



## WIDOCZNA I NIEWIDOCZNA RELIGIA. NEGOCJOWANIE OBECNOŚCI RELIGII W PRACY ZAWODOWEJ PRZEZ RZYMSKIE KATOLICZKI<sup>1</sup>

Artykuł koncentruje się wokół problematyki związków między religią a pracą. Wykorzystując ramę teoretyczną *lived religion* i odwołując się do wyników badań jakościowych pokazuje, w jaki sposób wykształcone, zaangażowane religijnie, wielkomiejskie rzymskie katolickie w Polsce negocjują obecność religii w pracy i jak widzą jej rolę w swojej aktywności zawodowej. Zjawiska te analizowane są z perspektywy intrapersonalnej, związanej z nadawanymi pracy znaczeniami, postrzeganiem jej jako źródła wsparcia i sprawstwa, oraz interpersonalnej, odnoszącej się do relacji ze współpracownikami. Zaprezentowana w artykule analiza pokazuje, że choć badane przez nas katolickie otwarcie nie kwestionują sekularnego charakteru miejsca pracy, to na poziomie praktyk podział na to, co religijne i świeckie, jest podważany, a samo znaczenie tych dwóch wymiarów redefiniowane. Obecność religii w środowiskach pracy bardziej niż jako pewne status quo można zatem interpretować w kategoriach ukontekstowanego procesu uwidoczniania i niewidoczniania religii.

**Słowa kluczowe:** religia; praca; *lived religion*; praktyki religijne

### Visible and Invisible Religion. Negotiating the Presence of Religion in Work Environment by Roman Catholic Women

The article focuses on the relationship between religion and work. Using the *lived religion* framework and referring to the results of qualitative research, it shows how educated religiously engaged metropolitan Roman Catholic women in Poland negotiate the presence of religion in work environment and how they see its role in their professional activity. The analysis includes an intrapersonal perspective, related to the meanings attributed to work, perceiving it as a source of support and agency. It also reflects on an interpersonal perspective, referring to relationships with co-workers. It shows that, although at the discursive level the Catholic women do not openly question the secular nature of the workplace, in practice the division between the religious and the secular is challenged and both dimensions are redefined. The presence of religion in work environment, more than as a certain status quo, can therefore be interpreted as a contextualised process of making religion visible and invisible.

**Key words:** religion; work; *lived religion*; religious practices

---

Instytut Socjologii UJ, [anna.szwed@uj.edu.pl](mailto:anna.szwed@uj.edu.pl), ORCID 0000-0002-5910-896X.

<sup>1</sup> Artykuł jest rezultatem projektu „Opór i podporządkowanie. Sprawczość religijna rzymskokatolickich kobiet w Polsce”, realizowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki (nr umowy UMO-2017/26/D/HS6/00125).

Tekst opublikowany na warunkach licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska (CC BY-NC-ND 3.0 PL).

Związki między pracą zawodową a religią stanowią nie tylko przedmiot socjologicznej refleksji, ale również jeden z tematów obecnych w dyskursie publicznym. W ostatnich latach problematyka ta pojawiała się najczęściej w odniesieniu do napięć między opartym na religii światopoglądem a realizacją zadań zawodowych. W sposób szczególny dotyczyło to zawodów medycznych i możliwości powstrzymania się od wykonywania świadczeń zdrowotnych ze względu na przekonania. Warunkowana religijnie „klauzula sumienia” była przedmiotem licznych dyskusji w sporach o aborcję, in vitro czy antykoncepcję, które przetoczyły się przez scenę publiczną w Polsce (np. *Aptekarz nie odmówi pigułki „dzień po”*, *powołując się na klauzulę sumienia*, 2024, *Lekarz powoła się na klauzulę sumienia przy aborcji. Ucierpi też szpital*, 2024). Krzyżowanie się religii i sfery zawodowej było także problematyzowane w kontekście odniesień religijnych obecnych w działalności instytucji publicznych, takich jak szkoły czy urzędy, które stanowią jednocześnie miejsce pracy. Wprowadzenie rozporządzenia Prezydenta Miasta Warszawy, dotyczącego między innymi zakazu umieszczania symboli religijnych w budynkach urzędów miejskich czy świeckiego charakteru wydarzeń organizowanych przez lokalną administrację, oraz towarzyszące mu kontrowersje (*Krzyże w warszawskich urzędach zakazane. Sprawa trafi do prokuratury*, 2024) pokazują, że miejsce religii w przestrzeniach pracy pozostaje przedmiotem sporu, a dyskusja o nim generuje nieuchronne napięcia. Szerszym tłem dla niej są zarówno spadające wskaźniki religijności polskiego społeczeństwa (CBOS 2024), jak i coraz częstsze kwestionowanie różnych form obecności religii w sferze publicznej i pozareligijnych obszarach życia społecznego (CBOS, 2022). W tym kontekście można zastanawiać się zatem, czy mamy do czynienia z wycofywaniem się religii z obszaru pracy i z postępującą sekularyzacją życia zawodowego?

Włączając się w refleksję dotyczącą związków między religią a życiem zawodowym i miejscem pracy, chcę zaproponować perspektywę oddolną, koncentrującą się nie tyle na wspomnianych powyżej rozwiązaniach prawnych i regułach instytucjonalnych, ile na codziennych praktykach osób wierzących, funkcjonujących w różnorodnych miejskich środowiskach pracy. W artykule odnoszę się do wyników badań prowadzonych wśród wykształconych, zaangażowanych religijnie rzymskich katoliczek, mieszkających w dużych i wielkich polskich miastach. Bazując na danych uzyskanych w wywiadach indywidualnych, odpowiadam na pytanie o to, w jaki sposób kobiety te negocjują obecność religii w pracy i jak widzą jej rolę w swojej aktywności zawodowej. Interesuje mnie zarówno to, jak religia jest „żyta” (Ammerman, 2021) na poziomie intrapersonalnym, związanym między innymi z wewnętrzną motywacją do pracy, poszukiwaniem wsparcia w religii czy nadawanymi pracy znaczeniami, także etycznymi, jak i na poziomie interpersonalnym, a więc odnoszącym się do relacji z innymi osobami, np. przełożonymi, podwładnymi, współpracownikami,

klientami itp. (por. Héliot i in., 2020). Biorąc pod uwagę sygnalizowane wcześniej tendencje do sekularyzowania przestrzeni pracy, interesuje mnie to, czy i kiedy religia pozostaje niewidoczna w miejscu pracy, a w jakich sytuacjach i w jakiej formie dochodzi do jej uwidocznienia.

W analizie wykorzystuję jako ramę teoretyczną koncepcję *lived religion* (Ammerman, 2014b, 2014a, 2021), która zakłada, że religia w zróżnicowanych formach jest obecna w rozmaitych obszarach codziennego życia i nie ogranicza się jedynie do praktyk instytucjonalnie lub tradycyjnie rozpoznawanych jako religijne. Perspektywa ta proponuje przyglądanie się temu, jak szeroko pojmowane praktyki religijne krzyżują się lub nakładają z innymi praktykami społecznymi, co może generować zarówno napięcia, jak i rozmaite formy synergii między nimi. Rama *lived religion* pozwala zatem na analizowanie tego, jak religia jest jednocześnie praktykowana w przestrzeniach lokalnego Kościoła, w rodzinie, poprzez aktywność obywatelską, spędzanie czasu wolnego itp., ale także jak żyta<sup>2</sup> jest przez osoby wierzące w miejscach pracy. Pytanie o to, jak dochodzi do krzyżowania się praktyk religijnych i zawodowych oraz za pomocą jakich elementów religia wchodzi w sferę pracy zawodowej, jest dodatkowym obszarem zainteresowania w tym artykule.

Niniejszy tekst podejmuje problematykę w niewielkim stopniu obecną w polskiej socjologii religii (Rogińska, 2019, 2021), choć rozwijaną w ramach studiów nad zawodami medycznymi i religią (Czekajewska i in., 2023; Fopka-Kowalczyk i in., 2023; Kowalczyk i in., 2022) lub w obszarze psychologii pracy i organizacji (np. Wnuk, 2022, 2024). W kontraście do badań prowadzonych w Stanach Zjednoczonych czy krajach Europy Zachodniej i Północnej, a więc w społeczeństwach o tradycji często wielokulturowej i wieloreligijnej (np. Ecklund i in., 2020; Schaeffer i Mattis, 2012; Steffy, 2013), kontekstem analizowanych przeze mnie praktyk krzyżujących religię i aktywność zawodową jest społeczeństwo monoreligijne, z rzymskim katolicyzmem jako religią dominującą. Dodatkowym uwarunkowaniem dla podejmowanej w artykule problematyki są przemiany religijności, jakim podlega polskie społeczeństwo, oraz zmieniający się stosunek do instytucji Kościoła, wyrażający się między innymi w różnego typu działaniach kwestionujących jego wpływ na sferę publiczną w Polsce. Procesy te są szczególnie dostrzegalne w środowiskach dużych i wielkich miast, gdzie żyją badane przez nas katoliczki. Badania ilościowe pokazują, że mieszkańcy wielkich miast rzadziej deklarują się jako wierzący i regularnie

---

<sup>2</sup> W tekście nie korzystam z obecnego w polskiej literaturze tłumaczenia *lived religion* jako „religii przeżywanej” (por. Niedźwiedz, 2015) z uwagi na konotacje emocjonalne oraz redukujące skojarzenia z przeżyciami religijnymi, które ten termin ze sobą niesie. Posługuję się mniej „zgrabnym” językowo, ale moim zdaniem pełniej oddającym ideę *lived religion* określeniem „religia żyta” (religia, która jest żyta).

praktykujący oraz iż w ostatnich latach sytuacja ta pogłębia się (CBOS 2024). Są oni też bardziej krytyczni w kwestiach dotyczących obecności religii w przestrzeni publicznej (CBOS, 2022). Badane przez nas katoliczki nie tylko zatem żyją w coraz mniej religijnych środowiskach lokalnych, ale nierzadko, jak same zauważają w wywiadach, funkcjonują w kontekstach zawodowych, w których inne osoby są otwarcie krytyczne w stosunku do religii, a wobec katolicyzmu i Kościoła rzymskokatolickiego w szczególności.

