobistych

Źródło: opracowanie własne.

niem swego otoczenia, zdobywaniem nowych dóbr o charakterze materialnym (pieniądze, przedmioty) lub niematerialnym (uznanie i prestiż), o których metaforycznie można powiedzieć, że leżą na zewnątrz podmiotu, nazywane będą tu dążeniami ekstrapersonalnymi. Powyżej mowa jest oczywiście o skrajnych przypadkach, które w rzeczywistości mają zwykle charakter łagodniejszy. Trzeba też dodać, że oba opisywane wymiary są od siebie niezależne. Ich różne konfiguracje tworzą cztery podstawowe typy orientacji rozwojowej, którym dla ułatwienia przyporządkowano imiona mitycznych postaci antycznej kultury greckiej. I tak połączenie dążeń egocentrycznych i intrapersonalnych odzwierciedla postać zapatrzonego w siebie Narcyza, a dążeń egocentrycznych i ekstrapersonalnych odzwierciedla postać zakochanego w bogactwie króla Midasa. Natomiast połączenie dążeń allocentrycznych z intrapersonalnymi odzwierciedla postać rygorystycznego ascety Pitagorasa, a dążeń allocentrycznych i estrapersonalnych – przejętego swą misją Prometeusza (zob. rys. 1).

### 3. Opis metod badawczych, badań i pytań badawczych

Badanie wykorzystujące platformę Moodle uruchomione zostało 14 stycznia 2010 r. i trwało tydzień. W pierwszym podejściu, zgodnie z planami, udział wzięła ponad 30-osobowa grupa pilotażowa<sup>7</sup>. Grupę badaną stanowili słuchacze studiów podyplomowych pn. Nauczyciel zawodu z przyszłością. Każdy z uczestników badania otrzymał indywidualny klucz i logował się na platformie, używając imienia i nazwiska, a następnie wypełniał elektroniczną wersję kwestionariusza.

Zaangażowanie organizacyjne zostało zmierzone skalą przywiązania do organizacji (polska wersja narzędzia Meyera, Allen w adaptacji Bańki i współpracowników)<sup>8</sup>. Natomiast zaangażowanie religijne zbadano za pomocą inwentarza zaangażowania religijnego – 10 autorstwa Worthingtona [2002], narzędzi badającego dwa rodzaje zaangażowania religijnego. Pierwsze z nich to zaangażowanie intrapersonalne, zwane także poznawczym, objawiające się gotowością do medytacji, modlitwy, myślenia o religii, drugie to zaangażowanie interpersonalne, zwane także behawioralnym, objawiające się aktywnością na rzecz wspólnoty religijnej i udziałem finansowym w jej działalności.

Kwestionariusz dążeń osobistych jest autorskim narzędziem składającym się z 16 stwierdzeń podzielonych na cztery grupy. W każdej z grup znajduje się jedno stwierdzenie odnoszące się do jednego typu dążenia osobistego. Osoba badana wypełniająca kwestionariusz miała rozdzielić czterokrotnie 10 punktów między cztery stwierdzenia, które uznała za najbardziej atrakcyjny, hipotetyczny kierunek rozwoju swojego życia. Należy podkreślić, że jest to pierwsza wersja narzędzia, badania zostały przeprowadzone na bardzo małej grupie, a mimo to korelacje zachodzące

<sup>7</sup> Badanie niniejsze jest częścią większego projektu badawczego zorganizowanego w ramach projektu pn. „Nauczyciel zawodu przyszłości” prowadzonego przez Uniwersytet Śląski i Politechnikę Śląską.

<sup>8</sup> Szeroki opis metody w: „Psychological Journal”, t. 8, nr 0, s. 65-74.

między poszczególnymi skalami narzędzia wskazują na niezależność badanych czynników, gdzie indziej jednak zostanie poświęcona uwaga dotycząca walidacji narzędzia.

W odniesieniu do danych uzyskanych, dzięki użyciu przedstawionych narzędzi, postawiono następujące pytania badawcze: czy charakter orientacji rozwojowej pozostaje w związku z zaangażowaniem organizacyjnym, czy zaangażowanie religijne pozostaje w związku z zaangażowaniem organizacyjnym. Zadano również pytanie o związek między orientacją rozwojową a zaangażowaniem religijnym. Pytania te posłużyły do sformułowania hipotez, które zostały sprawdzone empirycznie.

#### 4. Wyniki

Wprawdzie korelacje, które okazały się istotne, dotyczą głównie zmiennych wchodzących w obręb jednego z narzędzi, jednak tab. 1 dotycząca zależności między zaangażowaniem organizacyjnym a orientacją rozwojową zasługuje, zdaniem autorów, na uwagę.

