



Mariola Łąguna  
Emilia Mielniczuk  
Adam Żaliński  
Karolina Wałachowska

## PRZYWIĄZANIE DO ORGANIZACJI I ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ – KONCEPCJE TEORETYCZNE I PROBLEMY TERMINOLOGICZNE

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK ENGAGEMENT – THEORETICAL CONCEPTIONS  
AND TERMINOLOGICAL PROBLEMS

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II / The John Paul II Catholic University of Lublin, Lublin, Poland  
Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych / Institute of Psychology, Faculty of Social Sciences

### STRESZCZENIE

Zaangażowanie w aktywność zawodową i pozytywne postawy wobec organizacji mają istotne znaczenie dla funkcjonowania i zdrowia pracowników. Badania analizujące zjawiska zaangażowania pracowników i ich więzi z organizacją rozwijają się dynamicznie zarówno na świecie, jak i w Polsce. Szczególnym zainteresowaniem cieszą się 2 koncepcje teoretyczne – przywiązania do organizacji (organizational commitment, autorstwa Meyera i Allen) oraz zaangażowania w pracę (work engagement, autorstwa Schaufeliego i Bakker). Ujmują one zbliżone, a jednak odrębne konstrukty. O ile w publikacjach anglojęzycznych badacze mogą skupić się na teoretycznej i empirycznej analizie tych 2 wymiarów funkcjonowania zawodowego, o tyle w publikacjach polskojęzycznych problem dodatkowy stanowi samo tłumaczenie podstawowych terminów obu koncepcji. Jednolita terminologia polska dotychczas nie została wypracowana, co wprowadza zamieszanie w tym obszarze badań. W artykule autorzy prezentują obie koncepcje teoretyczne i przedstawiają przegląd używanych dotąd polskich tłumaczeń terminów przynależnych do koncepcji przywiązania do organizacji i zaangażowania w pracę. Dokonują także analizy językowej angielskich i polskich terminów. W artykule zaproponowano rozwiązania w zakresie terminologii, które mogą wprowadzić ład w polskich publikacjach dotyczących przywiązania do organizacji i zaangażowania w pracę oraz przyczynić się do rozwoju dalszych badań w tym zakresie. Med. Pr. 2015;66(2):277–284

**Słowa kluczowe:** zaangażowanie w pracę, przywiązanie do organizacji, zdrowie organizacji, praca, psychologia organizacji, zjawiska i procesy psychologiczne

### ABSTRACT

Engagement in professional activities and positive attitudes towards an organization are of significant importance to functioning and health of employees. Studies analysing the phenomena of employees' engagement and their relations with an organization undergo a dynamic development in both international and Polish research. Two theoretical conceptions: organizational commitment (by Meyer and Allen) and work engagement (by Schaufeli and Bakker) have become prominent in the field. They capture 2 similar, albeit distinct constructs. In English-language journals academics concentrate on theoretical and empirical analyses of similarities and differences between the 2 concepts, while in Polish publications scholars also have to deal with the issue of the original term translation. The problem lies mostly in Polish nomenclature of the dimensions proposed in both of these conceptions. Lack of common translations for different studies may cause confusion in this area of research. In the paper authors present a review of Polish translations of terms used in the discussed conceptions and a linguistic analysis of terms, both in English and in Polish. Authors provide solutions which could help to clarify terminology in Polish-language publications concerning organizational commitment and work engagement. This allows for further development of research in this field. Med Pr 2015;66(2):277–284

**Key words:** work engagement, organizational commitment, organizational health, work, industrial psychology, psychological phenomena and processes

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Mariola Łąguna, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II,  
Instytut Psychologii, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: laguna@kul.pl  
Nadesłano: 26 listopada 2014, zatwierdzono: 18 lutego 2015

## **ZAAANGAŻOWANIE W AKTYWNOŚĆ ZAWODOWĄ I JEGO ZNACZENIE DLA ZDROWIA PRACOWNIKA**

Zaangażowanie w aktywność zawodową i organizację, w której pracownik jest zatrudniony, odnosi się do relacji danej osoby z pracą i miejscem, w którym ją wykonuje. Wysoki poziom zaangażowania w aktywność zawodową niesie wiele wymiernych korzyści zarówno dla organizacji, jak i samego pracownika.

