

# Skala Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja (SNaG): polska adaptacja Skali Amebowego Ja (*Amoebic Self Scale*) C. Burrisa i J. Rempela

Michał Jaśkiewicz<sup>1</sup>, Krystyna Drat-Ruszczak<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Uniwersytet Gdański,

<sup>2</sup> Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Sopocie

Artykuł prezentuje polską adaptację skali tzw. amebowego Ja (*Amoebic Self Scale*) oryginalnie opracowanej przez Christophera Burrisa i Johna Rempela (2004). Skala mierzy wrażliwość na naruszenie granic Ja, co zawarliśmy w jej polskiej nazwie. Teoretycznie i empirycznie wyróżniono granice związane z cielesną, społeczną i symboliczną reprezentacją Ja. Odpowiednio, skala składa się z trzech czynników, które odmiennie korelują z różnymi miarami właściwości psychologicznych. Podskala Ja cielesnego (JaC) wiąże się z zaabsorbowaniem własnym ciałem, dbałością o nie i potrzebą chronienia go. Podskala Ja społecznego (JaSp) związana jest z silną potrzebą prywatności, lękiem społecznym i wstydem, natomiast podskala Ja symboliczno-terytorialnego (JaST) odnosi się do poszukiwania w otoczeniu fizycznym i społecznym względnie stałych znaczników własnej tożsamości i reagowania awersją na ich możliwą zmianę.

*Słowa kluczowe:* granice Ja, koncepcja amebowego Ja, cielesne Ja, społeczne Ja, symboliczno-terytorialne Ja, skala SNaG

## Amebowe Ja – koncepcja teoretyczna

U podstaw koncepcji amebowego Ja (Burriss i Rempel, 2004) leży założenie, że tym, co łączy wszystkie organizmy żywe, jest konieczność oddzielenia siebie od środowiska, a więc dokonania rozróżnienia pomiędzy tym, co wewnętrzne, i tym, co zewnętrzne. Na pierwszym wymiarze – cielesnym – rolę takiej granicy pełni skóra, określana jako „koperta ciała” (*body envelope*). Dla człowieka – przekonują autorzy – umiejętność rozróżnienia wnętrza własnego organizmu od świata zewnętrznego nie jest wcale mniej istotna niż dla ameby. Potraktowanie własnego organizmu tak, jak zagrażającego elementu świata zewnętrznego mogłoby przynieść potencjalnie śmiertelne konsekwencje (dramatyczną ilustracją takiej „pomyłki” są

choroby autoimmunologiczne). Co więcej, uświadomienie sobie tego, gdzie kończy się cielesne Ja, a zaczyna się świat zewnętrzny stanowi warunek efektywnego sprawowania kontroli, gdyż pozwala odróżnić to, na co można wpłynąć (np. siłą swoich mięśni), od tego, co znajduje się poza takim wpływem.

Ponieważ człowiek jest istotą społeczną i do pewnego stopnia musi opierać się na przedstawicielach własnego gatunku, wyodrębnienie przyjaciół (tych, którzy promują jego rozwój) i odróżnienie ich od wrogów (tych, którzy mu zagrażają i mogą jego rozwój zablokować) jest kolejnym kluczowym rozróżnieniem. Kryterium jest tu możliwość sprawnego nawigowania w rzeczywistości społecznej – ludzie bowiem nawiązują więzi z tymi, o których sądzą, że będą sprzyjać ich rozwojowi i dobrostanowi, a unikają tych, których postrzegają jako zagrożenie. Groźba odrzucenia czy wykluczenia stanowi nieuchronny efekt społecznych interakcji, toteż ludzie są wysoce zmotywowani, by tego rodzaju zdarzeń unikać. Zagrożenie potrzeby przynależności bywa identyfikowane jako jedno z głównych źródeł lęku (Baumeister i Leary, 1995), stąd istotna staje się wiedza o tym, w jakim stopniu różne

Michał Jaśkiewicz, Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański, ul. Bażyńskiego 4, 80–952 Gdańsk, e-mail: psymj@univ.gda.pl  
Krystyna Drat-Ruszczak, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Sopocie, ul. Polna 16/20, 81–745 Sopot, e-mail: krysty@post.pl  
Korespondencję prosimy kierować na adres psymj@univ.gda.pl.

