

Pozycja pracowników w strukturze organizacji a obraz własnej osoby

Kazimierz Kotlarski*

Katedra Psychologii, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

POSITION OF WORKERS IN THE STRUCTURE OF ORGANISATION AND SELF-IMAGE

The article presents the results of investigation that aimed to answer the question if the position taken up in a firm has an influence on one's self-image. It was assumed hypothetically that the higher the position in the establishment, the more positive the self-image of the worker. To verify this hypothesis, three grades of positions in the establishment were distinguished: I productive (workers), II administrative (clerks), III executive (managers). The study was conducted in four companies. The sample was composed of 30 persons employed as workers, 30 – clerks and 30 managers. All subjects were asked to fulfil a questionnaire and with its help to appraise their own mental, intellectual, social, vocational predispositions and also the degree of acceptance by others in work environment. The results of these investigations have confirmed the hypothesis in part. The most positive self-estimation but not of all aspects was presented by managers. The next group of employees, productive workers, estimated their image positively. The most critical opinion about their status was shown by administrative workers (clerks).

WSTĘP

Obraz własnej osoby jest jednym z bardzo ważnych fragmentów osobowości. Tworzy się on pod wpływem grupy społecznej, w której jednostka przebywa (Markus, 1977). W późniejszym okresie życia grupa społeczna i instytucja, w której znajduje się człowiek, jest ważnym składnikiem jego tożsamości jak i składnikiem obrazu samego siebie (Rosenberg, Turner, 1981; Mead, 1974). Pisząc swój życiorys jednostka na przykład zawsze zaznacza, do jakiej grupy społecznej i instytucji przynależy lub przynależała. Każda instytucja ma zhierarchizowaną strukturę, a relacje pomiędzy członkami zajmującymi różne szczeble hierarchii nie są symetryczne. Zatem na obraz własnej osoby jednostki będzie wpływało nie tylko to, czy jest ona członkiem danej instytucji, ale również to, jaką pozycję zajmuje ona w hierarchii danej instytucji (Hurrelmann, 1994). Menadżer np. zatrudnia pracowników i wydaje im polecenia a pracownicy produkcyjni przyjmują pracę

i wykonują polecenia. Każdy z uczestników interakcji ma inną władzę, prestiż, dochody i wykształcenie. Takie relacje więc kształtują inaczej osobowość każdego z uczestników interakcji. Poza tym w procesie pracy kształtuje się dopasowanie człowieka do organizacji i organizacji do człowieka (Bańka, 2000), co także wpływa na zmiany w osobowości. Zaprezentowane czytelnikowi rozważania teoretyczne oraz badania są próbą odpowiedzi na pytanie, jaki jest związek między pozycją we firmie a obrazem własnej osoby.

KSZTAŁTOWANIE OBRAZU WŁASNEJ OSOBY

Istnieje wielość pojęć związanych z wizerunkiem siebie samego. Raz używa się pojęcia „ja” (*self*) pisanego dużą lub małą literą, a także pojęcia „ego” jak również „obraz samego siebie”, „pojęcie o własnym ja” lub „obraz własnej osoby” (*self-concept*, *self image*), a także pojęcia „samowiedza” (*self knowledge*), samoocena (*self estimation*). Taka różnorodność pojęć jest efektem innego podejścia do zagadnienia. Każde z nich oznacza nieco inną orientację teoretyczną. James wyróżnił Ja „poznawalne” i Ja „poznające”. To pierwsze jest zbiorem myśli i refleksji o sobie samym – krótko mówiąc Ja. To drugie jest Ja poszukującym informacji o świecie

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Kazimierz Kotlarski, Katedra Psychologii, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, ul. Asnyka 2a, 87-100 Toruń.

zewnątrznym. Ja „poznające” można utożsamić ze świadomością. Jedno i drugie Ja, czyli te poszukujące informacji o świecie zewnętrznym i te koncentrujące się na poznaniu siebie daje człowiekowi poczucie tożsamości. Można inaczej powiedzieć, że moje Ja jest nie tylko wiedzą o mnie, ale także charakterystycznym tylko dla mnie zbiorem wiedzy o świecie zewnętrznym. James podkreślił, że człowiek ma tyle wizerunków Ja, ile jest ludzi z którymi wszedł w kontakt społeczny i którzy wytworzyli sobie jego obraz (James, 1910). Zupełnie inny rodowód ma pojęcie ja wywodzące się z psychoanalizy. Strukturalna teoria osobowości Freuda, wyróżniająca trzy struktury: id, ego i superego dała asumpt do rozważań dotyczących powstawania oraz istoty „ja”. Teorie psychoanalityczne, szczególnie późniejsze oddalają się od pierwotnych założeń psychoanalizy klasycznej. Wspólne z nią mają przeświadczenie dotyczące ważności pierwszego okresu życia dla formowania się „ja” i jego przyszłego kształtu. Podkreślają one znaczenie interakcji innych osób w formowaniu się self oraz całej osobowości (Drat-Ruszczak, 2000).