Z punktu widzenia organizacji zaangażowanie pracowników jest związane z wykraczaniem poza powierzony obowiązek i wychodzeniem z inicjatywą w pracy, co prowadzi do poprawy efektywności organizacji, a także zmniejszenia absencji oraz liczby przypadków porzucenia pracy [1]. Również dla pracownika zaangażowanie i ogólnie pozytywna postawa wobec pracy mają wiele pozytywnych konsekwencji, w tym także zdrowotnych. Wiąże się z ogólnym lepszym samopoczuciem w trakcie wykonywania obowiązków, wyższą jakością życia i mniejszym ryzykiem wypalenia zawodowego [2].

Związek zdrowia i zaangażowania w pracę był badany z wielu perspektyw. Badania dotyczące zdrowia psychosomatycznego wykazały, że bardziej zaangażowani pracownicy rzadziej odczuwają ból pleców i szyi [3] oraz mniej skarżą się na ból głowy, brzucha czy problemy z sercem [4]. Ponadto ujawniono, że wyższe zaangażowanie w pracę zmniejsza uczucie niepokoju i stresu u pracowników [5] oraz działa pozytywnie na ich zdrowie psychiczne podczas wykonywania obowiązków w pracy [6].

Angażowanie się w aktywność zawodową, które nie ma charakteru uzależnienia od pracy (pracoholizmu), ma więc istotne pozytywne znaczenie dla samopoczucia pracowników. Nic dziwnego, że koncepcje teoretyczne opisujące to zjawisko zainspirowały badaczy do przeprowadzenia wielu badań empirycznych. W niniejszej analizie autorzy skupili się na 2 koncepcjach – zaangażowania w pracę (work engagement [1,7]) i przywiązania do organizacji (organizational commitment [8,9]). Obydwe są przedmiotem intensywnych badań odnoszących się także do funkcjonowania zdrowotnego i samopoczucia pracowników. Wyszukiwanie publikacji w zasobach głównej bazy artykułów z obszaru medycyny – PubMed – z wykorzystaniem hasła ‘work engagement’ daje wynik 2877 artykułów, a według hasła ‘organizational commitment’ – 5491. Wyszukiwanie tych fraz w Google Scholar daje odpowiednio: 11 400 i 135 000 publikacji, co pokazuje duże zainteresowanie również w innych niż medycyna obszarach badań.

Popularność tych 2 koncepcji teoretycznych w literaturze międzynarodowej przekłada się także na zainteresowanie nimi w badaniach polskich. Jednocześnie pojawia się problem wielości polskich terminów używanych do oddania podstawowych pojęć tych koncepcji, co wprowadza do literatury polskojęzycznej duży chaos terminologiczny. Celem tego artykułu jest więc prezentacja koncepcji zaangażowania w pracę i przywiązania do organizacji oraz przegląd tłumaczeń ich najważniejszych pojęć, który zostanie zakończony przedstawieniem propozycji terminologicznych.

## **PRZYWIĄZANIE DO ORGANIZACJI W KONCEPCJI MEYERA I ALLEN**

### **Wymiary przywiązania do organizacji**

Historycznie starszą koncepcją, opisującą pierwszy z omawianych rodzajów zaangażowania w pracę w danej organizacji, jest 3-czynnikowy model przywiązania do organizacji zaproponowany przez Meyera i Allen [8,9]. Opisali oni 3 wymiary związku pracownika z miejscem pracy, określające jego chęć opuszczenia danej organizacji bądź pozostania w niej [10]. Omawiając wspomniane wymiary, autorzy niniejszej publikacji będą posługiwali się terminami angielskimi użytymi przez ww. autorów.

‘Affective commitment’ oznacza emocjonalne przywiązanie pracownika do organizacji. Świadczy o jego chęci do identyfikowania się z organizacją oraz angażowania w rozwiązanie z nią sprawy i problemy [8]. Osoba charakteryzująca się silnym przywiązaniem tego typu pracuje w określonej firmie nie z przymusu, lecz z własnej woli i chęci. Wymiar ten łączy się z pozytywnymi uczuciami, np. zadowoleniem, z poczuciem, że praca pozwala na realizację potrzeb, oczekiwań i celów, a także z doświadczaniem wsparcia ze strony organizacji i uznania przez nią efektów własnej pracy [11].