Tabela 1. Korelacje pomiędzy skalami przywiązania do organizacji Meyera i Allen a kwestionariuszem dążeń osobistych

Zmienna	Średnia	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Zaangażowanie emocjonalne	20,066	3,741	–						
2. Zaangażowanie trwania	16,733	4,217	0,473*	–					
3. Zaangażowanie normatywne	17,500	4,876	0,737**	0,486	–				
4. Narcyz	12,933	2,211	0,004	0,116	-0,089	–			
5. Prometeusz	8,866	2,112	-0,212	-0,189	-0,224	-0,503*	–		
6. Pitagoras	10,633	1,711	0,009	0,028	0,328*	-0,380*	-0,052	–	
7. Midas	7,566	2,079	0,203	0,045	0,052	-0,238	-0,437*	-0,365*	–

$N = 31$ ; \*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Źródło: opracowanie własne.

Okazuje się, że zaangażowanie normatywne charakterystyczne jest dla osób opisanych umownie typem „Pitagoras”, w swych dążeniach osobistych kierujących się dążeniami allocentrycznymi i intrapersonalnymi ( $r = 0,32$ ). Być może za wynik ten odpowiada w pewnym stopniu nadrzędna orientacja – unikania, która leżała także u podstaw opracowywania poszczególnych itemów w skali zaangażowania normatywnego i trwania. Zaangażowanie emocjonalne (w tym przypadku nadrzędna orientacja typu *dążenie*) jest charakterystyczne dla osób opisanych typem „Midas”, a więc takich, które w swych dążeniach osobistych łączą dążenia egocentryczne z ekstrapersonalnymi ( $r = 0,20$ ). Ponadto typ opisany jako „Prometeusz”, charakteryzujący

się dążeniami allocentrycznymi i ekstrapersonalnymi, wchodzi w zależności wyłącznie negatywne ze zmiennymi opisującymi zaangażowanie. Wprawdzie niemal wszystkie opisane zależności są nieistotne statystycznie przy  $p < ,05$ , ale znacząco różnią się one od pozostałych dość wysokimi wartościami. Dlatego też w dalszych badaniach na zmienne te należy zwrócić szczególną uwagę, a w niniejszym artykule opisywaną zależność poddać interpretacji.

**Tabela 2.** Korelacje między skalą przywiązania do organizacji a inwentarzem zaangażowania religijnego – 10 (RCI-10)

Zmienna	Średnia	SD	1	2	3	4	5
1. Zaangażowanie emocjonalne	20,06	3,74	–				
2. Zaangażowanie trwania	16,73	4,21	0,473*	–			
3. Zaangażowanie normatywne	17,50	4,87	0,737**	0,486*	–		
4. Zaangażowanie religijne	28,10	10,29	–0,030	0,366*	–0,132	–	
5. Transparentność religijna	11,46	5,31	–0,27	0,26	–0,23	0,79**	–

$N = 31$ ; \*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Źródło: opracowanie własne.

Zależności przedstawione w tab. 2 częściowo potwierdzają hipotezę o zależności między zaangażowaniem organizacyjnym a zaangażowaniem religijnym. Zależność ta dotyczy jednak tylko zaangażowania trwania i jest ona pozytywna. Oznacza to, że im wyższe zaangażowanie religijne, tym wyższa skłonność do pozostawania w organizacji z powodu zewnętrznego uzasadnienia. Uzasadnieniem takiego wyniku jest korelacja między zaangażowaniem religijnym a lękiem [Polak 2007].

W tabeli 3 ukazano wyniki analizy zależności między typem dążeń osobistych osób badanych a zmiennymi badającymi religijność. Niestety istotnych korelacji po-

**Tabela 3.** Korelacje między kwestionariuszem dążeń osobistych a inwentarzem zaangażowania religijnego – 10 (RCI-10)

	Średnia	SD	1	2	3	4	5	6
1. Narcyz	12,93	2,21	–					
2. Prometeusz	8,86	2,11	–0,50**	–				
3. Pitagoras	10,63	1,71	–0,38*	–0,05	–			
4. Midas	7,56	2,07	–0,23	–0,43*	–0,36*	–		
5. Zaangażowanie religijne	28,10	10,29	0,06	0,22	–0,27	–0,07	–	
6. Transparentność religijna	11,46	5,31	–0,07	0,30	–0,07	–0,16	0,79**	–

$N = 31$ ; \*  $p < ,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

Źródło: opracowanie własne.



między nimi nie stwierdzono. Stwierdzono natomiast istnienie dwóch korelacji, które choć nieistotne, wskazują na kierunek zależności między zmienną „religijność” a typem dążeń zdefiniowanym jako dążenia allocentryczne i ekstrapersonalne (typ „Prometeusz”).