Jak podkreślają Markus i Nurius (1986), jedne aspekty obrazu własnej osoby ujawniają się w jednego rodzaju sytuacjach społecznych a inne w innych sytuacjach. Inną koncepcję siebie aktualizuje mężczyzna przystępujący do gry w szachy, a zupełnie inną, kiedy jest w szkole na wywiadówce, jeszcze inną jako kierownik zespołu wprowadzający zmiany innowacyjne. Interesującą teorią osobowości jest teoria Meada. Wyróżnia on w niej dwa podstawowe składniki osobowości Me oraz I. Me jest jej społecznym składnikiem, natomiast I psychicznym. Me tworzą wyobrażenia jednostki dotyczące ocen jej osoby dokonywanej przez innych oraz tego, jak powinna się ona zachowywać zgodnie z oczekiwaniami innych. I jest bardziej spontanicznym i niezależnym od wpływu innych składnikiem osobowości. Me i I tworzą razem Self (Mead, 1975). Zatem, jak z tej teorii wynika, istotnym składnikiem self jest jej składnik, który utworzyły opinie i oczekiwania innych. Osobowość i jej podstawowy składnik – obraz własnej osoby jest rezultatem interakcji między jednostką a środowiskiem. Tworzą go dwa procesy: socjalizacja i indywidualizacja.

Obraz własnej osoby jest bez wątpienia jednym z najważniejszych składników osobowości. Decyduje on o poczuciu tożsamości człowieka i o stopniu jego identyfikacji z określoną grupą społeczną (Markus, Kitayama, 1993). Na ogół autorzy są zgodni, że obraz własnej osoby jest zbiorem wiedzy, sądów i przekonań o sobie i swoich właściwościach. Również istnieje zgoda dotycząca przekonania o wpływie tegoż obrazu na zachowanie jednostki w ważnych dla niej dziedzinach życia (Combs, Avila, 1985).

ZNACZENIE INNYCH W KSZTAŁTOWANIU I STABILNOŚCI JA

Można zaryzykować twierdzenie, że obraz własnej osoby kształtuje się częściowo ewolucyjnie wraz z rozwojem jednostki, częściowo kształtują go ważne, a trudne do kontrolowania wydarzenia. Dopiero po drugim roku życia zaczyna się kształtować świadomość swojej odrębności fizycznej. Nie ma mowy jeszcze o wyodrębnieniu się podmiotowości. Dlatego Freud nazwał okres życia do czasu wyodrębnienia się świadomości siebie okresem Id – ono. Świadomość tożsamości fizycznej kształtują inni (najpierw domownicy), którzy wręcz wskazują dziecku jego indywidualne właściwości fizyczne. Wraz z uświadamianiem sobie swojej tożsamości fizycznej zaczyna się kształtować się tożsamość psychiczna. Narodziny jej powstają w momencie, kiedy dziecko zaczyna rozumieć sens swoich reakcji i może działać intencjonalnie (Obuchowski, 1993).

W pierwszym etapie życia tożsamość jest związana nierozzerwalnie z matką, zatem jest to tożsamość dwu bytów. Bezpieczne przywiązanie do matki ułatwia późniejsze oddzielenie się od jej osoby i wytworzenie odrębnego obrazu matki i odrębnego obrazu siebie. Doświadczenie swojej odrębności pozwala na stopniowe osiąganie niezależności a jednocześnie posiadanie poczucia bliskiej więzi (Guntrip, 1971). Dalszym ogniwem pozwalającym na kształtowanie swojej odrębności i precyzyjniejsze wytworzenie obrazu siebie są kontakty z rówieśnikami. Pozwalają one stopniowo poznać dziecku swoje inne cechy fizyczne oraz psychiczne. Następnym źródłem wiadomości o swoich właściwościach są wymagania dorosłych, którzy uświadamiają dziecku, co może i powinno wykonać, a czego nie może.

Wiedzę o sobie, którą nabywa dziecko od 4 do 5 roku życia Kozielecki nazywa wiedzą elementarną a Selman wiedzą na poziomie pierwszym. Można uogólnić, że wiedza ta dotyczy przede wszystkim swej odrębności fizycznej, którą dziecku uświadomili dorośli, a także częściowo rówieśnicy. Drugim etapem rozwoju wiedzy o sobie jest etap, który Kozielecki nazywa etapem wiedzy różnicowanej. Trwa on według tego autora od 4 do 12 roku życia. Selman wyróżnia w tym zakresie wiekowym poziom drugi i trzeci. Charakterystyczne dla tego etapu jest kształtowanie się wiedzy o swoich właściwościach psychicznych. Ale wiedza ta jest jeszcze nieodróżnicowana i niepełna. Uważa się, że po wejściu w okres dojrzwania kształtuje się dojrzały obraz własnej osoby, charakterystyczny również dla osób dorosłych (Kozielecki, 1981; Selman, 1980).