‘Continuance commitment’ ma charakter instrumentalny i wiąże się z przekonaniem, że rezygnacja z pracy w danej organizacji jest zbyt kosztowna [9]. Osoba charakteryzująca się silnym przywiązaniem w tym wymiarze pozostaje w organizacji, ponieważ odbiera to jako rodzaj przymusu – nie może zrezygnować z pracy w firmie, ponieważ dużo w nią zainwestowała i nie chce teraz tego stracić, lub nie dostrzega możliwości znalezienia alternatywnego zatrudnienia [11]. Taka osoba zazwyczaj gorzej wykonuje swoje obowiązki i ma słabsze relacje z innymi współpracownikami. Co więcej, prawdopodobnie odejdzie z organizacji w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy [9].

‘Normative commitment’ jest związane z poczuciem moralnego obowiązku kontynuowania zatrudnienia [9]. Osoba pozostaje w organizacji, ponieważ postrzega to działanie jako najwłaściwsze i moralnie uzasadnione, traktuje je jako rodzaj powinności. U podłoża tego wymiaru przywiązania leżą doświadczenia socjalizacyjne zdobywane w rodzinie i w miejscu pracy, szczególnie jeśli podkreślano znaczenie lojalności i poczucia obowiązku w stosunku do organizacji [9].

W omawianym modelu związek pracownika z firmą może być określony równocześnie przez kilka z tych wymiarów przywiązania [8]. Pracownik może charakteryzować się silnym afektywnym przywiązaniem do organizacji z jednoczesnym poczuciem obowiązku pozostania w niej. Ponadto ta sama osoba może być świadoma, że koszty związane z odejściem z organizacji byłyby dla niej zbyt wysokie.

Trójczynnikiowy model Meyera i Allen jest jednym z najczęściej analizowanych przez badaczy [10]. Poza przywiązaniem do organizacji istnieją jednak także inne rodzaje przywiązania związanego z wykonywaną pracą [por. 10–12]. Wyróżnione zostało m.in. przywiązanie do zawodu (occupational commitment [13]) określane przez niektórych badaczy także jako ‘przywiązanie do kariery’ (‘career commitment’ [14]), które wyraża się poprzez emocjonalną więź z wykonywanym zawodem.

Opisywane jest także przywiązanie do pracy (‘job commitment’ [15]) rozumiane jako pozostawanie wiernym swojej pracy niezależnie od tego, czy jest ona wystarczająco satysfakcjonująca. Mimo że wszystkie rodzaje przywiązania odnoszą się do różnych obiektów związanych z aktywnością zawodową (firma, zawód, praca), to każdy z nich jest odrębną siłą ukierunkowującą zachowanie danej osoby. Siła ta rozumiana jest jako stan umysłu, który zmusza osobę do działania w konkretnym kierunku, np. do pozostania w wybranej firmie, zawodzie czy pracy [10].

**Polskie tłumaczenia pojęć z koncepcji Meyera i Allen**

W polskiej literaturze jest wiele bardzo różnych tłumaczeń nazw 3 wymiarów przywiązania do organizacji, opisanych w koncepcji Meyera i Allen [8,9]. Także sam termin ‘commitment’ nie zawsze jest tłumaczony jako ‘przywiązanie’ [por. 10], jest przekładany także jako ‘zaangażowanie organizacyjne’ [np. 16], co sprawia, że czasem trudno odróżnić tę koncepcję od drugiej omówionej w tym artykule oraz od innych. Przykłady polskich określeń dla 3 komponentów przywiązania do organizacji, zebrane na podstawie przeglądu literatury, zostały zestawione w tabeli 1.