Artykuł składa się z trzech części empirycznych, poświęconych kolejno nadawaniu religijnego sensu pracy zawodowej, religii jako źródłu wsparcia i sprawstwa oraz jej obecności w relacjach interpersonalnych. Prezentacja wyników badań została poprzedzona rozdziałami prezentującymi stan badań nad pracą i religią, przyjętą ramę teoretyczną oraz metodologię. Zaprezentowana w artykule analiza pokazuje, że pomimo tego, iż na poziomie dyskursywnym badane przez nas kobiety co do zasady nie kwestionują sekularnego charakteru miejsca pracy, to na poziomie praktyk podział na to, co religijne i świeckie jest podważany, a znaczenie tych dwóch wymiarów redefiniowane. Obecność religii w środowiskach pracy, bardziej niż jako pewne *status quo*, można zatem interpretować w kategoriach ukontekstowanego procesu uwidoczniania i uniewidoczniania religii.

### Stan badań i rama teoretyczna

Refleksja nad związkami między religią a pracą była w socjologii obecna właściwie od początku. Zaproponowana przez Webera (1984, s. 88–110) analiza powiązań między purytańską etyką pracy, z charakterystyczną dla niej ideą zawodu jako powołania oraz rozumieniem pracy jako formy ascezy wewnętrzświatowej, a narodzinami nowoczesnego kapitalizmu stanowi dziś klasykę socjologicznego ujęcia tego tematu. Jednocześnie Weberowskie przekonanie o tym, że w dłuższej perspektywie religijne legitymizacje nie pełnią już istotnej roli w rozwoju kapitalizmu, a sfera pracy i gospodarki *de facto* sekularyzuje się (Berger, 2005), mogą w pewnym stopniu tłumaczyć małą popularność tej problematyki w dwudziestowiecznej socjologii (Park i in., 2016, s. 31). Odrzucenie twardych tez sekularyzacyjnych, opartych na idei dyferencjacji instytucjonalnej, oraz podkreślenie złożoności fenomenu, jakim jest obecność religii w życiu społecznym, także w jego publicznym aspekcie (np. Casanova, 2005), przywróciło jednak do nauk społecznych pytanie nie tylko o to, czy, ale także – jak religia oddziałuje i uobecnia się w sferze pracy zawodowej.

W badaniach nad pracą i religią, prowadzonych w ramach różnych dziedzin nauki, obecna jest zarówno perspektywa organizacyjna, która ujmuje tę relację w wymiarze strukturalnym (np. wytwarzania i podtrzymywania reguł, władzy,

dominacji itp.), jak i bardziej indywidualna, która koncentruje się na wpływie religii na pracującą jednostkę i jej praktyki. W perspektywie organizacyjnej jednym z głównych tematów jest kwestia religijnej różnorodności (Singh i Babbar, 2021) oraz dyskryminacji w miejscu pracy. Jak pokazuje przegląd literatury (Ghumman i in., 2013; por. też Park i in., 2016), dyskryminacja ze względu na religię problematyzowana jest w odniesieniu do nierównego traktowania (np. przy zatrudnianiu, awansach, wynagradzaniu), nękania na tle religijnym (np. wymagania udziału lub braku udziału w praktykach religijnych, zmuszania pracownika do dostosowania się do cudzych przekonań religijnych, wrogiego środowiska pracy) oraz nieuwzględniania przekonań religijnych pracowników w kształtowaniu środowiska pracy (np. harmonogramu, zasad dotyczących ubioru itp.). W perspektywie indywidualnej badania wskazują z kolei na istniejący związek między religijnością a postawami wobec pracy, wydajnością, efektywnością oraz satysfakcją, jaką ludzie z niej czerpią. Zwykle akcentowana jest pozytywna rola, którą religia pełni dla zaangażowania zawodowego jednostki, radzenia sobie ze stresem oraz ogólnego dobrostanu osoby pracującej (Héliot i in., 2020; Kowalczyk i in., 2022; Wnuk, 2022). Badania Wnuka (2022) dowodzą na przykład, że istnieje korelacja między praktykami religijnymi a skłonnością do przebaczenia, która pomaga w minimalizowaniu stresu zawodowego i pośrednio oddziałuje na dobrostan oraz zdrowie psychiczne osoby pracującej.

Religia odgrywa również ważną rolę w nadawaniu sensu pracy zawodowej, także w organizacjach o świeckim profilu, które niejako programowo zakładają jej niewidoczność (Cadge i Konieczny, 2014). Ammermann (2014b) zauważa jednak, że ujmowanie pracy w kategoriach religijnych jest mocno zależne od wykonywanego zawodu, a niektóre rodzaje zajęć, np. w zawodach opiekuńczych czy medycznych, łatwiej niż inne poddają się duchowym czy religijnym interpretacjom. Uobecnianie religii przez pracę może też mieć zapośredniczony charakter. Badania Di i Ecklund (2017) wśród tajwańskich naukowców pokazują, że choć dokonują oni rozdziału między indywidualną religijnością a prowadzeniem badań naukowych, to włączanie elementu religijnego do pracy zawodowej odbywa się za pośrednictwem etyki oraz przekonania, że rzetelność i wysokie standardy prowadzenia badań naukowych wynikają także z postaw religijnych konkretnych naukowców. Przykład ten świadczy o tym, że religia może dostarczać nie tylko znaczeń, ale także wskazówek dotyczących sposobów działania w pracy. Potwierdzają to np. analizy Steffy'ego (2013), wskazujące, że osoby ortodoksyjne religijnie częściej deklarują, iż moralność oraz troska o innych są ważnymi czynnikami wpływającymi na podejmowanie przez nich decyzji w pracy, a także że ściślej niż inni pracownicy przestrzegają one reguł obecnych w miejscu pracy.

Wspomniane powyżej różnorodne sposoby włączania religii w sferę pracy często wiążą się z powstawaniem zewnętrznych i wewnętrznych napięć u osób

wierzących. Bazując na przeglądzie systematycznym literatury, Héliot i zespół (2020) wskazują na trzy elementy, które oddziałują na relację między tożsamością religijną a zawodem oraz miejscem pracy i w konsekwencji wpływają na to, czy i jak jednostki wyrażają tę tożsamość w pracy. Po pierwsze, są to osobiste preferencje pracownika/czki, często ukształtowane przez wcześniejsze doświadczenia oraz siłę identyfikacji religijnej danej osoby (np. co stosunkowo przewidywalne, osoby, dla których religijność jest doniosła, będą miały tendencję do ujawniania jej w pracy). Po drugie, istotne są możliwości wyrażania tożsamości religijnej, jakie daje rola zawodowa oraz środowisko pracy, w którym funkcjonuje dana osoba. Autorzy artykułu zwracają uwagę między innymi na udogodnienia i bariery wynikające z kultury organizacyjnej i polityki firmy, oczekiwań związanych z rolą pracownika, statusu wykonywanej pracy itp. (Héliot i in., 2020, s. 4–5). W części firm panuje np. przekonanie, że tożsamość religijna i zawodowa są nie do pogodzenia i w nowoczesnych organizacjach po prostu nie ma miejsca na religię (por. Graber i Johnson, 2001). Héliot i zespół (2020, s. 5) wskazują w końcu na trzeci element, jakim jest charakter wierzeń pracownika, np. obecne w systemie religijnym idee realizowania religijności przez pracę, sprawiedliwości społecznej, ale także dezaprobata dla określonych zachowań czy tożsamości, które mogą być reprezentowane przez współpracowników czy klientów.

Ostatni ze wspomnianych czynników, odnoszący się do związków między ideologią religijną a pracą zawodową, jest szczególnym przedmiotem zainteresowania w badaniach nad płcią i religią. Tematyka ta podejmowana jest między innymi w kontekście negocjowania reguł konserwatywnych religii, takich jak ultraortodoksyjny judaizm czy islam (por. Frenkel i Wasserman, 2020; Piela, 2011; Wasserman i Frenkel, 2020), które ograniczają możliwości pracy zawodowej kobietom czy napięcie, jakie pojawiają się między religijnymi ideologiami płci a pełnieniem przez kobiety i mężczyzn ról rodzinnych i zawodowych (por. Bartkowski, 2001; Konieczny, 2013; Longman, 2008). Dorobek tego obszaru socjologii religii pokazuje, że dla osób religijnych, a dla kobiet w konserwatywnych religiach szczególnie, negocjowanie religii i aktywności zawodowej odbywa się jednocześnie w przestrzeni pracy i w przestrzeni religijnej. Wynikiem tego negocjowania mogą być zarówno różne strategie łączenia religii i pracy zawodowej (Miller, 2007), nierzadko oparte na czasowej identyfikacji (Héliot i in., 2020, s. 10), a nawet niewidzialności religii (Cadge i Konieczny, 2014), jak i kompartmentalizacja (*compartmentalization*), a więc oddzielenie i nienakładanie się tożsamości i praktyk religijnych oraz zawodowych (Héliot i in., 2020, s. 11).