sytuacje społeczne zawierają ryzyko odrzucenia i negatywnej oceny, a przy kim można się pod tym względem czuć bezpiecznie. Rozwinięta u człowieka potrzeba prywatności pozwala regulować granice interpersonalne – odsłaniać aspekty Ja wobec tych, którzy wiedzy o nas nie wykorzystają i nie nadużyją, a uniemożliwią dostęp tym, którzy nasze zaufanie mogą zawieść. W konsekwencji, oprócz odróżnienia siebie od innych, co jako indywidualną opisywali wcześniej teoretycy relacji z obiektem (por. Mahler i Furer, 1968) i przedstawiciele systemowych teorii rodziny (Minuchin, 1974), istotne staje się różnicowanie innych ze względu na to, czy odsłonięcie się przed nimi jest ryzykowne, czy nie. Autorzy koncepcji nazywają opisany wyżej wymiar społecznym.

Umiejętność abstrakcyjnego myślenia pozwala człowiekowi wyjść poza bezpośrednio działającą stymulację pochodzącą ze środowiska zewnętrznego, a także poza bezpośredni kontekst społeczny. Przestrzeń, przedmioty czy inni ludzie mogą nabrać znaczenia daleko wykraczającego poza przypisane im funkcje. Mimo że w oczywisty sposób nie staną się częścią organizmu jako takiego, mogą stać się częścią reprezentacji Ja i brać udział w procesie konstruowania i utrzymywania rozszerzonego Ja jednostki, zapewniając jego stabilność i spójność (por. idea Ja przedmiotowego w historycznej już koncepcji Jamesa, 1892/2002). Toteż trzecim rodzajem rozróżnienia, jakiego dokonuje człowiek, jest wyodrębnienie takich osób lub obiektów świata, które stały się częścią rozszerzonego Ja jednostki, stanowiąc znaczniki jej tożsamości, i odróżnienie ich od tych, które takich znaczeń i funkcji nie mają. Znaczniki tożsamości jednostki, stając się częścią jej rozszerzonego Ja, stanowią „egzystencjalny drogowskaz”, pomagający odpowiedzieć na podstawowe pytania, takie jak: „skąd przybyłem?”, „do kogo/czego przynależę?”, „dokąd zmierzam?”. Pytania te można sprowadzić do bardziej ogólnego: „kim jestem?” (Burris i Rempel, 2008). Przedstawiony wymiar jest określany jako przestrzenno-symboliczny, w odróżnieniu od pierwszego – cielesnego i drugiego – społecznego.

We wszystkich trzech postulowanych wymiarach Ja mają się manifestować motywy kluczowe dla przetrwania każdego organizmu: motyw oporu, czyli skutecznego unikania zagrożenia, oraz motyw ekspansji. Motyw skutecznego unikania zagrożeń sprowadza się w koncepcji amebowego Ja do obrony granic i wydaje się najlepiej udokumentowany empirycznie. W wymiarze cielesnym granicom zagrażają uraz czy kontuzja. W wymiarze społecznym zagrożenie stanowi niechciane odkrycie prywatnych aspektów Ja przed innymi osobami. Granice symboliczno-terytorialnego Ja naruszane są przez niechcianą modyfikację lub utratę znaczników tożsamości.

### Konstrukcja oryginalnej wersji Skali Amebowego Ja i dotychczasowe badania empiryczne

Założenie o istnieniu różnic indywidualnych w zakresie wrażliwości na naruszenie granic znalazło odzwierciedlenie w skonstruowanym przez Burrisa i Rempela (2004) kwestionariuszu, który bada tę wrażliwość jako właściwość dyspozycyjną. Oryginalna wersja skali składa się z 30 pozycji i obejmuje – zgodnie z teorią – pomiar wrażliwości na naruszenie granic w trzech wymiarach Ja: cielesnym, społecznym i symboliczno-przestrzennym (*spatial-symbolic self*).

Wrażliwość na naruszenie granic cielesnego Ja jest mierzona podskala, która obejmuje pozycje opisujące różne sytuacje naruszenia integralności cielesnej, dokonywane za zgodą jednostki. Najczęściej do zdarzeń tego rodzaju dochodzi w wyniku praktyk medycznych lub kosmetycznych, stąd pozycje mierzące wrażliwość na naruszenie granic cielesnego Ja dotyczą awersyjności takich sytuacji, jak dostawanie zastrzyków czy pobieranie krwi.