**Tabela 1.** Polskie wersje nazw wymiarów przywiązania do organizacji w koncepcji Meyera i Allen  
**Table 1.** Polish version of names of organizational commitment dimensions in the Meyer and Allen conception

Termin w wersji oryginalnej Original version of term Meyer, Allen [8,9]	Bańka i wsp. [11]	Baka [15]	Chirkowska-Smolak [16]	Retowski [17]	Szabowska-Walaszczyk [18]	propozycja własna authors' proposal
	Tłumaczenie Translation					
Affective commitment	przywiązanie afektywne	przywiązanie afektywne	przywiązanie afektywne	przywiązanie afektywne	przywiązanie emocjonalne	przywiązanie afektywne
Continuance commitment	przywiązanie trwałe	przywiązanie trwania	przywiązanie trwałości	przywiązanie inercyjne	przywiązanie normatywne	przywiązanie kontynuacyjne
Normative commitment	przywiązanie normatywne	przywiązanie normatywne	przywiązanie normatywne	przywiązanie normatywne	przywiązanie moralne	przywiązanie normatywne

Bańka i wsp. – autorzy polskiej adaptacji Skali Przywiązania do Organizacji (w oryginale: Continuance Commitment Scale, Normative Commitment Scale, Affective Commitment Scale) [12], opartej na koncepcji Meyera i Allen – pozostają wierni oryginalnemu nazewnictwu składowych przywiązania. Nazwy wymiarów ‘afektywny’ i ‘normatywny’ odzwierciedlają nazwy angielskie. Termin ‘continuance commitment’ został natomiast przez nich przetłumaczony jako ‘przywiązanie trwałe’.

Podobne terminy w języku polskim są używane przez Bakę [17]. Wymiar dotyczący pozostawania w stosunku pracy został określony jako ‘przywiązanie trwania’. Chirkowska-Smolak [18] również posługuje się podobnymi terminami, natomiast komponent ‘continuance’ został przez nią przetłumaczony jako ‘przywiązanie trwałości’. Inaczej problem z polskim określeniem tego trzeciego wymiaru rozwiązał Retowski [19], nazywając go ‘przywiązaniem inercyjnym’. Określenie to bardzo dobrze oddaje rodzaj bezwładu – związanego z tym wymiarem pozostawania w aktualnym miejscu pracy, jednak jest dość odległe od pierwowzoru angielskiego i nie weszło do szerszego użycia.

Nazwy 3 wymiarów w zaskakujący sposób przetłumaczyła Szabowska-Walaszczyk [20]. Określenie pierwszego komponentu – ‘przywiązanie emocjonalne’ – nie budzi większych zastrzeżeń, choć odbiega od innych. Nazewnictwo kolejnych 2 wymiarów jest już jednak bardziej problematyczne. Wymiar ‘normative commitment’ został przetłumaczony jako ‘przywiązanie moralne’, a ‘przywiązaniem normatywnym’ określono wymiar ‘continuance commitment’. Pojawia się tutaj pewien problem – polska nazwa ‘normatywny’ brzmi bardzo podobnie do angielskiego ‘normative’, ale dotyczy innego komponentu przywiązania. Takie nazewnictwo może dezorientować czytelników.

### Analiza językowa oraz propozycje terminologiczne

Według „Słownika języka polskiego” [21] słowo ‘przywiązanie’ ma konotacje pozytywne, oznaczając „uczucie sympatii i silnej więzi emocjonalnej”. Definicja ta dobrze pasuje do opisu tylko jednego wymiaru przywiązania (‘affective commitment’), ponieważ pozostałe dwa wymiary niekoniecznie muszą być związane z odczuwaniem pozytywnych emocji.

‘Affective commitment’ zostało przetłumaczone na język polski jako ‘przywiązanie afektywne’ bądź ‘emocjonalne’. W 20-tomowym oksfordzkim słowniku języka angielskiego [22], uznawanym za kluczowe opracowanie w dziedzinie ewolucji języka, która dokonywała się przez ostatnie milenium, ‘affective’ oznacza „wpływający

na emocje” bądź „charakteryzowany przez uczucia”. W „Słowniku języka polskiego” [21] termin ‘afektywny’ jest definiowany natomiast jako „uczuciowy, emocjonalny”, a ‘emocjonalny’ – jako „skłonny do wzruszeń, wyrażający emocje”. Analiza językowa nie daje więc jednoznacznego rozstrzygnięcia. Ponieważ jednak termin ‘przywiązanie afektywne’ jest częściej używany w literaturze i bliższy nazwie oryginalnej, autorzy niniejszego artykułu proponują, żeby przy nim pozostać.