W niniejszym artykule, z uwagi na specyfikę badanej grupy oraz charakter zebranego materiału empirycznego, interesują mnie przede wszystkim różnego rodzaju praktyki negocjowania obecności religii w miejscu pracy i jej uobecniania

w przestrzeni zawodowej. Pisząc o religii lub praktykach religijnych, ujmuję je szeroko, przyjmując perspektywę *lived religion* jako ramę teoretyczną (Ammerman, 2014b, 2014a, 2021). Koncentruje się ona na tym, w jaki sposób ludzie praktykują religię w codziennym życiu, niekoniecznie w zgodzie, choć także nie w koniecznym konflikcie, z regułami proponowanymi przez instytucję religijną, np. Kościół. Nacisk kładziony jest zatem bardziej na to, co i jak ludzie robią, niż w co wierzą, choć wierzenia, rozumiane jako konglomeraty znaczeń czy ogólne rozumienia (Ammerman, 2021, s. 15–20), są jednym z elementów praktyk religijnych. Ammerman (2021, s. 20) definiuje je jako wiązki ludzkich działań, które posiadają wymiar duchowy, a więc włączają bezpośrednio lub pośrednio, istnienie rzeczywistości „wykraczającej poza to, co zwyczajne” (*beyond the ordinary*). Powtarzalność praktyk strukturyzuje sposoby, w jakie religia jest żyta w codzienności, ale nie wyklucza jednocześnie sprawczego działania ludzi wobec praktyk oraz możliwości transformowania dotychczasowych ich wzorów. Podobnie jak inne praktyki społeczne, praktyki religijne są złożeniami elementów, które nie ograniczają się do aspektów mentalnych czy znaczeniowych, mimo że szeroko pojmowana wiedza jest jednym z podstawowych komponentów praktyk (Schatzki, 2001; Shove i in., 2012). Wśród różnych wymiarów praktyk religijnych Ammerman (2020, 2021) wymienia między innymi emocje, moralność, narracje, materialność i ucieleśnienie, które to elementy wydają się szczególnie istotne w analizie materiału empirycznego zaprezentowanego w tym artykule.

W nurcie *lived religion* praktyki religijne nie są traktowane jako zindywidualizowane działania, ale mają charakter społeczny, są współdzielone lub performowane w podobny sposób przez różne osoby. Są także głęboko ukontekstowane, co oznacza, że zrozumienie tego, jak ludzie praktykują religię w swym codziennym życiu, wymaga wzięcia pod uwagę szerszego środowiska kulturowego czy prawnego, w którym funkcjonuje religia w danych społeczeństwie (Ammerman, 2021, s. 28). W tym sensie zarówno uprzywilejowana, zakorzeniona historycznie pozycja rzymskiego katolicyzmu jako religii (dotąd) dominującej w Polsce, jak i wspomniane wcześniej przemiany religijności polskiego społeczeństwa stanowią ważny kontekst prowadzonej w artykule analizy. Kontekstualność praktyk religijnych można jednak rozumieć jeszcze inaczej – jako osadzenie ich w morzu innych praktyk społecznych, wynikające z krzyżowania czy nakładania się różnego rodzaju praktyk. W związku z tym, że religia jest żyta w różnych obszarach i przestrzeniach codzienności, typowy dla socjologii religii podział na to, co święte i świeckie, zostaje podważony. Nie wyklucza to jednocześnie, że podobnie jak nasze rozmówczynie, ludzie mogą używać tego podziału w nadawaniu znaczeń lub narracji o praktykach. Oznacza to raczej, że dla nas jako badaczek/czy uprawnione jest poszukiwanie, co nie implikuje konieczności znalezienia, przejawów religii poza polami,

które zwykle interpretujemy jako religijne, takimi jak organizacje czy rytuał. Podążając za tą wskazówką, w niniejszym artykule proponuję przyjrzenie się krzyżowaniu się praktyk religijnych i różnego typu praktyk zawodowych oraz temu, jak religia jest żyta, na poziomie intra- i interpersonalnym, w widoczny i mniej widoczny sposób, w wielkomiejskich, często zsekularyzowanych środowiskach pracy.

## Metodologia

W przedstawionej w tym artykule analizie odwołuję się do wyników badań jakościowych prowadzonych w ramach szerszego projektu poświęconego sprawstwu rzymskich katoliczek oraz roli religii w ich codziennym życiu<sup>3</sup>. Niejako w kontrze do trendów wskazujących na zmiany w religijności polskiego społeczeństwa w kierunku sekularyzacyjnym, interesowały nas doświadczenia i praktyki kobiet, które pozostają religijne i związane z instytucją Kościoła rzymskokatolickiego. Kryteria doboru respondentek do naszego badania obejmowały: wyższe wykształcenie, zamieszkiwanie w mieście powyżej 250 tysięcy mieszkańców, a więc stosunkowo dużym, jak na polskie warunki, oraz dodatkową aktywność o charakterze religijnym, rozumianą najczęściej jako udział w grupach lub wspólnotach katolickich, ewentualnie inny rodzaj zaangażowania o charakterze religijnym (np. bycie katolicką influencerką itp.). Rekrutując rozmówczynie, założyłyśmy także górną granicę ich wieku (44 lata), co pozwoliło nam na badanie osób młodych i w średnim wieku, o zróżnicowanym doświadczeniu życiowym, wynikającym między innymi z ról rodzinnych, zawodowych itp.

Łącznie przeprowadziłyśmy 48 indywidualnych wywiadów pogłębionych z kobietami z wykształceniem od licencjatu do doktoratu w wieku od 23 do 44 lat (z dominacją osób w wieku 30–40 lat). Nasz rozmówczynie były członkiniami zarówno koedukacyjnych grup i wspólnot katolickich (30), jak i społeczności wyłącznie kobiecych (20), a więc osobami pozostającymi w stałym związku z instytucją Kościoła. Dwie trzecie z nich żyło w związkach małżeńskich, tylko trzy pozostawały w związku nieformalnym. Trzynaście naszych rozmówczyń było singielkami. Ponad połowa badanych (26) miała dzieci, w tym 16 z nich było matkami 3 i więcej dzieci. Przeważająca większość naszych rozmówczyń była aktywna zawodowo. W momencie przeprowadzania wywiadów 35 kobiet pracowało, 8 było na urlopie macierzyńskim, a tylko 5 rozmówczyń pozostawało w domu, nie podejmując pracy zawodowej. Większość badanych

---

<sup>3</sup> Wywiady indywidualne, do których odwołuję się w tym artykule, były prowadzone przeze mnie oraz Katarzynę Leszczyńską i Agatę Rejowską.



pracowała w sektorze prywatnym: kilka rozmówczyń prowadziło własną działalność gospodarczą, pozostałe pracowały w firmach o różnej wielkości – od małych przedsiębiorstw po korporacje. Pojedyncze osoby były zatrudnione w sektorze publicznym (ochrona zdrowia, szkolnictwo) oraz pozarządowym. Około jedna czwarta badanych pracowała w zawodach, które powiązane były z religią (np. jako katechetka) i/lub w miejscach pracy, które w jakiś sposób odwoływały się do religii (np. katolickie szkoły lub organizacje pozarządowe). Pozostałe funkcjonowały zawodowo w świeckich miejscach pracy. Wśród naszych rozmówczyń były między innymi nauczycielki, psycholożki, specjalistki od zarządzania, pracowniczki administracyjne, służby zdrowia, księgowość, prawniczki, doula, graficzka itp.

Wywiady trwały od 1,5 do 4 godzin (przeciętnie około 2 godzin) i odbywały się w miejscowościach zamieszkania naszych rozmówczyń, zwykle w kawiarniach lub ich domach oraz były nagrywane za zgodą badanych. Kwestie dotyczące religii i pracy poruszałyśmy w wywiadach, pytając między innymi o znaczenie religii dla podejmowania decyzji o pracy i jej charakterze, o obecność odniesień religijnych w pracy zawodowej respondentki oraz o rolę religii w kontaktach z innymi pracownikami. Staraliśmy się docierać zarówno do opowieści o rutynach życia zawodowego, jak i o sytuacjach kryzysowych, w których religia odgrywała jakąś rolę. Wątki odnoszące się do sposobów życia religii w środowisku pracy pojawiały się także spontanicznie jako część narracji naszych rozmówczyń o tym, jak religia jest przez nie praktykowana w codzienności i jak praktyki religijne wplecione są pomiędzy inne praktyki społeczne (Szwed, 2024). Treści wszystkich wywiadów zostały przetranskrybowane, a następnie zakodowane i poddane analizie z wykorzystaniem programu MaxQda. W kodowaniu i analizie uwzględnialiśmy zarówno intrapersonalny, jak i interpersonalny wymiar obecności religii w aktywności zawodowej i miejscu pracy oraz aspekty widoczności i niewidoczności religii w działaniach.

W kontekście prowadzonej w tym artykule analizy, warto dodać, że wywiady, do których się odnoszę, były prowadzone w latach 2019–2020, a więc w okresie narastającego napięcia wokół kwestii aborcji, w której Kościół postrzegany był jako aktywny aktor wpływający na stanowienie prawa. To także czas znaczony dyskusją wokół filmu *Tylko nie mów nikomu* Tomasza i Marka Sekielskich oraz ujawniania skandali pedofilskich w Kościele rzymskokatolickim. Ten szerszy kontekst sprawiał, że w doświadczeniu naszych rozmówczyń religia była nie tylko kwestią przeżywaną wewnątrz w miejscu pracy, ale także przedmiotem dyskusji, kontrowersji, a nieraz i sporów prowadzonych w środowiskach pracowniczych.

## „Po Bożemu, choć nie w kontekście Bożym”. Nadawanie religijnego sensu pracy zawodowej

Badane przez nas katoliczki różnią się wykonywanym zawodem, charakterem pracy i doświadczeniem zawodowym. Trudno również wskazać na jeden podzielany przez nie wzór negocjowania obecności religii w sferze pracy, z pewnością jednak, choć w tym miejscu może zabrzmieć to jak przedwczesne ujawnienie „finału opowieści”, żadna z naszych rozmówczyń nie dokonywała ścisłego oddzielenia religii i pracy. Raczej niż kompartmentalizowane (Héliot i in., 2020, s. 11), ich praktyki i stojące za nimi tożsamości – religijne i zawodowe, były na różne sposoby łączone. Krzyżowanie się tych dwóch typów praktyk lub ujmując to z perspektywy religii – włączanie jej w sferę pracy, dokonuje się zarówno w wymiarze interpersonalnym, w kontekście relacji z innymi osobami, o czym piszę szerzej w dalszej części artykułu, jak i w wymiarze bardziej indywidualnym, związanym z wewnętrznym doświadczeniem i przeżywaniem pracy oraz religii. Jednym z podstawowych procesów jest tutaj nadawanie religijnego sensu wykonywanej pracy zawodowej (por. Di i Ecklund, 2017) oraz postrzeganie jej w kategoriach realizowania wartości religijnych. Ich uobecnianie przez pracę może mieć zarówno całościowy charakter, np. wtedy, kiedy praca definiowana jest w kategoriach powołania, jak i wycinkowy, np. kiedy jednostka odmawia podjęcia pracy lub wykonywania zadań niezgodnych z religijnym systemem wartości, choć nie interpretuje aktywności zawodowej w kategoriach religijnych.