Obraz własnej osoby człowieka dorosłego nie jest prostą strukturą. W miarę rozwoju jednostki jej obraz także staje się bardziej złożony i dotyczy różnych aspektów jej aktywności. Marsh i Shavelson (1985) twierdzą, że obraz ten jest wielopoziomowy. Na wierzchołku

piramidy jest ogólny obraz własnej osoby. Schodząc niżej obraz ten staje się bardziej szczegółowy i dotyczy ważnych dla jednostki dziedzin, którymi się ona zajmuje. Na najniższym piętrze obraz ten dotyczy pewnych wąskich wycinków działania. Ogólny obraz jest najbardziej stabilny. Schodząc niżej staje się on coraz bardziej zależny od poszczególnych sytuacji. Jednostka tworzy swój bardzo ogólny wizerunek, w którym jest mało konkretów. Ogólny obraz siebie jest trudno modyfikowalny, w każdym razie fakty zaprzeczające temu obrazowi go nie zmieniają. Na samym dole piramidy obraz ten dotyczy szczegółów typu „daję sobie dobrze radę z rozwiązywaniem krzyżówek”. Tu, zależnie od dziedziny działania, obraz ten może się zmieniać dość często. Po niepowodzeniu jednostka może stwierdzić, że nie daje sobie rady z tego typu zadaniami. Zatem obraz dotyczący konkretnych dziedzin działania może być labilny zależnie od odnoszonych sukcesów lub porażek. Sukcesy lub porażki mogą, ale nie muszą oddziaływać na ogólny obraz własnej osoby. To zależy, czy jednostka integruje poszczególne dziedziny w spójną całość, czy nie.

Uważa się, że kiedy jednostka nie integruje poszczególnych fragmentów obrazu własnej osoby, może istnieć wiele różnych i mających mało wspólnego ze sobą cząstkowych obrazów siebie, którymi jednostka dysponuje w różnych sytuacjach życiowych. Można integrować te obrazy i nadać im strukturę hierarchiczną, a mogą one być wobec siebie w całkowitej izolacji i wizerunek siebie w jednej sytuacji nie wpływa w niczym na inne wizerunki. Czasami jest dla jednostki wygodniej nie integrować poszczególnych obszarów w spójną całość, bo to ją zabezpiecza przed skazami w globalnym obrazie. Jednostka, znajdująca się przez długi okres czasu w sytuacji stabilnej, nie jest zmuszana przez żadne czynniki zewnętrzne do integracji swoich różnych obrazów własnej osoby. Dopiero, gdy radykalnie zmienia się sytuacja, w której się ona znalazła, gdy jej działania stają się nieefektywne, zaczyna zastanawiać się, co spowodowało zmiany. Jeżeli stwierdzi, że jedną z przyczyn zmian jest ona sama, zaczyna zastanawiać się nad swoimi właściwościami psychicznymi, które zdaniem jej mogły zdestabilizować sytuację. Dembo (1997) pisząc o zmianach w obrazie samego siebie prezentuje pogląd, że istnieje związek między osiągnięciami jednostki a jej pozytywnym obrazem własnej osoby. Problemem nie rozstrzygniętym jest pytanie, co jest pierwotne: pozytywny obraz własnej osoby, czy osiągnięcia. Istnieją dowody na to, że zarówno pozytywny obraz samego siebie ma wpływ na osiągnięcia jak i to, że osiągnięcia mają wpływ na kształtowanie się pozytywnego obrazu.

Bardzo istotną kwestią jest kontekst społeczny, w jakim kształtuje się obraz samego siebie. Problem ten przedstawił Marsh i Parker w swoich badaniach. Zauważyli oni, że ludzie o tych samych cechach, przebywający w odmiennych środowiskach i porównujący

się z innymi, na zasadzie kontrastu zupełnie inaczej szacują wielkość tych cech. Zjawisko to zostało nazwane bardzo obrazowo „dużą rybą w małym stawie”. (Marsh, Parker, 1984).