## 5. Wnioski

Autorzy uznali wyniki za ciekawe i godne uwagi. Szczególnie wyjaśnienia domaga się zależność między zaangażowaniem organizacyjnym a orientacją rozwojową. Typ „Prometeusz”, który najbardziej wydawał się kandydatem na pracownika spełniającego wymagania stawiane przez nowe relacje z organizacją, okazał się najmniej zaangażowany organizacyjnie. Może być to jednak uznane za zgodne z oczekiwaniami, ponieważ osoby o takiej orientacji mogą budować swe więzi z organizacją na innej podstawie niż tradycyjne. Korelacja typu „Prometeusz” z religijnością mogłaby świadczyć, że ten trop nie jest bezzasadny.

Zgodnie z oczekiwaniami typ „Narcyz” kształtuje z organizacją relację typu trwania, a więc jego zaangażowanie jest wywołane presjami zewnętrznymi. Najwyższe zaangażowanie emocjonalne wykazuje typ „Midas”, co może oznaczać, że instrumentalne w charakterze połączenie oczekiwania na osiągnięcie osobistych korzyści z orientacją zewnętrzną pozwala na tworzenie z organizacją silnych i trwałych związków.

Autorzy w dalszych badaniach chcą sprawdzić, czy zmiany w zaangażowaniu organizacyjnym polegają na transformacji tego zaangażowania w jakiś nowy rodzaj bliższy zaangażowaniu w pracę lub wobec grupy i przełożonego oraz pogłębiać wiedzę na temat związków tego zaangażowania z religijnością człowieka i duchowością w organizacji. Mitroff i Denton [1999] wprost mówią o korzyściach, jakie mogą odnieść organizacje oferujące swoim pracownikom możliwość odnalezienia w pracy sensu i spełnienia. Należy do nich zwiększona kreatywność pracowników, produktywność i stabilność funkcjonowania firmy. Powstaje jednak pytanie o to, czy nie stwarza to możliwości manipulacji i nadużywania tzw. duchowości w firmie dla celów biznesowych, np. poprzez zwiększanie kontroli firmy nad pracownikami. Może zachodzić też inne niepożądane zjawisko polegające na zmniejszaniu się zaangażowania organizacyjnego pracowników na rzecz zaangażowania religijnego [Izak 2008]. Zamiarem autorów jest też skorelowanie danych uzyskanych w kwestionariuszach z wynikami obserwacji osób badanych zaangażowanych w rozwiązywanie problemów grupowych i indywidualnych w różnych grupach zawodowych i organizacjach.

Z pewnością do zasadniczych wad badań opisywanych w niniejszym artykule należy mała liczebność próby. Wynika ona z tego, że raport ten powstawał w chwili, gdy zasadnicze badania się rozpoczynały. Przebadane 31 osób stanowiło grupę pilotażową, a zadaniem takiego próbnego podejścia było udoskonalenie procesu badania i metod badawczych. Wstępne wyniki okazały się na tyle obiecujące, że autorzy mają nadzieję na dalsze ciekawe obserwacje.

## Literatura

- Allport G.W., *Osobowość i religia*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1998.
- Bańka A., Wołoska A., Bazińska R., *Polska wersja Meyer i Allen Skali Przywiązania do Organizacji*, „Psychological Journal” 2002, t. 8, no 0, s. 65-74,
- Barge J.K., Schlueter D.W., *A critical evaluation of organizational commitment and identification*, “Management Communication Quarterly” 1988, vol. 2, no 1, s. 116-133,
- Boski P., *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Academica Wydawnictwo SWPS, Warszawa 2009.
- Chmiel N., *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Chrupała-Pniak M., *Effectiveness of employee’s trainings of ESF projects in Poland and organizational commitment their participants*, [w:] L. Karamushka, B. Kozusznik (red.), *Book of Abstracts, Polish-Ukrainian Workshop*, 24-27 September, Katowice 2009.
- Dunham, B., Grube, A., Castañeda, B., *Organizational commitment: The utility of an integrative definition*, “Journal of Applied Psychology” 1994, vol. 79(3), s. 370-380.
- Emmons R.A., *Striving for the sacred: personal goals, life meaning, and religion*, “Journal of Social Issues” 2005, vol. 61, no 4, 2005, s. 731-745.
- Fisher R., Smith P.B., *Who cares about justice? The moderating effect of values on the link between organizational justice and work behavior*, “Applied Psychology, An International Review” 2006, vol. 55, issue 4.
- Glazer S., Daniel S.C., Short K.M., *A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries*, “Human Relations” 2004, vol. 57 (3), s. 323-345.
- Hakanen J.J., Schaufeli W.B., Ahola K., (2008), *The job demands – resources model: A three year cross lagged study of burnout, depression, commitment and work engagement*, “Work and Stress” 2008, vol. 22, no 3, s. 224-241.
- Izak M., *Duchowość w organizacji*, [w:] M. Kostera (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Jarymowicz M., Ohme R.K. (red.), *Utajony wpływ afektu na przetwarzanie informacji*, s. 151-173.
- Jarymowicz M., *Czy jesteśmy egoistami?*, [w:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć*, PWN, Warszawa 2001.
- Karyłowski J., *O dwóch typach mechanizmów regulacji czynności prospołecznych. Zaangażowanie osobiste vs pozaosobiste*, [w:] J. Reykowski (red.), *Teoria osobowości a zachowania prospołeczne*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1978.
- Kostera M. (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Lima M., Caetano A., *Relationships between perceived organizational support, LMX and commitment. The mediating role of trust in organization*, [w:] F. Avallone, H.K. Sinangil, A. Caetano (red.), *Convivence in Organizations and Society, Quaderni Di Psicologia Del La Voro*, vol. 12, Guerini Studio, 2002.
- Makin P., Cooper C., Cox Ch., *Organizacja a kontrakt psychologiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Meyer J.P., Allen N.J., *A three – component conceptualization of organizational commitment*, “Human Resource Management Review” 1991, vol. 1, no 1, s. 61-89.
- Meyer J.P., Allen N.J., Smith C. A., *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*, *Journal of Applied Psychology [JAP]*, 78(??), 538 – 51, 1993.
- Mika S., *Psychologia społeczna*, PWN, Warszawa 1981.
- Mitroff I., Denton E.A., *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look AT Spirituality. Religion and Values In the Workplace*, Jossey-Bass, San Francisco, CA 1999.
- Mowday R., Porter L., Steers R., *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press (New York), 1982.