Rozumienie pracy zawodowej jako powołania od Boga nie musi koniecznie wiązać się z religijnym charakterem miejsca pracy (np. organizacja religijna) lub wykonywanego zawodu (np. katechetka). Dobrym przykładem są tutaj trzy nasze respondentki: Małgorzata – doula, Agata – prawniczka i Laura – *personal shopperka*. Małgorzata widzi swoją aktywność zawodową, a więc towarzyszenie kobietom w porodach, jako realizowanie religijnej idei obrony życia, którą rozumie jednak szeroko, jako „czerpanie z tego, co najpiękniejsze”, a więc współuczestniczenie w narodzinach człowieka. O dochodzeniu do przekonania, że zawód douli jest jej powołaniem, opowiada jako o procesie kierowanym przez Boga i wspomaganym przez znajomego księdza oraz wspólnotę religijną, której jest członkinią. Agata, radeckini prawna, jest z kolei dobrym przykładem osoby, która intelektualnie opracowuje swoją pracę zawodową, nadając jej znaczenia („uświęcanie się przez pracę”) wynikające z przekazu wspólnoty religijnej, do której należy:

Opus Dei jest miejscem dla ludzi, którzy lubią swoją pracę, lubią swoją codzienność. (...) najbardziej ludzkim elementem tej formacji jest skupienie się na tym, że świętość się wydarza w codzienności, w dobrym robieniu roboty (...). Tak, położenie akcentu na codzienność i na dobre wykonywanie tego, co człowiek powinien zrobić. Jakby nieszukanie

takiego rozdziału na tą część, która jest duchowa i religijna, a tą część, która jest świecka i w niej się mieści na przykład praca, tylko podkreślenie tego, że człowiek jest jednym, tak? Nie może się dobrze modlić człowiek, który źle pracuje.

Agatę i trzecią z przywoływanych respondentek – Laurę łączy integralne spojrzenie na własną religijność jako na coś, co realnie przenika całe ich życie, także zawodowe. W jaki zatem sposób wykonywanie zawodu *personal shopperki*, osoby, która doradza klientkom w zakupach, może być interpretowane w kategoriach powołania? Podobnie jak Małgorzata (doula), Laura widzi proces dochodzenia do wyboru tego zajęcia jako odbywający się z woli Boga, choć jednocześnie indywidualnie sprawczy. Jak zaznacza: „Pan Bóg mi pozwolił w wolności dojść do tego, że robię te różne rzeczy”. Swoją pracę doradcą, głównie z kobietami, osadza w obecnych w nauczaniu Kościoła ideach integralnej kobiecości oraz teologii ciała. Praktyki zawodowe i religijne krzyżują się tutaj za pomocą podzielanych znaczeń dotyczących płci i cielesności, a świecka z oglądu praktyka doradzania w kwestii zakupu ubrań, staje się formą przeżywania religii w codziennym życiu zawodowym. Laura tak tłumaczy swoją perspektywę w spojrzeniu na pracę:

Mogłabym powiedzieć, że moda nie ma dla mnie żadnego znaczenia, w sensie takim, że w ubieraniu się, w ubiorze liczy się człowiek i to ubranie ma mu tylko pomóc zobaczyć się takim, jakim on naprawdę jest. (...) Więc pod tym kątem jakby tak, praca z kobietami i pozwalanie im zobaczenia siebie w nowym świetle w tym kontekście, no dla mnie jest myślę, że takim powołaniem. (...) Ja powoli też sobie tak odkrywam z Panem Bogiem gdzieś głębiej tego. (...) Pan Bóg mi pokazuje (...), że jesteśmy duchem, duszą i ciałem, tak wierzymy w chrześcijaństwie, i że żadne z tych trzech nie jest ważniejsze od pozostałych.

Definiowanie pracy zawodowej w kategoriach powołania jest całościową deklaracją i przejawem integralnego widzenia religijności w codziennym życiu. Choć badane przez nas katoliczki były osobami zaangażowanymi religijnie, związanymi z instytucją Kościoła oraz wspierającymi jego nauczanie, nie wszystkie z nich podzielały tak radykalną wizję usensowienia pracy przez religię (por. Ammerman, 2014b, s. 175–180). Część respondentek dokonywała tego w sposób bardziej wycinkowy lub zapośredniczony, np. definiując warunki brzegowe dla podejmowania decyzji w i o pracy. Danuta, która prowadzi media społecznościowe pewnej fundacji, deklaruje, że przekonania religijne są dla niej wyznacznikiem w działalności zawodowej i wpływają np. na treści, które zamieszcza w sieci. Bernadetta, 30-letnia singielka poszukująca pracy, zaznacza, że praca, którą podejmie, musi być zgodna z jej wartościami, co wyklucza np. zatrudnienie w kompaniach piwowarskich, a preferuje pracę w firmach powiązanych z produkcją ekologiczną.

Dla znacznej grupy naszych rozmówczyń krzyżowanie się religii i pracy zawodowej zapośredniczone było przez komponent moralnościowy (Ammerman, 2021, s. 159–176). Religia wkraczała w przestrzeń pracy w sytuacjach małych i dużych kryzysów o charakterze etycznym. O codziennych wyzwaniach etycznych opowiadały na przykład badane przez nas prawniczki. Barbara, radczyni prawna, mówiła wprost o pojawiających się konfliktach między interesem klienta, zgodnie z którym jako członkini zespołu prawnego powinna działać, a własnymi przekonaniem moralnymi opartymi na katolicyzmie. Klaudia, także prawniczka, podobne dylematy rozwiązuje w następujący sposób:

[Ja] przede wszystkim tak jakby doradzam tak ze strony prawnej, tylko że z drugiej strony no jest też szereg takich rzeczy, gdzie można te wartości chrześcijańskie po prostu przemycić. Jak np. no widzę, że ktoś przyszedł po poradę, jak np. wykaraskać się z tej sytuacji, ale z drugiej strony no nie jest do końca sam fair w tym wszystkim... Więc jakby mu uświadomić też, że „no nie jest to do końca tak wszystko ok, jak to robisz”. (...) Wy-szyński kiedyś tak powiedział, że my [prawnicy] reprezentujemy taki zawód, który broni takiej najstarszej chrześcijańskiej zasady, czyli nie potępiamy człowieka, ale potępiamy czyny.

Nadawanie religijnego sensu pracy za pośrednictwem etyki może też mieć charakter nierutynowy i stanowić odpowiedź na poważniejszy kryzys, którego doświadcza organizacja oraz jej pracownicy. Wioleta, pracowniczka korporacji, po odkryciu nieprawidłowości podatkowych związanych z wynagrodzeniami konsekwentnie i pomimo niezadowolenia współpracowników walczy o rozwiązanie problemu zgodnie z obowiązującym prawem. Pomyślnie zakończenie sprawy interpretuje jako zwycięstwo swoich, w domyśle religijnych, wartości. Podobną strategię oporu w obliczu kryzysu finansowego w firmie podejmuje także Lena, ówczesna pracowniczka katolickiego wydawnictwa, którą szef próbuje zmusić do kłamstwa. Dysonans wynikający z religijnego charakteru firmy i nieetycznych działań Lena próbuje redukować, wprowadzając zakorzenioną w katolickim uniwersum znaczeniowym kategorię „grzeszności ludzi”:

Pewne prace, które gdzieś sobie stawiają w bardzo ważnym miejscu właśnie Pana Boga, misję, one... [pauza], one też są ludzkie i bardzo często błędą. (...) może zabrzmieć naiwnie, ale ja nie miałam świadomości takiej. Wyobrażałam sobie, że skoro jest to wydawnictwo, które gdzieś tam wydaje książki te właśnie katolickie, to ono pod każdym względem będzie się odnosiło do tej katolickości. (...) [A ono] jest przepelnione grzechem, jest przepelnione chciwością, jest przepelnione po prostu ludźmi, a ludzie są grzeszni.

Lustrzanym odbiciem sytuacji Leny, u której katolickie z definicji miejsce pracy okazuje się nieetyczne, a podtrzymanie zgodności między religią i pracą wymaga aktywnego zaangażowania jednostki, jest przypadek Bianki,

pracowniczkę korporacji, a więc firmy o całkowicie świeckim charakterze. Dla Bianki zabezpieczenie jej wartości religijnych i możliwość integrowania religijności i pracy zawodowej odbywa się za pośrednictwem korporacyjnych reguł formalnych. Jak zauważa respondentka, świadomość, że może „poruszać się w wytyczonych ramach” daje jej poczucie transparentności, uczciwości i bezpieczeństwa. Bianka swoją pracę zgodną ze standardami etycznymi, także religijnymi, określa mianem: „może być po Bożemu, choć nie w kontekście Bożym”.

Przywołane w tym rozdziale przykłady dowodzą, że na poziomie intrapersonalnym włączanie religii w sferę pracy zawodowej odbywa się przede wszystkim przez nadawanie działaniom zawodowym oraz samemu miejscu pracy znaczeń o charakterze religijnym. Jak starałam się to zaprezentować, religijne usensowianie pracy może mieć charakter bezpośredniej sakralizacji aktywności lub być zapośredniczone, np. przez wymiar moralnościowy. Zgromadzone dane pokazują, że badane przez nas katoliczki na różne sposoby szukają korespondencji między wyznawanymi przez siebie wartościami religijnymi a wartościami miejsca pracy, podejmując działania, które mają na celu utrzymanie spójnej tożsamości, nawet w kontekście pojawiających się napięć. W konsekwencji w procesach tych klasyczny podział na sacrum związane z praktykami religijnymi oraz profanum obejmujące między innymi pracę zostaje podważony, a kategorie świeckiego i religijnego miejsca pracy stają się możliwymi do renegotjowania konstruktami.