Nie ma problemu, aby utworzyć adekwatny obraz własnej osoby w jakiejś dziedzinie, jeżeli istnieją obiektywne kryteria, które pozwalają na bezstronną ocenę swoich właściwości. Jeżeli jednostka chce zostać sportowcem w jakiejś dyscyplinie, porównuje swój wynik z wynikiem rekordowym. Następnie szkoli się i obserwuje swoje postępy w określonym przedziale czasowym. W ten sposób może dość precyzyjnie określić, jakie są jej możliwości i czy jest sens nadal trenować. Jeżeli natomiast nie ma obiektywnych kryteriów pomiaru, jednostce pozostaje porównywać się z innymi. Wtedy ma trzy sposoby porównywania. Może się porównywać z osobami o podobnych osiągnięciach, o osiągnięciach wyższych lub niższych. Którą z tych możliwości wybierze jednostka próbuje wyjaśnić teoria porównań społecznych Festingera (1954). Jeżeli nie ma obiektywnych kryteriów, wtedy ludzie porównują się z innymi. Jednakże trudnym problemem jest przewidywanie, kiedy ludzie porównują się z lepszymi od siebie, a kiedy z gorszymi. Jedne badania wykazują, że jeżeli ludzie są w stanie zagrożenia (np. zdrowia) wtedy, aby podbudować pozytywnie obraz własnej osoby porównują się z innymi, którzy są gorsi od nas pod jakimś względem (Wood, Taylor, Lichtman, 1985). Jeżeli natomiast posiadamy określone standardy, którym nie dorównujemy, ale chcemy je osiągnąć, wtedy porównujemy się z ludźmi, którzy te standardy realizują. Zatem w tego typu sytuacjach porównujemy się z ludźmi, którzy osiągnęli sukces, a nie z tymi, którzy mają mniejsze osiągnięcia od nas (Miller, 1982).

Jak z powyższych rozważań wynika, jest możliwe przewidywanie, ale tylko w niektórych sytuacjach, w jakim kierunku pójdzie kształtowanie się obrazu własnej osoby. Zależy to od czynników zewnętrznych i wewnętrznych, jakie działają na jednostkę oraz od okresu życia, w jakim one działają.

PRACA A OBRAZ WŁASNEJ OSOBY

Wśród psychologów i socjologów panuje zgoda, że obraz własnej osoby jest produktem interakcji społecznych (Markus, Cross, 2000; Hurrelmann, 1994; Schlenker, 1985). Podjęcie pracy zawodowej otwiera bardzo długi okres życia oznaczający wejście w nowe interakcje, podczas których jednostka zdobywa tożsamość zawodową. Z jednej strony tworzą ją wymagania zawodowe i wymagania nowej roli a z drugiej porównywanie się z innymi w nowym środowisku. Istnieje wzajemny wpływ między osobowością a wykonywaną pracą (Semmer, Schallberger, 1996). Posiadane cechy osobowości wchodzi w nową interakcję z kształtującymi się pod wpływem pracy określonymi właściwościami obrazu

własnej osoby. Tworzy się nowa tożsamość związana z wykonywaną pracą i to jest przedmiotem badań. (Nicholson, 1996).

W Wielkiej Brytanii na początku lat dziewięćdziesiątych wielu managerów średniego stopnia obu płci straciło pracę na skutek recesji i komputeryzacji gospodarki. Badania bezrobotnych managerów, którzy przez dłuższy czas nie mogli zdobyć pracy zgodnie ze swymi kwalifikacjami wykazały zmiany w ich obrazie własnej osoby. Przede wszystkim obniżyła się wiara w samego siebie i we własną skuteczność, zmalało poczucie własnej wartości. Okazało się także, że negatywne zmiany miały szerszy zasięg wśród kobiet niż wśród mężczyzn (Filden, Davidson, 2001). Badania przeprowadzone w połowie lat dziewięćdziesiątych w USA nad zależnością między młodymi ludźmi pracującymi w swej specjalizacji, częściowo bezrobotnymi i całkowicie bezrobotnymi a depresją wykazały również pewne zależności. Najniższy poziom depresji wykazywali młodzi pracujący w swej specjalizacji a największy bezrobotni, którzy byli bez zatrudnienia przez okres dwuletni lub dłuższy. Bezrobocie prowadzi do zmian w samopoczuciu zmieniając je na gorsze symetrycznie do długości czasu w jakim młodzi ludzie w nim pozostają (Paruse, Dooley, 2001). Inne, szczegółowe badania wykazały, że w środowisku pracy mogą aktywizować się różne schematy ja, które powstały wcześniej. Na przykład szef mający niesumiennej pracowników staje się bardziej kontrolujący, impulsywny i dyrektywny, natomiast kiedy ma pracowników odpowiedzialnych jest on opanowany, odprężony i przyjacielski (Markus, Cross, 2000). Osobowość z drugiej strony ma duże znaczenie w osiąganiu sukcesów zawodowych. Podkreśla to między innymi Pietrasinski (1994) oraz Witkowski (1995). Sytuacja bezrobocia powoduje pewne zmiany w samej osobowości. Młodzi ludzie pod wpływem braku pracy zaczynają pod względem pewnych cech osobowości różnić się od swoich pracujących rówieśników (Kasprzak, 2000). Dotyczy to między innymi takich cech jak poczucie wyobcowania, fatalizm, apatia, obniżona samoocena itp. (Klemunda, 2001).

