

Streszczenie

Współczesne teorie z zakresu zarządzania wciąż nie przynoszą w pełni satysfakcjonującego wyjaśnienia złożoności mechanizmów motywacyjno-osobowościowych w kształtowaniu się zaangażowania organizacyjnego. Ważnym zagadnieniem na przestrzeni ostatnich lat stał koncepcji siebie i procesów związanych z systemem *Ja* na procesy organizacyjne. W tym świetle przedmiotem pracy doktorskiej jest *Ja organizacyjne* jako robocza koncepcja siebie aktywowana w rzeczywistości organizacyjnej i jego związek z zaangażowaniem organizacyjnym.

Ważnymi celami szczegółowymi była konceptualizacja organizacyjnej koncepcji siebie uwzględniająca różne obrazy *Ja* oraz jej potencjał motywacyjny, rozbieżności między obrazami siebie i ich roli w kontekście procesów motywacyjnych i zaangażowania organizacyjnego. Innym istotnym celem była eksploracja zjawiska transferu motywacja na zaangażowanie organizacyjne oraz „wymienialność” funkcji różnych obrazów siebie ze szczególnym uwzględnieniem *Ja powinnościowego* i niepożądanego. Przedstawiona doktorska jest próbą odpowiedzi na te pytania.

Praca składa się z pięciu rozdziałów. Część teoretyczna składa się z dwóch rozdziałów. W rozdziale pierwszym znajduje się przegląd teorii, modeli i korelatów zaangażowania organizacyjnego. W rozdziale drugim zawarte zostały rozważania na temat struktury i funkcji obrazu siebie, ich dynamikę w kontekście procesów organizacyjnych a także hipotetyczne, autorskie modele koncepcji siebie, jako mechanizmu regulującego zaangażowanie organizacyjne zawarte są w drugim rozdziale pracy. Rozdział trzeci – metodologiczny – zawiera problem pracy, pytania i hipotezy badawcze, wyniki badań pilotażowych dotyczących motywacyjnej funkcji koncepcji siebie oraz opis procedury i strategii badań, a także charakterystykę grupy badawczej. Rozdział ten przedstawia także autorską koncepcję *Ja organizacyjnego*.

Wyniki badań własnych nad rolą koncepcji siebie w kształtowaniu się zaangażowania organizacyjnego i jej uwarunkowaniami zostały przedstawione w rozdziale czwartym pracy, gdzie został zaproponowany ogólny model statystyczny związku zmiennych niezależnych z zaangażowaniem organizacyjnym. Rozdział piąty, ostatni, przedstawia psychologiczną interpretację wyników badań nad rolą koncepcji siebie w kształtowaniu się zaangażowania

organizacyjnego w świetle postawionych hipotez oraz możliwe wymiary aplikacji wyników badań dla praktyki zarządzania organizacją oraz zarysowałem możliwe dalsze kierunki badań.

Dla przykładu, wyniki badań wskazują, że *Ja idealne* uczestników organizacji jest silnym predyktorem zaangażowania afektywnego. Im silniejsze *Ja idealne*, bardziej klarowne w sensie odległości od innych obrazów siebie, tym większa jego naturalna siła motywująca. Wyraźne i silnie obecne *Ja idealne* w organizacyjnej koncepcji siebie jest swoistym mediatorem w identyfikowaniu się ze strukturą wartości, norm i zasad organizacji. Na zaangażowanie normatywne w proponowanym modelu wpływa najbardziej *Ja powinnościowe*. Co ciekawe, im jest silniejsze w organizacyjnej koncepcji siebie, tym słabsze przywiązanie typu normatywnego. Przywiązanie typu trwania ma największy związek z odległością między *Ja niepożądanym* a *Ja realnym*. Eksploracja związków motywacji, obrazów siebie i zaangażowania organizacyjnego pozwoliła na dookreślenie potencjału motywacyjno-organizacyjnego wyizolowanych obrazów siebie oraz typów rozbieżności obu, a także dwóch typów organizacyjnych koncepcji siebie, co samo w sobie prezentuje istotną wartość praktyczną – jednego z dominującym *Ja powinnościowym*, drugiego z *Ja niepożądanym*.

Przedstawione wyniki badań statystycznych i próby ich psychologicznej interpretacji dostarczają także istotnych behawioralno-organizacyjnych i psychospołecznych perspektyw praktycznego ich wykorzystania. Jedną z najciekawszych, wyłamujących się z typowych implikacji praktycznych uzyskanych danych, jest perspektywa swoistego „zarządzania” organizacyjną koncepcją siebie uczestników organizacji. To zagadnienie związane m. in. z formułowaniem przez organizację klarownych, wewnętrznie spójnych, ale zewnętrznie zróżnicowanych obrazów siebie, przede wszystkim *Ja powinnościowego* i *Ja niepożądanego*. To także kwestia „dostrojenia” przekazu organizacyjnego do realnych, obiektywnych jej właściwości i specyfiki.

Uzyskane wyniki badań przedstawiają niezwykle ciekawą, choć skomplikowaną relacyjną naturę procesów motywacyjnych i osobowościowych w kontekście kształtowania się przywiązania do organizacji. Przedstawiony problem badawczy oraz zaproponowany model metodologiczny, statystyczny i interpretacyjny implikował wysoce eksploracyjny charakter niniejszej pracy, w mniejszym stopniu confirmacyjny. Stworzone modele szczegółowe i uogólniony model syntetyczny przedstawia spójną teoretycznie i ciekawą psychologicznie konceptualizację *Organizacyjnego Ja* i jego związków z przywiązaniem do organizacji