### **„Panie Jezu, jedziemy!”. Religia jako źródło wsparcia i sprawstwa w pracy**

Jak starałam się to pokazać w poprzedniej części artykułu, krzyżowanie się praktyk religijnych oraz zawodowych dokonuje się poprzez elementy znaczeniowe oraz moralnościowe (Ammerman, 2021), ale dochodzi do tego także poprzez komponent emocjonalny praktyk. Religia wkracza w przestrzeń pracy tam, gdzie jednostki odczuwają potrzebę kojenia, tonizowania czy rozładowywania emocji. Relacje naszych respondentek wskazują, że religia pełni taką rolę w sposób szczególnie wobec tych zajęć, które wymagają kontrolowania lub świadomego zarządzania emocjami, czy też wiążą się z pracą emocjonalną jako częścią praktykowania zawodu. Szczególnym przypadkiem są tutaj osoby pracujące w zawodach medycznych, a więc na co dzień mierzące się z chorobą i cierpieniem. Agnieszka, fizjoterapeutka dziecięca, mówi wprost, że bez wiary nie byłaby w stanie wykonywać swojej pracy, w której zajmuje się ciężko chorymi dziećmi, z których część pozostaje trwale niepełnosprawna, a niektóre z nich umierają. Religia pozwala jej na radzenie sobie w tych najtrudniejszych

momentach, jest źródłem wsparcia, ale także empatii i zrozumienia dla pacjentów oraz ich rodzin. Podobną postawę prezentuje Liliana, lekarka pracująca na oddziale hematologii dziecięcej. Jak przyznaje, kiedyś próbowała rozdzielać wykonywaną pracę i swoje życie religijne. Dziś nie wyobraża sobie takiego podziału, a każdy dzień rozpoczyna wizytą w szpitalnej kaplicy, gdzie modli się za pacjentów i personel medyczny, z którym współpracuje. W przypadku Liliany religia jest środkiem pozwalającym na redukcję napięcia emocjonalnego wynikającego z ryzyka, jakim obarczona jest jej praca:

Ja mówię, gdybym ja nie była wierząca, ja bym sobie nie poradziła absolutnie na tym oddziale (...). Że, matko, jak popełnię błąd, przecież ja mogę zabić pacjenta. Ok, ja będę popełniać błędy, ja to wiem, bo ja nie jestem nieomylna. Tylko, Panie Boże, ty się zajmij (...). I ty mnie prowadź. Właśnie przed zabiegiem, jak robię nakłucie lędźwiowe, czyli pobieram płyn mózgowo-rdzeniowy, czyli wchodzę do kręgosłupa (...). [Mówię:] „Panie Jezu, jedziemy!” [śmiech]. To jakby, że bądź ze mną w tym moim dniu pracy, bo [pauza] no po ludzku ja naprawdę czasami nie wiem, jak to się dzieje, że to się wszystko ogarnia i że to funkcjonuje, bo jest tak ciężko.

Religia bywa źródłem wsparcia nie tylko w zawodach wysokiego ryzyka, ale także w rutynowym praktykowaniu zawodów, które nie są szczególnie angażujące emocjonalnie. Przejawem wkraczania religii w sferę pracy może być np. prośenie świętych o towarzyszenie podczas dnia pracy, zwracanie się do Boga w sytuacjach, kiedy brakuje siły, koncentracji czy cierpliwości i pojawia się uczucie frustracji związanej z pracą. Magdalena, nauczycielka, przyznaje, że czasem nie radzi sobie z uczniami i ma poczucie „że [aż] by się rozszarpała”, ale pomaga jej świadomość, że nie jest w tym sama („idąc do pracy zawsze mówię: «Boże, bądź ze mną, nawet jak nie pomyślę o Tobie»”). Religia pozwala także naszym respondentkom radzić sobie z wewnętrznymi napięciami wynikającymi z nadmiernych oczekiwań własnych (i innych) dotyczących pracy zawodowej czy doznawanymi porażkami, jak w przypadku Danuty, która nieudaną rekrutację racjonalizuje stwierdzeniem, że Bóg tak chciał i być może „ta praca by jej nie służyła”. Respondentka nie kwestionuje także popularnych wyobrażeń na temat roli religii w sytuacjach trudnych:

Jest w tym coś, że jak trwoga to do Boga. Co dzień tak się dzieje u mnie w życiu, niezależnie od tego, czy to jest radosne, czy nie, czy trudniejsze doświadczenie, to ja wiem, do kogo iść. I to jest dla mnie gdzieś ta pomoc, że ja sobie nie wymyślam kogoś i ta osoba mi nie odpowiada. Tylko ja doświadczam tej pomocy.

Kontrola emocji dzięki religii, np. opanowanie strachu, radzenie sobie z rozpaczą czy żalem, rozładowanie złości, dla wielu naszych badanych jest formą odzyskiwania sprawstwa w pracy zawodowej, warunkuje zdolność do oddziaływania na przebieg działań, realizację celów czy kształtowanie dobrych relacji

z innymi osobami. Dla Laury, która doświadczyła konfliktu ze współpracownikiem, to Jezus „jest genialnym przykładem stawiania granic”, które nie oznacza ani agresywnego reagowania i odwetu, ani pasywności i „nadstawiania drugiego policzka”. Podobnie jak dla Laury, dla wielu naszych rozmówczyń religia staje się zasobem, który pozwala na indywidualne, podmiotowe działanie, np. podjęcie decyzji o zmianie pracy lub jej porzuceniu, zaznaczenie swojego stanowiska w sporze itp. Religia bywa jednak także mniej oczywistym źródłem sprawstwa, które wymyka się ujmowaniu go w kategoriach indywidualistycznie rozumianej autonomii (por. Bracke, 2008; Mahmood, 2005). Kiedy przyjrzymy się narracjom badanych przez nas katoliczek na temat pracy, w wielu z nich istoty święte, takiej jak Bóg czy Jezus, występują w roli kierowników, doradców lub współpracowników. Cytowana już wcześniej Liliana, hematolożka dziecięca, podkreśla, że „swoją mocą nic nie może” i że w najtrudniejszych zawodowych zadaniach potrzebuje, bardzo dosłownego, towarzyszenia Jezusa. Bernadetta, była pracowniczka fundacji religijnej, ma poczucie, że to Bóg prowadzi ją na drodze zawodowej i że powinna być „w tym miejscu, w którym jest”, nawet jeśli praca nie jest dla niej w pełni satysfakcjonująca, a pewne decyzje mogą wydawać się z zewnątrz niezrozumiałe. Dorota, biolożka i nauczycielka, widzi wolę Boga w swojej kolejnej ciąży, która rozwiązała dylemat dotyczący ewentualnego powrotu do pracy zawodowej po przerwie poświęconej wychowywaniu dzieci. Religia może zatem być dla aktywnych zawodowo katoliczek źródłem sprawstwa, które jest współdzielone z istotami świętymi lub niemal całkowicie transcendentowane – przenoszone na sferę sacrum. Dobrym przykładem jest tutaj wypowiedź Ewy, pracowniczki administracji publicznej, zmagającej się z wyborem swojej ścieżki zawodowej i rozważającej pracę akademicką, której pomimo uzyskanego doktoratu ostatecznie nie podjęła:

I w tym momencie jakoś tak mówię, dosięgnęłam jakiegoś takiego dna, że powiedziałam temu Panu Bogu, żeby On po prostu się tymi rzeczami moimi zajął, bo ja sobie nie poradzę, bo to już w ogóle nie funkcjonuje tak jak kiedyś. No i zaczęłam od tego, że jakoś zaczęłam Go bardziej słuchać i nie siadałam do jakiejś pracy naukowej bez pomodlenia się, a najlepiej to właśnie pójścia sobie na mszę i zaczynania dnia od mszy. Takiego właśnie pytania się przede wszystkim Jego, co On ode mnie chce i jaka jest Jego wola, co ja mam robić. I tak dzień po dniu przez jakiś dłuższy czas to trwało. I ja stwierdziłam, że coś się zaczyna jakby zmieniać. I to był dla mnie taki przełomowy moment, od kiedy stwierdziłam, że to nie będzie realizowany mój plan, tylko ja chcę odczytać ten plan, jaki Bóg ma dla mnie.

Przedstawiona w tej części analiza pokazuje, że religia na różne sposoby przenika sferę pracy, np. krzyżując się z praktykami zawodowymi poprzez komponent emocjonalny czy stanowiąc źródło sprawstwa w praktykowaniu pracy, a jednocześnie może pozostawać praktycznie niewidzialna dla zewnętrznych

obserwatorów, nawet jeśli oddziałuje na relacje z nimi, np. jako współpracownikami. Patrząc z nieco szerszej perspektywy, można stwierdzić, że dla osób religijnych, jak badane przez nas katoliczki, religia jest jednym z czynników nadających ciągłość pracy zawodowej. Z jednej strony poprzez podtrzymywanie praktyk zawodowych pomimo pojawiających się trudności i wyzwań, a z drugiej poprzez integrowanie niespójnych czasem praktyk podejmowanych przez jednostkę oraz nadawanie sensu ewentualnym zmianom i pojawiającym się zerwaniam w trajektorii zawodowej.