Z kolei ‘continuance’ w języku angielskim nazywa „kontynuowanie, przedłużanie czynności lub pozostanie w tej samej pozycji czy stanie” [22]. Trzy tłumaczenia tego słowa (tab. 1) odnoszą się do różnych form czasownika ‘trwać’, który oznacza m.in. „pozostawanie bez zmiany w pewnej pozycji lub sytuacji” [21]. Inny proponowany termin – ‘inercyjny’ – znaczy „biernie poddający się czemuś” [21]. Trafne określenie tego wymiaru sprawia najwięcej trudności. W publikacji Bańki i Hauzińskiego [11], która wprawdzie odnosi się do przywiązania do zawodu, autorzy nazywając ten wymiar, zastosowali określenie ‘przywiązanie kontynuacyjne’. Jako pochodna słowa ‘kontynuacja’ [21] jest ono rzadko używane w języku polskim, jednak wydaje się, że dobrze oddaje analizowany wymiar. Dodatkowo jest przymiotnikiem, co ujednotolica określenia wszystkich 3 komponentów przywiązania, dlatego autorzy niniejszej publikacji rekomendują jego używanie.

Wymiar ‘normative commitment’ w większości przypadków jest tłumaczony jako „normatywny”. W słowniku oksfordzkim [22] przymiotnik ‘normative’ opisuje „rzecz ustalającą normę, standard”. Wydaje się, że termin ten dość dobrze oddaje istotę tego wymiaru przywiązania, a dodatkowo ma już swoją tradycję w literaturze. Warto więc używać go w polskich analizach odnoszących się do tego wymiaru.

## ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ W KONCEPCJI SCHAUFELIEGO I BAKKERA

### Wymiary zaangażowania w pracę

Zaangażowanie w pracę początkowo było uznawane za przeciwległy biegun wypalenia zawodowego, jednak badania wykazały, że oba te konstrukty są odrębne [18,23]. Koncepcja zaangażowania zaproponowana przez Schaufeliego i Bakкера [23] stała się w ostatnich latach bardzo popularna w obszarze związanym z analizą zdrowia w organizacji (‘organizational health’), bardziej od pokrewnych koncepcji wypalenia zawodowego czy praco-holizmu [1,7,24]. Inspirowana nurtem psychologii pozytywnej, zwraca uwagę na pozytywne aspekty funkcjo-

nowania człowieka w pracy, w przeciwieństwie do dominującego wcześniej w literaturze skoncentrowania na badaniu niedomagań i patologii środowiska pracy [23].

Zaangażowanie oddaje podstawowy stosunek osoby do wykonywanej pracy [23]. Zaangażowanie w pracę ('work engagement') jest definiowane jako „pozytywny, dający satysfakcję, związany z pracą stan umysłu” [21,23]. Wyróżnione zostały 3 komponenty zaangażowania w pracę, które autorzy definiują, używając ich oryginalnych nazw: 'vigor', 'dedication' i 'absorption' [23,25]. 'Vigor' wiąże się z energią, mentalną prężnością i chęcią podjęcia wysiłku w pracy. 'Dedication' odnosi się do angażowania się w pracę, które jest połączone z poczuciem jej ważności, odczuwaniem entuzjazmu, inspiracji, dumy i traktowaniem pracy jako wyzwania. 'Absorption' oznacza skoncentrowanie i bycie pochłoniętym przez pracę, przy niezauważaniu upływu czasu, ale z zachowaniem możliwości zaprzestania działania.

W literaturze angielskiej są także inne, pokrewne koncepcje odnoszące się do zaangażowania w aktywność zawodową, których terminy trudno dobrze rozróżnić w języku polskim, np. 'job involvement' [26], 'work involvement' [27] czy 'employee engagement' [28]. Warto przyrzeć się odmienności tych terminów od 'work engagement', ponieważ ich dobre oddanie w języku polskim może przysparzać trudności, a różnice znaczeniowe między nimi są niewielkie. Rozróżnienie 'job involvement' i 'work involvement' dotyczy zakresu wykonywanej pracy [27].

'Job involvement' [26] to zaangażowanie w konkretną czynność zawodową wykonywaną w danym momencie, która zaspokaja aktualne potrzeby podmiotu. 'Work involvement' [27] oznacza zaangażowanie w pracę w ogóle i jest rezultatem postrzegania pracy jako wartości w życiu.