Spostrzeganie zagrożenia związanego z naruszeniem granic ciała wyznaczonych przez skórę może wywoływać bardzo silne, często nieracjonalne reakcje i w skrajnych formach przyjąć rozmiary fobii (np. przed iniekcją). Dotychczasowe badania (Rempel i Burris, 2006) dotyczące naruszenia granic w wymiarze cielesnym wskazały, że wiąże się ono z niskim indeksem masy ciała (BMI) i to szczególnie u osób niebędących w związkach. Bycie singlem oznacza silniejsze definiowanie się przez pryzmat własnego ciała, którego wrażliwość i kruchość można zredukować przez zwiększenie jego masy. Autorzy wskazują, że osoby o wysokiej wrażliwości na naruszenie granic cielesnego Ja retrospektywnie wskazywały na swój niższy wzrost w dzieciństwie. Miałoby to dowodzić, że związek między masą ciała a wrażliwością jest pierwotny, a dopiero konceptualizacja siebie poprzez „my” w związku partnerskim pozwala na poczucie względnie stabilnych granic cielesnego Ja, niezależnie od rozmiarów ciała. Pośród osób będących singlami wrażliwość na naruszenie granic cielesnego Ja pozwala ponadto przewidzieć niechęć do oddawania krwi, a także awersję wobec tych aspektów kontaktu seksualnego, które podkreślają jego wymiar czysto fizyczny.

Wrażliwość na naruszenie granic społecznego Ja jest mierzona podskala, w której badani zaznaczają, wobec których osób czuliby dyskomfort, angażując się w ich obecności w zachowania, które potencjalnie mogą wywołać odrzucenie. Prezentowane w kwestionariuszu zachowania są krępujące, a także dotyczą intymnej sfery własnej fizyczności (bycie widzianym w bieliźnie, bycie w bliskim kontakcie fizycznym z drugą osobą). Przy

każdym z nich jest przedstawiona lista hipotetycznych osób, które różnią się stopniem bliskości i emocjonalnego ustosunkowania (od partnera/partnerki, przez osobę obcą, po nienawidzoną). Stąd przy każdym zachowaniu możliwy wynik zawiera się w przedziale od 0 (angażowanie się badanego w opisane zachowanie nie powoduje dyskomfortu i odczucia zakłopotania przy żadnej z prezentowanych osób) do 7 (badany odczuwałby dyskomfort przy każdej z nich).

Dotychczasowe badania dotyczące wymiaru społecznego Ja ujawniły także, że jego moderatorem może być pozostawanie w związku partnerskim. Badani czytali esej dotyczący tzw. niewerbalnej transparencji, sugerujący, że ludzie nie są w stanie zahamować ujawniania prywatnych odczuć i emocji oraz że nie są świadomi własnych, subtelnych niewerbalnych sygnałów, za pomocą których dochodzi do niechcianego samoujawniania się (Rempel i Burris, 2006). U osób w związkach wrażliwość na naruszenie granic społecznego Ja pozwalała przewidywać negatywną reakcję na myśl o możliwości „niewerbalnej transparencji”, która w kontekście relacji z partnerem (lecz nie w przypadku singli) mogła zagrażać stabilności związku. W tym samym wymiarze nacisk partnera/partnerki na ujawnienie bardzo prywatnych informacji seksualnych (Rempel i Burris, 2006) powodował chęć zdystansowania się od partnera. Presja taka mogła zatem powodować problem z negocjowaniem poziomu intymności, który satysfakcjonowałyby obie osoby w związku.

Zagrożenia trzeciego z wyodrębnionych wymiarów, Ja symboliczno-przestrzennego, są odmiennego rodzaju. Autorzy Skali przewidzieli tu takie zdarzenia, jak wybudowanie w sąsiedztwie więzienia, inwazja obcych istot na Ziemię czy odkrycie, że jest się czymś nieślubnym dzieckiem. Z punktu widzenia koncepcji amebowego Ja łączy je to, że oznaczają niechcianą modyfikację lub utratę cennionych znaczników tożsamości, budujących rozszerzone Ja jednostki. Złożoność symboliczno-przestrzennego Ja powoduje, że może być zagrożone na wiele sposobów. Stąd pozycje składające się na tę podskale odzwierciedlają szeroki zakres możliwych modyfikacji lub zniszczeń znaczników tożsamości, mimo że same zdarzenia mogą wydawać się ze sobą niezwiązane. Zadaniem badanego jest określenie stopnia dyskomfortu, jaki odczuwałby, gdyby wystąpiły.