### **„Nie biję Biblią po głowie”. Religia w relacjach interpersonalnych w pracy**

Ostatnią część tego artykułu, poświęconą obecności religii w relacjach interpersonalnych w pracy, chciałabym rozpocząć od przytoczenia opowieści Kamili, obecnie pracowniczki agencji PR. We fragmencie wywiadu respondentka tak opowiada o jednej z rozmów kwalifikacyjnych, jaką odbyła z prezesem firmy, w której starała się o zatrudnienie:

Pamiętam, że w jednej firmie był taki pan prezes (...) [i] on zaczął takie pytania zadawać, sam zaczął zadawać pytania takie egzystencjalne. (...) Powiedział, że jest niewierzący. I ja mu powiedziałam, że ja rozumiem i ja szanuję osoby niewierzące (...). Ja ich szanuję, ale mówię z punktu widzenia swojego „ja”. Ja mówię od siebie, tak? (...) Pamiętam, że było tam takie drzewo i ja mówię do niego: „No bo wie Pan, jak to jest? Tak jak właśnie jest tamto drzewo. Pan siedzi tyłem, ja siedzę przodem i ja to drzewo widzę, a Pan nie widzi. A to drzewo tam jest”.

Opowieść Kamili jest znacząca na co najmniej dwóch poziomach. Po pierwsze, stanowi przykład świadomego i celowego ujawniania swojej tożsamości religijnej w sytuacji zawodowej. Po drugie, można ją odczytać bardziej metaforycznie jako obrazującą sytuację osób wierzących w świeckich środowiskach pracy. Rekrutujący szef uosabia w niej koncepcję sekularnego miejsca pracy, w którym religia jest nieobecna lub ignorowana. Kamila reprezentuje osoby wierzące, dla których religia, jak drzewo, nawet jeśli niewidoczna dla innych, stanowi część życia zawodowego. Kluczowe pytanie dotyczy tego, kiedy i jak przekonanie o tym, że „to drzewo tam jest”, jest ujawniane w środowisku pracy.

Napięcie między ideą sekularnego, a więc oddzielnego od religii miejsca pracy, a włączaniem religii w tę przestrzeń nie jest jedynie kwestią różnic między osobami wierzącymi i niewierzącymi. Bywa ono również doświadczeniem osób religijnych. Większość naszych rozmówczyń w sposób otwarty nie kwestionowała wspomnianej idei sekularności, będącej częścią współczesnych kulturowych rozumień pracy, zapewne mając także świadomość, że



w środowiskach wielkomiejskich część ich współpracowników to osoby nie-religijne. Jednocześnie badane przez nas katoliczki były silnie zaangażowane religijnie i przywiązane do instytucji Kościoła. Sprawiało to, że u części z nich pojawiało się napięcie związane z obecną w katolickim nauczaniu koncepcją realizowania powołania świeckich w świecie czy wezwaniem do ewangelizacji a ideą rozdziału pracy i religii. Respondentki w różny sposób opracowywały to napięcie, co znajdowało wyraz w praktykach różniących się stopniem i sposobem uobecniania religii w relacjach interpersonalnych w pracy.

Wypowiedzi, które świadczyłyby o podejmowaniu w pracy działań o charakterze otwarcie ewangelizacyjnym, praktycznie nie pojawiały się w prowadzonych przez nas wywiadach. Nawet jeśli badane przez nas katoliczki dostrzegały potencjał ewangelizacyjny w zsekularyzowanych grupach pracowniczych, to jednak starały się powściągać spontaniczną ekspresję swojego religijnego światopoglądu i raczej reagować zwrotnie na pojawiające się zachęty, np. w postaci pytań czy zaproszeń do dyskusji ze strony współpracowników. Postawę wielu naszych rozmówczyń w tej kwestii można określić słowami Laury jako „nieukrywanie, ani nienarzucanie” religijności. Dobrym przykładem jest tutaj Wioleta, zatrudniona w korporacji, w której większość pracowników to osoby niewierzące, a często także antyklerykalne lub antyreligijne:

Zresztą to nie jest też tak, że ja nie wiadomo, jak epatuję tym [swoją religijnością – XX], tak. Jakby ja żyję moim życiem, nie biję Biblią po głowie, nie mówię: „Musisz się nawrócić”. Nie zwracam uwagi, że słuchaj, ty dziewczyno nie powinnaś żyć z drugą dziewczyną, tak. (...) Nie powiem, że to jest bardzo łatwe, jakby wiedząc już coś takiego, mieć interakcję z takimi osobami, natomiast ja wiem, że one potrzebują Boga. Więc nauczyłam się tego w pracy, żeby nie traktować ludzi jako obiekty mobilizacyjne, tylko żeby szanować ich dla samego faktu, że są ludźmi. Co nie oznacza, że ja nie myślę nieustannie, w jaki sposób mogłabym do nich dotrzeć.

Część z badanych przez nas kobiet widzi obecność religii w relacjach z innymi osobami w pracy jako dawanie świadectwa tym, co i w jaki sposób się robi jako pracowniczka i katoliczka jednocześnie. Krystyna, właścicielka szkoły językowej, diagnozuje, że ludzie zasadniczo nie lubią, kiedy ocenia się ich zachowanie i próbuje coś narzucić. Dla niej uobecnianie religii to przede wszystkim tworzenie dobrej atmosfery w pracy, które, ma nadzieję, być może kiedyś zostanie zinterpretowane przez pracowników jako wynikające z jej wartości religijnych jako szefowej. W podobnym tonie wypowiada się Agata, prawniczka, wskazując na dostrzeganie przez współpracowników korespondencji między etycznym postępowaniem, pozytywnym nastawieniem do pracy i zaangażowaniem w nią a religijnością danej osoby. Dla Agaty jakiegokolwiek formy indoktrynacji religijnej w miejscu pracy są nie tylko nie na miejscu, ale także zupełnie bezcelowe:

Uświęcenie innych przez pracę polega (...) nie na (...) apostołstwie polegającym na głoszeniu czegoś, bo tak się w pracy nie da i nawet się nie powinno, ale (...) na dawaniu dobrego przykładu. Na jakby takim pracowaniu, żeby zachęcać innych ludzi do życia tym, co dla mnie jest ważne. (...) Chodzi mi o to, że (...) nie ma sensu wygłaszanie 15-minutowego przemówienia w stylu Savonaroli przy dystrybutorze na wodę, bo to jakby działanie będzie bardzo jasne i mocno zniechęcające, tak? Trochę jak w tej komedii „Trzynasty wojownik”, gdzie po 20 latach działania wśród Wikingów, księdzu udało się nawrócić jednego Wikinga na buddyzm.

Strategia „dawania świadectwa” obierana przez część naszych rozmówczyń w wielu przypadkach jest *de facto* formą niewidzialnej obecności religii (Luckmann, 1995) w środowisku pracy, ponieważ działanie zgodne z wartościami religijnymi może po prostu być nierozpoznawane jako takie przez otoczenie. Między innymi z tego powodu, ale także z uwagi na wspomniane wcześniej wyobrażenie o zasadniczo sekularnym charakterze miejsca pracy i niechęć wobec bezpośredniej ewangelizacji współpracowników, część kobiet decyduje się na bardziej subtelne praktyki ujawniania swojej religijności. Jednym ze sposobów takiego sygnalizowania jest dyskursywne normalizowanie praktyk religijnych. Co dość oczywiste, funkcjonowanie w środowisku pracy nie polega jedynie na wykonywaniu zadań służbowych, ale także na różnych praktykach towarzyskości. Właśnie ta przestrzeń, np. w postaci nieformalnych rozmów, pogaduszek przy kawie czy posiłku, jest wykorzystywana przez badane katoliczki do „przemycania” informacji o swojej religijności. W opowieściach o codzienności, np. o spędzonym weekendzie, kobiety wspominają zatem o udziale w rekolekcjach, spowiedzi czy porannej mszy. Do ujawniania religii w pracy, a więc krzyżowania się praktyk religijnych i zawodowych, dochodzi także za pośrednictwem ciała osoby praktykującej i nieco rzadziej – przestrzeni, w której praktyki są performowane. Przykładem widzialnej obecności religii w miejscu pracy jest przypadek Lilianny, która umieściła ikonę Maryi przy komputerze, w dostrzegalnym dla innych miejscu („w ogóle się z tym nie kryję i, kurczę, jak mogę dać świadectwo, no to to jest fajne”). Respondentka nie ma także oporów przed publicznym żegnaniem się przed wykonaniem procedury medycznej, co w jej zespole jest akceptowane, choć w skali całego szpitala nie stanowi normy.

Dla innych naszych rozmówczyń tym, co pozwala uwidocznić religię w pracy, jest ich własne ciało ozdobione symbolami religijnymi. O ile znakowanie publicznej, współdzielonej przestrzeni pracy za pomocą artefaktów religijnych może wydawać się problematyczne, o tyle ciało postrzegane jest jako coś indywidualnego oraz prywatnego. Uwidocznianiu religii służą umieszczone na szyi lub ręce krzyże, szkaplerze, różańce, bransoletki. Julia, która jest nauczycielką i członkinią katolickiego ruchu stawiającego w centrum kwestie tzw. czystości seksualnej, w trakcie wywiadu pokazuje nadgarstki obwieszane licznymi opaskami o przekazie religijnym:

Jeżeli człowiek jest właśnie rzeczywiście autentycznie wierzący, to tego nie ukrywa, prawda. Nie ukrywa, że na przykład, no nie wiem, noszę jakieś takie opaski, prawda. (...). Ja się tego nie wstydzę. I uczniowie, przecież latem jestem rozebrana, w sensie w krótkim rękawku, no to widzą, jakie noszę opaski. I oni na pewno zwracają na to uwagę i wiedzą, że jestem osobą wierzącą.

Religijne materialności umieszczone na ciele są nie tylko wyrazem tożsamości ich właścicielek, ale także elementem, który może prowokować inne akty uwidoczniania religii w pracy. Dla Leny bransoletka niewolnictwa maryjnego, fizyczny dowód przejścia rytuału zawierzenia Maryi, jest pretekstem do rozmów o Bogu. Zaciekawienie uczniów symbolami religijnymi umieszczonymi na ciałach Julii, Luizy czy Marii, które są nauczycielkami, pozwala im na rozpoczęcie dyskusji o wartościach religijnych w życiu. Ucieleśnienie, podobnie jak opisywane wcześniej znaczenia, emocje czy moralność, jest zatem elementem, za pomocą którego praktyki religijne i zawodowe krzyżują się.