Z kolei 'employee engagement' [28], tłumaczone jako 'zaangażowanie pracownicze' [2], ma na celu prosperowanie i rozwój firmy, a nie dobrostan (który jest konsekwencją zaangażowania w pracę) samego pracownika. Szerzej analizy koncepcji teoretycznych zbliżonych do zaangażowania w pracę dokonała Chirkowska-Smolak [18].

### Polskie tłumaczenia pojęć z koncepcji

#### Schaufeliego i Bakker

Podobnie jak w przypadku przywiązania do organizacji w polskiej literaturze istnieje kilka różnych tłumaczeń nazw 3 wymiarów zaangażowania w pracę (tab. 2). Warto dodać, że także samo określenie 'zaangażowanie w pracę' nie zawsze w języku polskim było używane jednakowo [por. 18].

Tłumaczenie pierwszego wymiaru zaangażowania w pracę nie sprawia dużych problemów – został on zgodnie oddany przez różnych autorów jako 'vigor' [2,18,20,29]. Dwa kolejne wymiary były różnie określane.

'Absorption' tłumaczy się dosłownie jako 'absorpcję' [2,18,20]. Wydaje się, że jest to kalka językowa z języka angielskiego, która w dodatku nasuwa skojarzenia z naukami przyrodniczymi. Wadą drugiego określenia, 'pochłonięcia przez pracę' [29], jest to, że składa się z kilku wyrazów, w przeciwieństwie do nazw pozostałych wymiarów; jest raczej opisem niż nazwą zjawiska.

Z kolei 'dedication' zostało przetłumaczone dosłownie przez Szabowską-Walaszczyk jako 'dedykacja' [20], ale w kolejnej publikacji prezentującej adaptację metody do pomiaru zaangażowania w pracę ta sama autorka zastąpiła ten termin określeniem 'oddanie' [2]. Jako 'oddanie się pracy' został przetłumaczony ten termin także w innych pracach [18,29], choć również nie jest to określenie jednowyrazowe.

**Tabela 2.** Polskie wersje nazw wymiarów zaangażowania w pracę w koncepcji Schaufeliego i Bakker  
**Table 2.** Polish version of names of work engagement dimensions in Schaufeli and Bakker conception

Termin w wersji oryginalnej Original version of term Schaufeli i Bakker [21]	Tłumaczenie Translation				
	Szabowska-Walaszczyk [18]	Derbis i Baka [27]	Szabowska-Walaszczyk i wsp. [2]	Chirkowska-Smolak [16]	propozycja własna authors' proposal
Vigor	wigor	wigor	wigor	wigor	wigor
Absorption	absorpcja	pochłonięcie przez pracę	absorpcja	absorpcja	zaabsorbowanie
Dedication	dedykacja	oddanie się pracy	oddanie	oddanie się pracy	oddanie

### Analiza językowa i propozycje terminologiczne

Żeby w pełni zrozumieć kontekst językowy, w którym autorzy tworzyli powyższe pojęcia, należy przytoczyć ich definicje ze słownika oksfordzkiego [22] i odnieść je także do słownikowych definicji proponowanych polskich terminów.

W języku angielskim 'vigor' rozumiany jest jako „cecha organizmów żywych, aktywna siła, energia, ożywienie” [22]. W polskich tłumaczeniach tego terminu pojawia się zgodnie określenie 'wigor', które według „Słownika języka polskiego” [21] jest definiowane jako „czyjaś energia, objawiająca się w chęci do pracy i zabawy oraz w szybkości i sprawności w działaniu”. Ze względu na zgodność tłumaczeń oraz to, że termin dobrze oddaje sam konstrukt, autorzy niniejszej publikacji proponują uznać go za trafne tłumaczenie.

Propozycja tłumaczenia terminu 'absorption' jest już bardziej problematyczna. Użyta w tłumaczeniach 'absorpcja' w „Słowniku języka polskiego” odnosi się do „wchłaniania substancji przez inną substancję bądź pochłaniania energii fal elektromagnetycznych” [21]. Także w języku angielskim termin 'absorption' wiąże się głównie z naukami przyrodniczymi i oznacza „zanik substancji poprzez ich asymilację w inną materię”, jednak w szerszym kontekście może określać „całkowite pochłonięcie przez daną czynność” [22]. Zbliżonym terminem, jednak mającym inne znaczenie, jest 'zaabsorbowanie', oznaczające m.in. zainteresowanie się czymś [21]. Autorzy niniejszego artykułu proponują używanie tego terminu jako bliskiego oryginałowi, a jednocześnie poprawnego w języku polskim, dodatkowo jednowyrazowego, co upraszcza posługiwanie się nim.