Z dotychczasowych badań wynika, że wrażliwość na naruszenie granic Ja symboliczno-przestrzennego wiąże się z prawicowym autorytaryzmem, takimi wartościami konserwatywnymi, jak posłuszeństwo, tradycja, bezpieczeństwo oraz koreluje ujemnie z wartościami wymiaru otwartości na zmianę: kierowaniem sobą, stymulacją, hedonizmem (Burris i Rempel, 2004). W przeciwieństwie

jednak do prawicowego autorytaryzmu, który pozwala przewidzieć awersję do mniejszości seksualnych, wrażliwość na naruszenie granic symboliczno-przestrzennego Ja wiąże się z awersją tylko do osób transgenderowych i transseksualnych (badanie Rempela i Burrisa, 2006). W przypadku tej wrażliwości motywem jest bowiem odrzucanie obiektów relatywnie nieznanych, z którymi wcześniej nie miało się do czynienia. Zaobserwowano ponadto wpisywanie osób transseksualnych i transgenderowych w kategorię homoseksualistów, mimo braku podstaw do wnioskowania o orientacji seksualnej opisywanych osób. Poleganie na znacznikach tożsamości oznacza więc także, że dla zapewnienia sobie stabilnej tożsamości odrzucane są informacje niezgodne z istniejącymi strukturami wiedzy, a obiekty nieznanne są wpisywane w już posiadane, gotowe kategorie.

Ponieważ symboliczno-przestrzenne aspekty Ja zależą od stabilnego i przewidywalnego środowiska, należy oczekiwać, że wrażliwość na naruszenie granic w tym wymiarze wywoła awersyjne reakcje wobec zdarzeń naruszających kompozycję świata jednostki. Badania Burrisa i Rempela (2004) pokazały, że istotnie, wrażliwość ta jest skorelowana ze wstrętem (mierzoną według skali Haidta, McCauleya i Rozina, 1994). Kecup na lodach, karaluch w domu czy dotykanie prochów zmarłego, wyodrębnione jako zagrożenia tego wymiaru, łączy to, że naruszają stabilny i przewidywalny świat. W terminach koncepcji Douglasa (1984) – stanowią rzeczy „nie na miejscu”. Zatem wstręt jako reakcja broniąca granic Ja byłby emocją nie tylko chroniącą ciało, ale i wspierającą obronę społecznego oraz moralnego porządku (por. Rozin, Haidt i McCauley, 1993).

Podsumowując, badania Burrisa i Rempela (2004) wykazały, że cała skala, mimo iż obejmuje pozycje bardzo zróżnicowane treściowo, od awersji wobec iniekcji (zagrożenie granic cielesnego Ja) po zagrożenie budową więzienia w sąsiedztwie (zagrożenie granic symboliczno-przestrzennego Ja), uzyskała zadowalającą rzetelność, co wydaje się potwierdzać leżące u podstaw jej konstrukcji założenie, że granice, jak i ich zagrożenia mogą być reprezentowane w zakładanych trzech wymiarach Ja. W oryginalnej wersji skali poszczególne podskale odmiennie korelują z miarami właściwości psychologicznych, co wskazuje na to, że obejmują związane ze sobą, ale jednak odmiennie konstrukty psychologiczne.

#### **Skala Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja (SNaG) – polska adaptacja Skali Amebowego Ja**

Zarówno przedstawiona teoria, jak i zarysowane wyżej badania przekonują, że skonstruowana przez Burrisa i Rempela skala jest narzędziem ciekawym, mierzącym

ważny, lecz mało dotąd eksplorowany obszar granic Ja. Jak wspomnieliśmy, problematyka ta była dotąd badana albo nieempirycznie (teorie psychoanalityczne i systemowe) albo eksperymentalnie, jednak nie w stosunku do jednostek, lecz grup (badania inspirowane teorią tożsamości społecznej Tajfela i Turnera, 1979). Skala wydaje się więc narzędziem obiecującym, stąd dokonana tu adaptacja. Przedstawiamy w niej charakterystyki skali, jej rzetelność oraz dowody na jej psychometryczną trafność. W przyjętym postępowaniu zastosowaliśmy strategię translacyjną.