Opisane powyżej różne formy widzialnego uobecniania religii w miejscu pracy oraz bardziej lub mniej otwartego symbolizowania religijności przez pracujące katoliczki sprawiają, że ich tożsamość religijna jest rozpoznawana przez współpracowników. Niekiedy zdarza się, że zaczyna ona funkcjonować jako rodzaj etykiety, wzmacniającej polaryzację ideologiczną w zespole pracowniczym. Religia uwidocznia się bowiem w relacjach interpersonalnych w wielkomiejskich środowiskach pracy także wtedy, kiedy staje się przedmiotem dyskusji i sporu. W kontekście naszych badań, co sygnalizowałam już wcześniej, dyskusje te były inicjowane w sytuacji budzących duże emocje publicznych debat na temat gender, praw osób LGBT+, antykoncepcji, aborcji oraz towarzyszących im mobilizacji i protestów społecznych, wobec których Kościół rzymskokatolicki zajmował stanowisko. Jak relacjonowały nasze rozmówczynie, w ich zespołach pracowniczych, często złożonych z osób niereligijnych, duże emocje budziły też ujawnianie nadużycia przedstawicieli Kościoła, wykorzystywanie seksualne dzieci itp. Zofia, menedżerka projektów, w następujący sposób opisuje swoją sytuację w tym aspekcie:

Zdarzają się jakieś (...) rozmowy czy nawet czasami jakieś (...) dla mnie niezrozumiałe ataki w przypadkowej rozmowie kogoś na Kościół, połączone z dyskusjami politycznymi (...). No i czasami po prostu wtedy albo się nie odzywam, bo wiem, że to nie ma sensu [śmiech] kogoś przekonać do poglądów, no albo staram się tak na spokojnie coś powiedzieć, raczej po prostu prosząc kogoś o szacunek, na zasadzie, że jest to dla mnie ważne i proszę, żebyś tak nie mówił.

Dla wielu badanych rozmowy ze współpracownikami zogniskowane wokół nauczania Kościoła i działalności jego przedstawicieli mają konfrontacyjny charakter. Sytuacje takie zmuszają katoliczki do pełniejszego, niekoniecznie

planowanego, ujawniania swojej religijności i do zajmowania jednoznacznego stanowiska w dyskusjach światopoglądowych. Kilka naszych rozmówczyń opisywało mechanizm kozła ofiarnego, który uruchamiał się, zwłaszcza w zsekularyzowanych zespołach pracowniczych, kiedy tożsamość religijna pracowniczki była widoczna z uwagi na pełnioną rolę (np. katechетка) lub w inny sposób ujawniona wobec współpracowników. Barbara, prawniczka, uznaje np. prawo swoich kolegów i koleżanek do krytyki Kościoła, którą sama niejednokrotnie podziela, narzeka jednak, że tego typu sytuacje prowokują ataki na osoby wierzące na zasadzie przerzucania odpowiedzialności za działania instytucji. Dużo bardziej radykalne stanowisko wynikające z odrzucenia przez współpracowników prezentuje Luiza, nauczycielka w szkole średniej:

Jak ja wchodzę do pokoju [nauczycielskiego], to ja mam na czole napisane „Katechizm Kościoła katolickiego”. Oni wiedzą, co ja myślę o osobach homoseksualnych, o tych marszach tęczowych, o antykoncepcji, aborcji. (...) No i to jest trudne, zwłaszcza kiedy u nas ten Poznań jest taki bardzo tęczowy, promujący te wszystkie LGBTQ (...). No to ja mam takie wrażenie, że jestem w ogromnej mniejszości. (...) Ale chciałabym też mieć trochę taką odwagę, żeby też pokazać tym osobom, (...) że to, że my myślimy inaczej, nie znaczy, że oni mogą po mnie, jak to mówimy w poznańskim, „jeździć jak po klaczy”.

Dla Luizy opisane doświadczenie bynajmniej nie modyfikuje jej postawy, a raczej umacnia ją w poczuciu krzywdy i przekonaniu o własnej racji. Chodzenie do pokoju nauczycielskiego na przerwie oraz modlitwę za stojących po drugiej stronie ideologicznej barykady współpracowników traktuje jako rodzaj pokuty. Przykłady te pokazują, że u co najmniej części naszych rozmówczyń umacnia się przekonanie, że należą do mniejszości, która jest marginalizowana (por. Rejowska, 2023) i musi walczyć o uznanie swojego miejsca w środowisku pracy. Postawa konfrontacyjna nie jest jednak udziałem wszystkich. Niektóre badane, zamiast oporu, obierają strategię polegającą na translacji. Opiera się ona na przekonaniu, że osoby religijne i niereligijne należą do dwóch różnych światów, często drastycznie się różniących. Pierwszy z nich przypomina nieco opisywane przez Ammerman (2014b, s. 205–207) duchowe plemię, w ramach którego porozumienie jest naturalne, a członkowie z łatwością rozpoznają innych jako swoich i mają odwagę ujawniać swoją religijność. Kontakt z drugim światem wymaga natomiast „tłumaczenia”, do czego oczywiście konieczne są odpowiednie warunki i minimum zaufania. Bianka, pracowniczka korporacji, przyznaje, że to we wspólnocie religijnej ma „swoich ludzi”, ale w miejscu pracy, w którym jest postrzegana jako „ta z Kościoła”, stara się tłumaczyć swoją perspektywę na język osób niereligijnych:

Czasami po prostu mówię: no wiesz, ja na to trochę inaczej patrzę, ty, jeżeli wyjdiesz z takiego założenia, to jakby nie dostrzeżesz tego, że ja patrzę z zupełnie innej

perspektywy, więc ja ci mogę powiedzieć o moim świecie. Ja tak bardzo delikatnie mówię, czasami w formie żartu, że w moim świecie trochę inaczej na to patrzymy.

Zaprezentowane powyżej dane pokazują, że religia, choć nie zawsze w pełni ujawniana, jest obecna w pracy rzymskich katoliczek także na poziomie interpersonalnym. Forma jej uobecniania i powiązany z nią stopień widoczności są sumą oddziaływania różnych czynników. Bardziej niż na poziomie intrapersonalnym rolę odgrywa tu społecznie podzielane rozumienie miejsca pracy jako przestrzeni sekularnej, dla którego kontrapunkt stanowią te elementy religijnego systemu znaczeń, które wskazują na konieczność uobecniania religii w różnych sferach życia. W grę wchodzi także osobiste preferencje pracowniczki/ka oraz typ publiczności (np. współpracowników, odbiorców, przełożonych), przed którą uwidocznienie religii miałyby zachodzić. Istotnym czynnikiem jest w końcu także kontekst, w którym praktyki uobecniania religii w pracy mają miejsce. Jak starałam się to pokazać w prowadzonej w tym artykule analizie, nie jest nim tylko długofalowe osadzenie danej religii w społeczeństwie (por. Ammerman, 2021, s. 27–47), ale także bieżące wydarzenia, które redefiniują pozycję aktorów religijnych oraz podważają dotychczasowe sposoby rozumienia roli religii w życiu prywatnym i publicznym.

### Zakończenie

Analiza przedstawiona w niniejszym artykule pokazuje, że religia, nawet jeśli niekoniecznie znajduje się „w zasięgu wzroku” (por. Cadge i Konieczny, 2014), to jest obecna w wielkomiejskich środowiskach pracy za sprawą osób, które, jak badane przez nas katoliczki, żyją religię (Ammerman, 2021) nie tylko w kościele, wspólnocie religijnej czy w rodzinie, ale także w przestrzeni zawodowej. Obecność religii dotyczy zarówno miejsc pracy definiowanych jako religijne, jak i tych, które postrzegane są jako świeckie, przy czym, jak starałam się to pokazać, z perspektywy osób religijnych związek między charakterem miejsca pracy a uobecnianiem religii niekoniecznie musi być jednoznaczny i stały. Miejsce pracy może być religijne (np. szkoła czy organizacja katolicka), ale osoba nie musi koniecznie nadawać swojej pracy bezpośredniego religijnego znaczenia. I odwrotnie, typ pracy może w warstwie zewnętrznej, tej najbardziej oczywistej, nie posiadać odniesień religijnych jako takich, ale może być usensowiany przez jednostkę jako religijny.

Jak pokazują wyniki naszych badań, obecność religii w miejscu pracy częściej przypomina proces niż stabilne status quo. W jego ramach praktyki religijne i zawodowe mogą nakładać się całościowo (np. interpretowanie pracy jako powołania) lub tylko wycinkowo i w sposób zapośredniczony (np. przez

etykę, ideę dawania świadectwa wobec współpracowników itp.). Religia może być obecna na stałe na poziomie intrapersonalnym i rzadziej – interpersonalnym, albo dochodzić do głosu epizodycznie, a potem wycofywać się. W takim epizodycznym uobecnianiu się religii dużą rolę odgrywają sytuacje podważające światopogląd religijny jednostki (np. kryzysy wynikające z naruszeń norm etycznych, wydarzenia w życiu publicznym generujące ożywioną debatę na temat religii i Kościoła itp.). Nasze badania pokazują także, że znaczna część kobiet *de facto* balansuje między uniewidocznianiem a ujawnianiem religii w pracy, dostosowując swoje praktyki do kontekstu. Religia może mieć znaczenie dla jednostki i być postrzegana jako integralnie związana z pracą, ale może nie być uwidoczniata w rutynowych sytuacjach w pracy lub być upubliczniana tylko wobec niektórych grup odbiorców i w określonych sytuacjach.

