

# SANTRAUKA

## Organizacinės aplinkos ir įsipareigojimo organizacijai sąsajos

Įsipareigojimas organizacijai yra svarbus veiksnys, apibūdinantis santykį tarp darbuotojų ir organizacijų, kuriose jie dirba. Organizacijos yra suinteresuotos didinti savo darbuotojų įsipareigojimą, kadangi įsipareigoję darbuotojai yra produktyvesni, labiau įsitraukiantys į atliekamą darbą, dedantys daugiau pastangų, siekdami organizacijos tikslų. Taigi darbuotojų įsipareigojimas organizacijai svarbus organizacijos veiklos efektyvumui ir sėkmei.

Daugelis organizacijų tyrėjų atliekamų tyrimų, kuriuose nagrinėjami įsipareigojimo prielaidos ir susiję veiksniai, išryškina, kad svarbiausias veiksnys, įtakojantis darbuotojų įsipareigojimą organizacijai – psichologiniai organizacinės aplinkos ypatumai. Siekiant nustatyti, kaip psichologinė aplinka susijusi su įsipareigojimu organizacijoje, šiame darbe analizuojamas darbuotojų įsipareigojimo organizacijai ryšiai su psichologinės organizacijos aplinkos kintamaisiais: psichologiniu klimatu ir suvokta organizacijos parama.

Darbe remiamasi Meyer ir Allen (1991) trijų komponentų įsipareigojimo organizacijai modeliu, kuriame išskiriamos trys įsipareigojimo formos: emocinis, ekonominis ir normatyvinis įsipareigojimas organizacijai, bei O'Reilly ir Chatman (1986) įsipareigojimo organizacijai modeliu, kuriame išskiriami trys įsipareigojimo organizacijai aspektai: paklusimas, identifikacija ir internalizacija. Psichologiniam organizacijos klimatui įvertinti remiamasi Brown ir Leigh (1996) psichologinio klimato samprata bei Eisenberger, Huntington, Hutchison ir Sowa (1986) suvoktos organizacijos paramos samprata.

Atliktame tyrime nustatyta, kad įsipareigojimas organizacijai yra teigiamais ryšiais susijęs su psichologiniu organizacijos klimatu bei suvokta organizacijos parama. Nustatyta, kad kuo labiau psichologinis klimatas yra teigiamai vertinamas darbuotojų bei kuo labiau darbuotojai teigiamai suvokia organizacijos parama jiems, tuo stipresnis darbuotojų emocinis įsipareigojimas, bei įsipareigojimas pasireiškiantis kaip identifikacija ir internalizacija, ir tuo žemesnis įsipareigojimas, paremtas finansiniais mainais su organizacija.

# **SUMMARY**

## **Relationship between Organizational Commitment and Organizational Environment**

Organizational commitment is a significant factor, characterizing the relations between employees and organizations, which employ them. Organizations are concerned about developing employee commitments to the organization, because committed employees are more productive, more involved in their work, exerting more efforts in reaching goals of the organization. Thus organizational commitment is essential for the organization's efficiency and success.

Many organizational researchers, who study the antecedents of organizational, has demonstrated, that the most important factor, which influences employee commitment to organizations are the characteristics of the psychological environment in the organization. In order to ascertain the relationship between organizational commitment and organizational environment, in this research we analyze the correlations between organizational commitment and the variables of the psychological environment in the organization, i.e. psychological climate and perceived organizational support.

We used the Meyer and Allen (1991) three component commitment approach, which distinguishes three components of organizational commitment, i.e. affective, continuance and normative commitment to organization. Also we used in this study O'Reilly and Chatman (1986) organizational commitment approach, which distinguishes three aspects of commitment – compliance, identification, and internalization. Psychological climate conception of Brown and Leigh (1996) and Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986) perceived organizational support approach was used in order to assess the psychological environment characteristics of the organization.

The results of the research showed positive correlations between organizational commitment and psychological climate; and between organizational commitment and perceived organizational support. The more employees positively perceive the psychological climate of the organization and the more they perceive the support from the organization, the more they are likely to emotionally commit to the organization (affective commitment), and the stronger are the feelings of identification and internalization, and the lower is commitment based on financial rewards form organization.