Najnowsze badania prowadzone nad relacjami między pracownikiem a pracą wykazują, że w czasie procesu pracy dokonuje się cały czas wzajemne dopasowanie osoby i pracy. To dopasowanie zależy nie tylko od tych dwu czynników, ale również od takiej zmiennej kulturowej jak indywidualizm i kolektywizm. W wyniku interakcji tych wszystkich czynników każdy z nich się zmienia dopasowując się wzajemnie. W efekcie następują także określone zmiany w osobie i jej osobowości (Furnham, 2001; Livens, Decaestecer, Coetsier, Girnaert, 2001; Parkers, Bochner, Schneider, 2001).

ZMIENNE I ICH POMIAR

Celem prezentowanych badań była odpowiedź na pytanie, czy zajmowane w organizacji stanowisko pracy ma wpływ na obraz samego siebie? Stanowisko zostało potraktowane jako zmienna niezależna, natomiast obraz własnej osoby jako zmienna zależna. Aby odpowiedzieć na to pytanie dokonano podziału stanowisk na trzy szczeble.

Kryterium doboru były:

1. wymagane kwalifikacje,
2. dominujący rodzaj pracy: fizyczna lub umysłowa,
3. zakres obowiązków,
4. poziom odpowiedzialności,
5. zakres samodzielności,
6. wysokość wynagrodzenia.

Przedstawione powyżej wskaźniki, oparte na empirycznych kryteriach, są wystarczającą podstawą do wyodrębnienia trzech szczebli stanowisk mianowicie:

1. stanowiska produkcyjnego (robotnicy) – oznakowanego jako grupa I,
2. stanowiska administracyjnego – oznakowanego jako grupa II,
3. stanowiska kierowniczego i dyrektorskiego – oznakowanego jako grupa III.

Trudniejszym problemem było utworzenie obrazu wskaźników. Aby dokonać pomiaru wpływu stanowiska pracy na obraz własnej osoby zastosowano kwestionariusz ankiety, w której osoby badane przedstawiały opinie dotyczące: 1) własnych predyspozycji psychicznych, 2) swoich zdolności umysłowych, 3) własnych umiejętności społecznych, 4) swoich umiejętności zawodowych, 5) stopnia akceptacji własnej osoby przez otoczenie.

Kwestionariusz ankiety składał się z stwierdzeń, obejmujących wyżej wymienione płaszczyzny obrazu własnej osoby, do których należało się ustosunkować zgodnie z własnym odczuciem. Badani mieli do wyboru cztery opcje typu na przykład: bardzo dobrze, dobrze, przeciętnie, poniżej przeciętnej lub: zawsze, bardzo często, często, czasem. Do każdej opcji była przypisana notacja punktowa od 4 do 1. Zależnie od treści pytania opcji pierwszej była przypisana raz czwórka a raz jedynka. Chodziło o to, aby uniknąć schematyzmu w wypełnianiu ankiety. Notacja była stosowana zgodnie ze wymogami metodologicznymi zawartymi w pracy S. Nowaka (1970, s. 84–90). Ankieta na końcu miała metryczkę dotyczącą wieku badanych, ich płci i poziomu wykształcenia, zajmowanego stanowiska pracy, krótkiego opisu wykonywanych czynności i obowiązków oraz przedziałów, w jakich mieszczą się ich zarobki uzyskiwane w firmie.

Przytoczona powyżej literatura daje podstawę do twierdzenia, że istnieje związek między pozycją zajmowaną w hierarchii firmy a obrazem własnej osoby. W związku z tym została sformułowana hipoteza, że:

im wyższe stanowisko w organizacji tym obraz własnej osoby jest bardziej pozytywny.

Aby wyeliminować wpływ czynników zakłócających takich jak wiek i płeć w każdej grupie były osoby z przedziału wiekowego 35-45 lat oraz w każdej grupie były podobne proporcje mężczyzn i kobiet.

Dobór próby był warstwowo-losowy. Ponieważ trudno było skompletować grupę trzecią w jednej firmie, badania zostały przeprowadzone w czterech zakładach pracy. Były to: Zakład Telekomunikacji w Gdyni, Eaton Controls Gdańsk, Fabryka Okuć Sulmet i Zakłady Azotowe w Puławach. W skład każdej grupy weszło trzydzieści osób. Badania zostały przeprowadzone w roku 2000.

WYNIKI BADAŃ

Na samym początku dokonajmy przeglądu wyników, jakie uzyskały badane grupy w opiniach dotyczących swoich predyspozycji psychicznych. Dodajmy, że badani w ramach tego szacowali swoje umiejętności odważnego wyrażania niepopularnych opinii, poziom akceptacji swojej osoby i poziom swojej konsekwencji w działaniu.

Jak wynika z danych zawartych w Tabeli 1 uzyskane wyniki potwierdziły założenia hipotezy. Okazało się, że swoje predyspozycje psychiczne najwyżej oceniają badani z grupy III, potem z grupy II a na końcu badani z grupy I. Ale istotnie statystyczne różnice występują tylko między grupą I i III. Pozostałe różnice są nieistotne. Dodajmy, że wyniki te są zgodne z przewidywaniami.