Kiedy przyjrzymy się bliżej temu, jak religia wchodzi w sferę pracy, dostrzeżemy, że do krzyżowania tego dochodzi za pośrednictwem elementów będących składową praktyk. Tymi punktami styku są przede wszystkim współdzielone znaczenia, np. odwołanie do idei religijnych, by wytłumaczyć sens pracy zawodowej, oraz etyka wykorzystująca wartości religijne jako źródło moralnego postępowania w pracy. Religia uobecnia się w pracy również za pośrednictwem komponentu emocjonalnego, np. wtedy, gdy pomaga redukować napięcia wynikające z aktywności zawodowej oraz odzyskiwać sprawczość w pracy. Przenika do przestrzeni zawodowej także dzięki ucieleśnieniu, kiedy ciało praktykującego pracę jest jednocześnie ciałem praktykującym religię, oraz poprzez materialności symbolizujące religię w przestrzeni miejsca pracy. Wielość punktów styku między religią a pracą w praktykach aktywnych zawodowo rzymskich katoliczek pokazuje, że w coraz mniej religijnym świecie dużych i wielkich miast w Polsce miejsca pracy wciąż nie są całkiem zsekularyzowane.

## Bibliografia

- Ammerman, N. T. (2014a). Finding religion in everyday life. *Sociology of Religion: A Quarterly Review*, 75(2), 189–207. <https://doi.org/10.1093/socrel/sru013>
- Ammerman, N. T. (2014b). Sacred Stories, Spiritual Tribes. *Sacred Stories, Spiritual Tribes*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199896448.001.0001>
- Ammerman, N. T. (2020). Rethinking Religion. *American Journal of Sociology*, 126(1), 6–51. <https://doi.org/10.1086/709779>
- Ammerman, N. T. (2021). *Studying Lived Religion. Contexts and Practices*. New York University Press.
- Aptekarz nie odmówi pigulki „dzień po”, powołując się na klauzulę sumienia. (2024). Rzeczpospolita. <https://www.rp.pl/zdrowie/art39934201-aptekarz-nie-odmowi-pigulki-dzien-po-powolujac-sie-na-klauzule-sumienia>

- Bartkowski, J. P. (2001). *Remaking the Godly Marriage. Gender Negotiation in Evangelical Families*. Rutgers University Press.
- Berger, P. (2005). *Święty baldachim. Elementy socjologicznej teorii religii*. (W. Kurdział, tłum.). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Bracke, S. (2008). Conjugating the Modern/ Religious, Conceptualizing Female Religious Agency: Contours of a 'Post-secular' Conjuncture. *Theory, Culture & Society*, 25(6), 51–67. <https://doi.org/10.1177/0263276408095544>
- Cadge, W., Konieczny, M. E. (2014). „Hidden in Plain Sight”: The significance of religion and spirituality in secular organizations. *Sociology of Religion: A Quarterly Review*, 75(4), 551–563. <https://doi.org/10.1093/socrel/sru043>
- Casanova, J. (2005). *Religie publiczne w nowoczesnym świecie* [Public Religions in the Modern World]. (T. Kunz, tłum.). Zakład Wydawniczy Nomos.
- CBOS. (2022). *Postawy wobec obecności religii i Kościoła w przestrzeni publicznej*. [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K\\_003\\_22.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_003_22.PDF)
- CBOS. (2024). *Religijność Polaków w ostatnich dziesięcioleciach*. [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2024/K\\_050\\_24.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2024/K_050_24.PDF)
- Czekajewska, J., Walkowiak, D., Domaradzki, J. (2023). The Association Between Religion and Healthcare Professionals' Attitudes Towards the Conscience Clause. A Preliminary Study From Poland. *International Journal of Public Health*, 68(December). <https://doi.org/10.3389/ijph.2023.1606526>
- Di, D., Ecklund, E. H. (2017). Producing Sacredness and Defending Secularity: Faith in the Workplace of Taiwanese Scientists. *Socius*, 3. <https://doi.org/10.1177/2378023117733739>
- Ecklund, E. H., Daniels, D., Bolger, D., Johnson, L. (2020). A nationally representative survey of faith and work: Demographic subgroup differences around calling and conflict. *Religions*, 11(6), 1–18. <https://doi.org/10.3390/rel11060287>
- Fopka-Kowalczyk, M., Best, M., Krajnik, M. (2023). The Spiritual Supporter Scale as a New Tool for Assessing Spiritual Care Competencies in Professionals: Design, Validation, and Psychometric Evaluation. *Journal of Religion and Health* (T. 62, Numer 3). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01608-3>
- Frenkel, M., Wasserman, V. (2020). With God on their Side: Gender–Religiosity Intersectionality and Women’s Workforce Integration. *Gender and Society*, 34(5), 818–843. <https://doi.org/10.1177/0891243220949154>
- Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A., Markel, K. S. (2013). Religious Discrimination in the Workplace: A Review and Examination of Current and Future Trends. *Journal of Business and Psychology*, 28(4), 439–454. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9290-0>
- Graber, D. R., Johnson, J. A. (2001). Spirituality and Healthcare Organizations. *Journal of Healthcare Management*, 46(1), 39–52.
- Héliot, Y. F., Gleibs, I. H., Coyle, A., Rousseau, D. M., Rojon, C. (2020). Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Human Resource Management*, 59(2), 153–173. <https://doi.org/10.1002/hrm.21983>

- Konieczny, M. E. (2013). *The Spirit's Tether. Family, Work and Religion among American Catholics*. Oxford University Press.
- Kowalczyk, O., Roszkowski, K., Pawliszak, W., Rypel, A., Roszkowski, S., Kowalska, J., Tylkowski, B., Bajek, A. (2022). Religion and Spirituality in Oncology: An Exploratory Study of the Communication Experiences of Clinicians in Poland. *Journal of Religion and Health*, 61(2), 1366–1375. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01343-1>
- Krzyże w warszawskich urzędach zakazane. Sprawa trafi do prokuratury. (2024). Rzeczpospolita. <https://www.rp.pl/samorzad/art40398251-krzyze-w-warszawskich-urzedach-zakazane-sprawa-trafi-do-prokuratury>
- Lekarz powoła się na klauzulę sumienia przy aborcji. Ucierpi też szpital. (2024). Rzeczpospolita. <https://www.rp.pl/zdrowie/art39986341-lekarz-powola-sie-na-klauzule-sumienia-przy-aborcji-ucierpi-tez-szpital>
- Longman, C. (2008). Sacrificing the career or the family?: Orthodox jewish women between secular work and the sacred home. *European Journal of Women's Studies*. <https://doi.org/10.1177/1350506808091505>
- Luckmann, T. (1995). *Niewidzialna religia. Problem religii w nowoczesnym społeczeństwie*. (L. Bluszcz, tłum.). Zakład Wydawniczy Nomos.
- Mahmood, S. (2005). Politics of piety. W: *The Islamic Revival and the Feminist Subject*. University Press. <https://doi.org/10.1017/UPO9781580466301>
- Miller, D. W. (2007). *God at Work: The History and Promise of the Faith at Work Movement*. Oxford Academic.
- Niedźwiedź, A. (2015). *Religia przeżywana. Katolicyzm i jego konteksty we współczesnej Ghanie*. Wydawnictwo Libron.
- Park, J. Z., Dougherty, K. D., Neubert, M. J. (2016). Work, Occupations, and Entrepreneurship. W: D. Yamane (Red.), *Handbook of Religion and Society* (s. 29–46). Springer International Publishing.
- Piela, A. (2011). Piety as a concept underpinning Muslim women's online discussions of marriage and professional career. *Contemporary Islam*, 5(3), 249–265. <https://doi.org/10.1007/s11562-011-0162-y>
- Rejowska, A. (2023). The besieged fortress? Urban, highly educated and highly religious: female members of Catholic groups in contemporary Poland. *Culture and Religion*, 23(2), 117–139. <https://doi.org/10.1080/14755610.2024.2303524>
- Rogińska, M. (2019). Trajectories of (Non)Belief in the Scientific Community: The Case of Polish and Ukrainian Natural Scientists. *Review of Religious Research*, 61(4), 389–409. <https://doi.org/10.1007/s13644-019-00386-x>
- Rogińska, M. (2021). “Boundary Work”: The Religious Faith of Natural Scientists in Poland and Ukraine. *Implicit Religion*, 24(1), 63–85. <https://doi.org/10.1558/imre.19568>
- Schaeffer, C. B., Mattis, J. S. (2012). Diversity, religiosity, and spirituality in the workplace. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 9(4), 317–333. <https://doi.org/10.1080/14766086.2012.742750>



- Schatzki, T. (2001). Introduction: Practice Theory. W: T. R.Schatzki, K. Knorr Cetina, E. von Savigny (red.), *The Practice Turn in Contemporary Theory*. Routledge.
- Shove, E., Pantzar, M., Watson, M. (2012). *The Dynamics of Social Practice. Everyday Life and How It Changes*. SAGE.
- Singh, R. K., Babbar, M. (2021). Religious Diversity at Workplace: a Literature Review. *Humanistic Management Journal*, 6(2), 229–247. <https://doi.org/10.1007/s41463-021-00105-1>
- Steffy, K. (2013). Religious orthodoxy and the American worker. *Sociology of Religion: A Quarterly Review*, 74(1), 1–29. <https://doi.org/10.1093/socrel/srs074>
- Szwed, A. (2024). Religion Lived In-Between. Time, Space, and Religious Practices of Roman Catholic Women in Poland. *Sociology of Religion: A Quarterly Review*, srae005. <https://doi.org/10.1093/socrel/srae005>
- Wasserman, V., Frenkel, M. (2020). The politics of (in)visibility displays: Ultra-Orthodox women manoeuvring within and between visibility regimes. *Human Relations*, 73(12), 1609–1631. <https://doi.org/10.1177/0018726719879984>
- Weber, M. (1984). *Szkice z socjologii religii* (H. Wandowski, tłum.). Książka i Wiedza.
- Wnuk, M. (2022). Are Religious Practices Indirectly Related to Stress at Work Through the Tendency to Forgive? A Sample of Polish Employees. *Journal of Religion and Health*. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01710-6>
- Wnuk, M. (2024). Spirituality, Organizational Gratefulness, and Well-Being Among Polish Workers. *Journal of Religion and Health*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10943-024-02036-1>

