

Ilona Maniszewska „Związek między dopasowaniem organizacyjnym a wybranymi aspektami funkcjonowania zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej”

Streszczenie

Celem niniejszej pracy było zgłębienie zagadnienia związku dopasowania organizacyjnego funkcjonariuszy Służby Więziennej z niektórymi zmiennymi organizacyjnymi oraz weryfikacja hipotez badawczych. Analizowanymi zmiennymi głównymi w badaniach własnych były: dopasowanie organizacyjne, przywiązanie do organizacji oraz wypalenie zawodowe. Postawione hipotezy odnosiły się do związków pomiędzy tymi zmiennymi. W celu ich weryfikacji przeprowadzono dwa niezależne badania: w badaniu 1 wzięły udział 194 osoby, zaś w badaniu 2 – 260 osób, co łącznie stanowi próbę 454 respondentów. W badaniu wykorzystano 4 metody badawcze: *Kwestionariusz Poczucia Dopasowania Człowiek-Organizacja* J. Czarnoty-Bojarskiej, *Kwestionariusz CS* – stanowiący polską wersję skali *Commitment Scale* Meyera i Allen, w opracowaniu A. Bańki, R. Bazińskiej, A. Wołowskiej, *Test Odczuć Związanych z Pracą* – stanowiący polską wersję *Maslach Burnout Inventory* (MBI), w kulturowej adaptacji Cz. Noworola oraz *Kwestionariusz Obszarów Życia Zawodowego* – stanowiący polską wersję skali *Areas of Worklife Survey* Ch. Maslach i M. Leitera, w polskiej adaptacji J. Terelaka i A. Izwantowskiej. Ponadto, badania własne posłużyły do konstrukcji autorskiej metody – *Skali Semantycznej Służby Więziennej* (SSSW). Założono, że dopasowanie funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji jest pozytywnie związane z ich przywiązaniem do swojej organizacji oraz negatywnie z doświadczanym przez nich wypaleniem zawodowym. Założono także, że związek dopasowania organizacyjnego z wypaleniem zawodowym jest mediowany przez przywiązanie do organizacji. Otrzymane wyniki w większości potwierdziły postawione hipotezy – w przeprowadzonych badaniach wykazano, że: przywiązanie funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji ma pozytywny związek z ich suplementarnym i komplementarnym dopasowaniem organizacyjnym (H1.1), zaś związek przywiązania funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji jest silniejszy z ich dopasowaniem komplementarnym niż dopasowaniem suplementarnym (H1.2), przywiązania afektywne funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji jest związane z ich dopasowaniem organizacyjnym w wymiarze wartości oraz dopasowaniem suplementarnym (H1.3), kontynuacyjne przywiązanie funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji ma pozytywny związek z ich komplementarnym i suplementarnym dopasowaniem organizacyjnym, przy czym większą siłę ma związek z dopasowaniem komplementarnym (H1.4), normatywne przywiązanie funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji ma pozytywny związek z ich dopasowaniem suplementarnym i komplementarnym (H1.5), postrzeganie przez

funkcjonariuszy Służby Więziennej swojej organizacji jako sprawiedliwej ma pozytywny związek z ich przywiązaniem do swojej organizacji (H1.6), poczucie wspólnotowości w pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej ma pozytywny związek z ich afektywnym i normatywnym przywiązaniem do swojej organizacji (H1.7) oraz że suplementarne i komplementarne dopasowania funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji ma negatywny związek z doświadczaniem przez nich wypalenia zawodowego (H2.1), niedopasowanie funkcjonariuszy Służby Więziennej do swojej organizacji w zakresie organizacyjnych zasobów ma dodatni związek z doświadczaniem przez nich wypalenia zawodowego w wymiarach wyczerpanie oraz depersonalizacja (H2.2), postrzegania przez funkcjonariuszy Służby Więziennej swojego obciążenia pracą jako nadmiernego ma dodatni związek z doświadczaniem przez nich wyczerpania i depersonalizacji, przy czym większa jest siła związku z wyczerpaniem (H2.3), doświadczanie przez funkcjonariuszy Służby Więziennej obniżonego poczucia dokonań osobistych ma ujemny związek z ich poczuciem dopasowania w zakresie wartości oraz dopasowania suplementarnego (H2.4). Wykazano także, że przywiązanie do organizacji nie jest mediatorem związku dopasowania organizacyjnego z wypaleniem zawodowym (H3.1). Wyniki badań mogą zostać wykorzystane dla poprawy polityki kadrowej w Służbie Więziennej, na przykład dla podniesienia efektywności procesu rekrutacji i selekcji, lepszego zarządzania organizacyjnym procesem socjalizacji, czy projektowania działań, mających na celu prewencję wypalenia zawodowego oraz interwencje wobec osób już nim dotkniętych.