Interesującą dla czytelnika rzeczą będzie przegląd wyników uzyskanych przez poszczególne grupy w wyrażaniu opinii związanych szacowaniem własnych zdolności umysłowych. Wyniki te przedstawia Tabela 2.

Jak wynika z danych zawartych w Tabeli 2 pracownicy grupy trzeciej ocenili najwyżej swoje zdolności umysłowe, pracownicy średniego stopnia ocenili je nieco niżej, a pracownicy stopnia podstawowego niżej niż pozostałe dwie grupy. Statystycznie istotne różnice istnieją jednakże tylko między grupą pierwszą i trzecią. Można powiedzieć, że mimo braku istotnych statystycznie różnic pomiędzy grupą pierwszą i drugą oraz drugą i trzecią w tej płaszczyźnie trend wyników badań jest zgodny z oczekiwaniami.

Teraz dokonajmy przeglądu wyników związanych dostrzeganiem swoich umiejętności społecznych. Chodziło o takie umiejętności jak nawiązywanie nowych

Tabela 1
Wyniki dotyczące opinii związanych ze swoimi predyspozycjami psychicznymi

Nr grupy	M	s	\bar{s}	a
Pracownicy	średnia	odchylenie od średniej	błąd standardowy	poziom istotności różnic między grupami
I – produkcyjni	2.53	.73	.13	I i II n.i.
II – administracyjni	2.90	.95	.17	I i III -.00*
III – kierownicy	3.01	.87	.15	II i III n.i.

* $p < .001$

Tabela 2
Wyniki dotyczące opinii związanych z szacowaniem swoich zdolności umysłowych

Nr grupy	M	s	\bar{s}	a
Pracownicy	średnia	odchylenie od średniej	błąd standardowy	poziom istotności różnic między grupami
I – produkcyjni	2.09	.71	.12	I i II n.i.
II – administracyjni	2.42	.44	.11	I i III -.00*
III – kierownicy	3.26	.63	.11	II i III n.i.

* $p < .001$

znajomości, wzbudzanie zaufania wśród ludzi oraz umiejętność pracy z bardzo różnymi ludźmi.

Wyniki, które przedstawia Tabela 3 są niejednoznaczne. Co prawda najwyżej szacuje swe umiejętności społeczne grupa trzecia. Wynik ten jest zgodny z przewidywaniami. Ale grupa pierwsza szacuje je niewiele niżej. Najniżej szacuje je grupa pracowników średniego szczebla. Zatem statystycznie istotne różnice są tylko między pracownikami wysokiego i średniego szczebla.

Jak się okazuje wyniki, zawarte w Tabeli 4, dotyczące szacowania swoich umiejętności zawodowych są również niejednoznaczne. Pracownicy szczebla podstawowego oceniają je tak samo wysoko jak pracownicy szczebla kierowniczego. Chociaż przyczyny odstępstwa od hipotezy będą przedstawione w części dyskusyjnej, aktualne rezultaty można wyjaśnić następująco. Pracownicy produkcyjni mają na ogół dobrze opanowane umiejętności zawodowe, więc dlatego je oceniają wysoko. Pracownicy szczebla kierowniczego mają bardziej

Tabela 3
Wyniki dotyczące szacowania swoich umiejętności społecznych

Nr grupy	M	s	\bar{s}	a
Pracownicy	średnia	odchylenie od średniej	błąd standardowy	poziom istotności różnic między grupami
I – produkcyjni	2.73	.90	.16	I i II n.i.
II – administracyjni	2.50	.77	.14	I i III n.i.
III – kierownicy	2.93	.63	.11	II i III -.05*

* $p < .01$

Teraz dokonajmy przeglądu wyników dotyczących szacowania swoich umiejętności zawodowych. Wyniki te zawiera Tabela 4.

złożone zadania. Pracują w warunkach konkurencji, stąd patrzą na swoje umiejętności w innym kontekście społecznym. Pracownicy szczebla średniego najbardziej

Tabela 4
Wyniki dotyczące szacowania swoich umiejętności zawodowych przez trzy badane grupy

Nr grupy	M	s	\bar{s}	a
Pracownicy	średnia	odchylenie od średniej	błąd standardowy	poziom istotności różnic między grupami
I – produkcyjni	3.01	.66	.12	I i II -.01*
II – administracyjni	2.58	1.01	.19	I i III n.i.
III – kierownicy	3.01	.66	.12	II i III -.01*

* $p < .01$

Tabela 5
Wyniki dotyczące szacowania stopnia akceptacji swojej osoby przez otoczenie

Nr grupy	M	s	\bar{s}	a
Pracownicy	średnia	odchylenie od średniej	błąd standardowy	poziom istotności różnic między grupami
I – produkcyjni	3.23	.63	.12	I i II -.02*
II – administracyjni	2.81	.81	.15	I i III -.01*
III – kierownicy	2.75	.82	.15	II i III n.i.