- O'Reilly Ch. III., Chatman J., *Organizational commitment and psychological attachment the effects of compliance, identification and internalization on pro-social behavior*, "Journal of Applied Psychology" 1986, vol. 71, no 3, s. 492-499.
- Polak J., *Organizational Culture and Innovativeness Based on Values*, [w:] L. Karamushka, B. Kozuszniak (red.), *Book of Abstracts, Polish-Ukrainian Workshop*, 24-27 September, Katowice 2009.
- Polak J., *Orientacja temporalna a przekonania religijne dotyczące „życia po śmierci”*, referat na konferencji naukowej „Czas w życiu człowieka”, Cieszyn 2007.
- Polak J., *Religijność a innowacyjność. Psychologiczne perspektywy badawcze*, [w:] Chowanna, B. Kozuszniak (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Katowice, w druku.
- Schaufeli W.B., Taris T.W., Van Rhenen W., *Workaholism, burnout and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?*, "Applied Psychology, An International Review" 2008, vol. 57, issue 2.
- Schultz D., Schultz E. S., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Schultz D., Schultz E.S., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Socha P.M., *Główne kategorie psychologii religii. Próba uporządkowania. Artykuł polemiczny*, NOMOS 2009, 65/66.
- Spik A., Kłincewicz K., *Nowe kierunki w zarządzaniu ludźmi. Zaangażowanie organizacyjne*, [w:] M. Kostera (red.), *Nowe kierunki w zarządzaniu*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Szustrowa A., *W poszukiwaniu źródeł i uwarunkowań ludzkiego altruizmu*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 2005.
- Szustrowa A., *Orientacja endocentryczna versus egzocentryczna a gotowość do uproszczonych kategoryzacji społecznych*, „Studia Psychologiczne” 1997, numer specjalny, 35, 1,
- Worthington E.L., Jr., *The Religious Commitment Inventory – 10*, Development, Refinement and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling, 2003.
- Worthington E.L., Jr. (1988), *Understanding the values of religious clients: A model and its application to counseling*, "Journal of Counseling Psychology" 1988, 35, s. 166-174.
- Yoon J., Thye S.R., *A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support*, "Work and Occupations" 2002, vol. 29, no 1, s. 97-124.

## L'ESPRIT DE CORP – THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT, GROWTH ORIENTATION AND RELIGIOUS COMMITMENT MODEL

**Summary:** Organizational commitment is broadly defined as a strong identification with a particular company or organization. Most authors say that organizational commitment is a good predictor of a lot of organizational behaviour including absenteeism (Broke & Prise, 1989), turnover (Jaros, 1997, Michaels & Spector, 1982, Mueller & Price, 1990), organizational citizenship behaviour (Mathiew & Zajac, 1990, Schappe, 1998, Williams & Anderson, 1991) etc. The aim of this article is to find some relations between the construct of an organizational commitment and growth orientation based on values and focusing on whole life and career activities and a religious commitment. The authors try to take into consideration not only an economical aspect of human work in an organization but also "l'esprit de corp" connected with values and spirituality.