Z kolei termin 'dedication' w języku angielskim ma swój kontekst w religii i wskazuje na „bycie wiernym bóstwu”. We wtórnym znaczeniu jest to „oddanie się celowi lub drodze, która prowadzi do jego zdobycia” [22]. Nazywanie tego komponentu 'dedykacją' wydaje się błędne. W języku polskim słowo to odnosi się jedynie do „krótkiego tekstu umieszczonego na początku książki, na fotografii itp., informującego o tym, komu została ona podarowana lub poświęcona” [21]. Nazwa ta, choć podobna do angielskiego 'dedication', nie ma żadnego związku z poświęceniem, oddaniem czy zaangażowaniem. 'Oddanie' wydaje się określeniem trafniejszym, ponieważ oznacza m.in. „poświęcenie się jakiemuś zajęciu lub jakiejś idei z gorliwością i zapałem” [21]. Autorzy niniejszej publikacji proponują więc ten jednowyrazowy termin, z uwzględnieniem rozszerzenia sugerowanego przez innych autorów – 'oddanie się pracy' [16,28] – tam, gdzie służy to doprecyzowaniu terminu.

### PODSUMOWANIE

Intensywne badania nad zaangażowaniem w aktywność zawodową, jej uwarunkowaniami i konsekwencjami, także zdrowotnymi dla pracownika, sprawiają, że koncepcje teoretyczne wyjaśniające ten obszar funkcjonowania człowieka cieszą się dużym zainteresowaniem. Wobec wielości terminów używanych w opisach tych koncepcji w języku polskim autorzy niniejszej publikacji bliżej przeanalizowali znaczenie pojęć. Jednocześnie zaproponowali rozstrzygnięcia w zakresie terminologii w nadziei, że przyczynią się one do większej klarowności w przyszłych publikacjach z tego obszaru. Bez wątpienia jest to warte dalszych analiz, ponieważ sposób funkcjonowania w środowisku pracy ma istotne znaczenie dla zdrowia człowieka [3–6]. Przedstawione analizy mogą inspirować także do dopracowania polskich tłumaczeń innych terminów z obszaru medycyny i psychologii pracy, które niejednokrotnie stwarzają analogiczne problemy.

### WNIOSKI

1. Intensywne badania nad zaangażowaniem pracownika w aktywność zawodową, jej uwarunkowaniami i konsekwencjami, także zdrowotnymi, sprawiają, że koncepcje teoretyczne wyjaśniające ten obszar funkcjonowania człowieka cieszą się dużym zainteresowaniem.
2. Wobec wielości terminów używanych w opisach tych koncepcji w języku polskim autorzy niniejszej publikacji zaproponowali przyjrzenie się znaczeniu pojęć oraz własne rozstrzygnięcia w zakresie terminologii.
3. Zaproponowano następujące tłumaczenia angielskich nazw wymiarów przywiązania do organizacji w koncepcji Meyera i Allen: przywiązanie afektywne (affective commitment), przywiązanie normatywne (normative commitment) i przywiązanie kontynuacyjne (continuance commitment).
4. Angielskie nazwy wymiarów zaangażowania w pracę w koncepcji Schaufeliego i Bakker'a autorzy tej pracy proponują tłumaczyć jako: 'wigor' (vigor), 'zaabsorbowanie' (absorption) i 'oddanie' (dedication).

### PIŚMIENNICTWO

1. Schaufeli W.B., Salanova M.: Work engagement: On how to better catch a slippery concept. Eur. J. Work Organ. Psychol. 2011;20(1):39–46, <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>