* $p < .01$

powściągliwie oceniają swoje umiejętności zawodowe. Być może dlatego, że z jednej strony ich zadania są bardziej złożone niż pracowników produkcyjnych i jednocześnie są oceniani przez zwierzchników bardziej krytycznie.

Teraz przyjrzyjmy się wynikom, jakie uzyskały trzy badane grupy szacując stopień akceptacji własnej osoby przez otoczenie.

Jak wynika z danych zawartych w Tabeli 5, najbardziej akceptowani przez otoczenie czują się badani zajmujący stanowiska produkcyjne, najmniej akceptowani zajmujący stanowiska kierownicze. Odczuwalny poziom akceptacji wiąże się, jak sądzę, z kilkoma przyczynami. W sytuacji konkurencji pracownicy szczebla kierowniczego podejmują decyzje niekiedy mało popularne wśród załogi dotyczące ograniczania kosztów produkcji, zatrudnienia itp. Ich zarobki są zdecydowanie większe niż pracowników pierwszej grupy. To powoduje wątpliwości wśród pozostałych pracowników, czy dla kierownictwa ważniejszy jest interes firmy, czy prywatny? Poza tym jednym z podstawowych zadań kierownictwa jest kontrola innych pracowników i pilnowanie, aby się wywiązywali ze swoich obowiązków. To nie może sprzyjać poczuciu akceptacji społecznej personelu kierowniczego zakładu przez innych pracowników. Jednocześnie zaskakujące jest bardzo wysokie poczucie akceptacji przez innych wśród pracowników produkcyjnych. Fakt ten wymaga dodatkowych badań. Możemy go wyjaśnić następująco. Pracownicy produkcyjni stanowią w firmie najliczniejszą grupę. Łączą ich wspólne interesy, na co dzień udzielają sobie wzajemnie wsparcia, a zatem w swoim otoczeniu pracy czują się bardzo akceptowani.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Badania wykazały, że obraz własnej osoby tworzy się w określonym kontekście społecznym. Zbieżność opinii otoczenia i swoich własnych o sobie jest podstawą do integracji obrazu, natomiast rozbieżność powoduje albo jego zmianę, albo podjęcie dodatkowych działań, aby zweryfikować, czy przekonania o sobie są słuszne. Człowiek może mieć zintegrowany i spójny obraz własnej osoby, a może również posiadać różne cząstkowe obrazy, zależnie od ról, jakie w życiu pełni. Praca zawodowa wypełnia w większej części czas człowieka dorosłego. Podczas niej wchodzi on w różne interakcje społeczne z innymi ludźmi i z zadaniami, które wykonuje. Pracownik realizuje nie tylko cele firmy, ale także zmienia się pod wpływem pracy, zmienia swoją osobowość oraz obraz własnej osoby.

W badaniach interesowało nas jak wygląda obraz własnej osoby zależnie od pozycji pełnionej w firmie. Na podstawie dotychczasowych teorii oraz rozważań przyjęliśmy założenie, że im wyższe stanowisko ma pracownik w zakładzie, tym jego obraz własnej osoby

związany z wykonywaną pracą powinien być bardziej pozytywny. Rezultaty prezentowanych powyżej badań wykazują, że założenie to ma ograniczone zastosowanie. Charakterystyczne jest przy wszystkich pomiarach, że grupą najbardziej krytycznie siebie widzącą jest grupa pracowników średniego szczebla. W żadnej z płaszczyzn pomiaru nie oceniła ona siebie lepiej, aniżeli pozostałe grupy. Kadra kierownicza w trzech wymiarach na pięć oszacowała swoje właściwości osobowe wyżej niż pozostałe grupy. Kadra podstawowa w dwu wymiarach na pięć oszacowała swoje cechy osobowe wyżej niż pozostałe grupy. W jednym wymiarze kadra kierownicza i podstawowa oszacowały swoje właściwości po równi.

Statystycznie istotne różnice w szacowaniu swoich właściwości zachodzą między grupą pierwszą i trzecią odnośnie trzech cech. Dwukrotnie występują statystycznie istotne różnice między grupą pierwszą i drugą oraz między drugą a trzecią. Aby obraz był bardziej przejrzysty, w przyszłych badaniach należy uwzględnić standardy, względem których badani przedstawiają poszczególne płaszczyzny obrazu własnej osoby. Jak z krótkich rozmów po badaniach wynikało, kadra kierownicza częściej porównuje się ze swymi odpowiednikami z innych firm, którzy odnieśli sukces. Kadra podstawowa częściej porównuje się z innymi kolegami z firmy, na tle których wypada dobrze. Jak się wydaje pracownicy średniego szczebla funkcjonując między kadra kierowniczą a podstawową i nie mając wpływu na ważniejsze decyzje nie mają najlepszego samopoczucia. Stąd szacują własne cechy w sposób bardziej wstrzemięźliwy niż pozostałe dwie grupy.