2. Szabowska-Walaszczyk A., Zawadzka A.M., Wojtaś M.: Zaangażowanie w pracę i jego korelaty: Adaptacja skali UWES autorstwa Schaufeliego i Bakker'a. *Psychol. Jakości Życia* 2011;10(1):57–74
3. Peterson U., Demerouti E., Bergström G., Samuelsson M., Asberg M., Nygren A.: Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *J. Adv. Nurs.* 2008;62(1):84–95, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04580.x>
4. Schaufeli W.B., Bakker A.B.: Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *J. Organ. Behav.* 2004;25(3):293–315, <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
5. Innstrand S.T., Langballe E.M., Falkum E.: A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression. *Stress Health* 2012;28(1):1–10, <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1395>
6. Simbula S., Guglielmi D.: I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences. *J. Work Organ. Psychol.* 2013;29(3):117–125, <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a17>
7. Bakker A.B., Schaufeli W.B., Leiter M.P., Taris T.W.: Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress* 2008;22(3):187–200, <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>
8. Meyer J.P., Allen N.J.: A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum. Resour. Manage. Rev.* 1991;1(1):61–89, [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
9. Meyer J.P., Allen N.J.: *Commitment in the workplace. Theory, research, and application.* SAGE, Thousand Oaks (CA) 1997
10. Wołowska A.: *Przywiązanie do organizacji a kontrakt psychologiczny.* Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013
11. Bańka A., Hauziński A.: Struktura i własności psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czas. Psychol.* 2013;19(2):327–343
12. Bańka A., Bazińska R., Wołowska A.: Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czas. Psychol.* 2002;8(1):65–74
13. Meyer J.P., Allen N.J., Smith C.A.: Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *J. Appl. Psychol.* 1993;78(4):538–551, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
14. Colquitt J.A., LePine J.A., Noe R.A.: Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *J. Appl. Psychol.* 2000;85(5):678–707, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.678>
15. Rusbult C.E., Farrell D.: A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *J. Appl. Psychol.* 1983;68(3):429–438, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.429>
16. Schulz D.P., Schulz S.E.: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002
17. Baka Ł.: Stresory w pracy a zachowania nieproduktywne. Pośrednicząca rola negatywnego afektu w pracy, przywiązania organizacyjnego i zaangażowania w pracę. *Stud. Psychol.* 2012;50(2):25–42
18. Chirkowska-Smolak T.: *Psychologiczny model zaangażowania w pracę.* Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2012
19. Retowski S.: Niepewność pracy jako predyktor postaw i zachowań organizacyjnych. Rola poczucia zatrudnialności. W: Derbis R., Baka Ł. [red.]. *Ogólnopolska Konferencja Naukowa: Jakość życia w pracy i poza nią.* Akademia im. Jana Długosza, Zawady k. Częstochowy 2012, ss. 5–6
20. Szabowska-Walaszczyk A.: *Zaangażowanie w pracę i organizacji – przegląd problematyki i narzędzi pomiaru.* W: Zawadzka A.M. [red.]. *Psychologia zarządzania w organizacji.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, ss. 143–169
21. *Słownik języka polskiego PWN* [cytowany 30 czerwca 2014]. Wydawnictwo Naukowe PWN. Adres: <http://www.sjp.pwn.pl>
22. Simpson J.A., Weiner E.S.C.: *The Oxford English dictionary.* Clarendon Press, Oxford 1989
23. Schaufeli W., Bakker A.B.: *UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1, November 2003.* Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University 2003 [cytowany 17 listopada 2014]. Adres: [http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article\\_arnold\\_bakker\\_87.pdf](http://www.beanmanaged.eu/pdf/articles/arnoldbakker/article_arnold_bakker_87.pdf)
24. Bakker A.B., Albrecht S.L., Leiter M.P.: Key questions regarding work engagement. *Eur. J. Organ. Psychol.* 2011;20(1):4–28, <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
25. Schaufeli W.B., Salanova M., González-Romá V., Bakker A.B.: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J. Happiness Stud.* 2002;3(1):71–92, <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
26. Lodahl T.M., Kejner M.: The definition and measurement of job involvement. *J. Appl. Psychol.* 1965;49(1):24–33, <http://dx.doi.org/10.1037/h0021692>

- 
27. Kanungo R.N.: Measurement of job and work involvement. *J. Appl. Psychol.* 1982;67(3):341–349, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
28. Schaufeli W.B., Bakker A.B.: The conceptualization and measurement of work engagement: A review. W: Bakker A.B., Leiter M.P. [red.]. *Work engagement: A handbook of essential theory and research.* Psychology Press, New York 2010, ss.10–24
29. Derbis R., Baka Ł.: Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego. *Czas. Psychol.* 2011; 17(2):277–287