LITERATURA

- Bańka, A. (2002). Satysfakcja z pracy u pracowników administracyjnych uczelni. Jej znaczenie w kontekście zmian w kulturze organizacyjnej „Nowej Ekonomii”, w druku.
- Combs, A.W., Avila, D.L. (1985). *Helping relationships: Basic concepts for the helping professions*. Boston: Allyn & Bacon.
- Dembo, M.H. (1997). *Stosowana psychologia wychowawcza*. Warszawa: WSiP.
- Drat-Ruszczak, K. (2000). Teorie osobowości – podejście psychodynamiczne i humanistyczne. W: J. Strelau, (red.), *Psychologia* (t. 2, s. 601–652). Warszawa: GWP.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relation*, 7, 117–140.
- Fiedler, S.L., Davidson, M.J. (2001). Stress and gender in unemployed female and male managers. *Applied Psychology*, 50, 2, 305–334.
- Furnham, A. (2001). Vocational preference and person – organisation fit: Reflections on holland's theory of vocational choice. *Applied Psychology*, 50, 1, 5–29.
- Guntrip, H. (1971). *Psychoanalytic theory, therapy and the self*. New York: Basic Books.
- Hurrelman, K. (1994). *Struktura społeczna a rozwój osobowości*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- James, W. (1910). *The principles of psychology* (t. 1–2). London: Macmillan.

- Kasprzak, E. (2000). Osobowość młodych bezrobotnych a sukces i porażka na rynku pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 6, 1-2, 55–61.
- Klemunda, M. (2001). *Wpływ bezrobocia na psychiczne i społeczne funkcjonowanie człowieka*. Nie opublikowana praca dyplomowa, Bałtycka Wyższa Szkoła Humanistyczna, Koszalin.
- Kozielecki, J. (1981). *Psychologiczna teoria samowiedzy*. Warszawa: PWN.
- Livens, P., Decaestecker, C., Coetsier, P., Geirnaert, J. (2001). Organisational Attractiveness for perspective applicants: a person – organisation fit perspective. *Applied Psychology*, 50, 1, 30–51.
- Markus, H. (1977). Self-schemata and processing information about the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 63–78.
- Markus, H., Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954–969.
- Markus, H., Cross, S. (2000). The interpersonal self. W: L. A. Pervin (red.), *Handbook of personality. Theory and research* (s. 576–608). New York/London: The Guilford Press.
- Marsh, H.W., Parker, J. (1984). Determinants of student self-concept: Is it better to be relatively big fish in a small pond even if you don't learn to swim as well? *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 213–237.
- Marsh, H.W., Shavelson, R. J. (1985). Self concept: Its multifaceted, hierarchical structure. *Educational Psychologist*, 20, 107–125.
- Mead, G.H. (1975). *Umysł, osobowość i społeczeństwo*. Warszawa: PWN.
- Miller, C.T. (1982). The role of performance-related similarity in social comparison of abilities: A test of the related attributes hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 513–523.
- Nicholson, N. (1996). Towards a new agenda for work and personality: traits, self-identity, „strong” interactionism, and change. *Applied Psychology*, 45, 3, 189–205.
- Nowak, S. (1970). *Metodologia badań socjologicznych*. Warszawa: PWN.
- Obuchowski, K. (1993). *Człowiek intencjonalny*. Warszawa: PWN.
- Paruse, J., Dooley D. (2001). Favourable employment status change and psychological depression: a two-year follow-up analysis of the national longitudinal survey of youth. *Applied Psychology*, 50, 2, 282–304.
- Parkes, L.P., Bochner, S., Schneider, S.K. (2001). Person – organisation fit across cultures: an empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology*, 50, 1, 81–108.
- Pietrasieński, Z. (1994). *Znakomici szefowie i podwładni. O zmiennych czynnikach powodzenia*. Warszawa: First Business College.
- Rosenberg, M., Turner, R.H. (1981). *Social psychology: Social perspectives*. New York: Basic Books.
- Selnam, R.L. (1980). *The growth of interpersonal understanding: Development and clinical analyses*. New York: Academic Press.
- Semmer, N., Schallberger, U. (1996). Selection, socialisation and mutual adaptation: resolving discrepancies between people and work. *Applied Psychology*, 45, 3, 263–280.
- Schlenker, B.R. (1985). Identity and self-identification. W: B.R. Schlenker, (red.), *The self in social life* (s. 65–99). New York: McGraw-Hill.
- Witkowski, T. (1995). Problematyka przedsiębiorczości w badaniach psychologicznych. W: M. Dąbek (red.), *Perseptywy rozwoju psychologii w Uniwersytecie Wrocławskim. Prace Psychologiczne* (t. 38, s. 213–220). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wood, J.V., Taylor, S E. Lichtman, R.R. (1985). Social comparison in adjustment to breast Cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 798–810.