Choć autorzy posługują się nazwą „Skala Amebowego Ja”, w adaptacji stosujemy określenie „Skala Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja (SNaG)”, ponieważ odwołuje się ono bezpośrednio do badanej treści. Ponadto, dla trzeciej z podskal, określanej przez autorów jako Ja przestrzenno-symboliczne, stosujemy nazwę Ja symboliczno-terytorialne, zakładając, że przestrzeń osobista jest aspektem mocno skojarzonym z Ja społecznym, podczas gdy określenie „terytorium” trafniej odnosi się do miejsca, z którego pochodzimy, do którego należymy.

Weryfikując trafność Skali staraliśmy się unikać metod mało znanych i nieadaptowanych w Polsce. Jeśli ostatecznie zostały zastosowane, decydująca była ich spodziewana wysoka wartość dla trafności różnicowej. Trzy takie metody: Skalę Ukierunkowania Wstydu (Elison, Lennon i Pulos, 2006), Podskalę Tożsamości Normatywnej według Berzonsky’ego (1989) oraz Skalę Oceny Moralnej (Haidt, Koller i Dias, 1993) omawiamy dokładnie.

## Metoda

### *Wybór pozycji, tłumaczenie, instrukcja*

Tłumaczenia pozycji na język angielski dokonało niezależnie dwóch tłumaczy: anglista i psycholog. Posłużono się przy tym procedurą tłumaczenia wstecznego (*back translation*). Po przetłumaczeniu oryginalnej wersji skali przeprowadzono badania wstępne na próbie studentów  $N = 234$ . Analiza czynnikowa i statystyki rzetelności tak powstałego narzędzia nie przyniosły jednak zadowalających rezultatów. W konsekwencji postanowiono usunąć pozycje najniżej korelujące z każdą z podskal ( $r < 0,30$ ). W ten sposób usunięto trzy pozycje z podskali Ja cielesne, jedną pozycję z podskali Ja społeczne oraz 10 pozycji z podskali Ja symboliczno-przestrzenne. Utworzono ogółem sześć pozycji nowych (które nie występowały w pierwotnej wersji skali), z czego trzy dla podskali Ja cielesne i trzy dla ostatniej podskali, którą nazwano Ja symboliczno-terytorialne. Treść nowo utworzonych pozycji odpowiadała podstawom teoretycznym skali i została skonsultowana z jej współautorem (Burris, osobista komunikacja, maj 2005). Badania opisane niżej przeprowadzono już za pomocą ostatecznej wersji skali.

### *Badani*

Dla oceny właściwości psychometrycznych narzędzia przebadano łącznie 862 osoby (535 kobiet, 233 mężczyzn, 94 uczestników nie zaznaczyło płci). Uczestnikami badań byli studenci Uniwersytetu Gdańskiego (kierunków psychologia, socjologia, historia i administracja), Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie, Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu (Wydział Nauk Pedagogicznych) oraz kandydaci starający się o przyjęcie na kierunek psychologia na Uniwersytecie Gdańskim. Średnia wieku uczestników wyniosła  $M = 21,4$  ( $SD = 2,55$ ). Spośród tej grupy badanych wyodrębniono dwie próby, które wypełniały SNaG wraz z różnymi miarami właściwości psychologicznych. Przeciętne badanie trwało około 25 minut, odbywało się grupowo, za pomocą metody „papier – ołówek”.

### *Próby badane*

Próba I ( $N = 339$ ) składała się z 212 kobiet, 98 mężczyzn i 29 osób, które nie zaznaczyły płci. Próba II ( $N = 523$ ) składała się z 323 kobiet, 135 mężczyzn i 65 osób, które nie zaznaczyły płci.

### *Badanie trafności zbieżnej i różnicowej: zmienne i ich miary*

W badaniu trafności konstruktu skupiliśmy się na najbardziej podstawowych zmiennych psychologicznych, o których można sądzić, że okażą się zbieżne z badaną przez SNaG wrażliwością na naruszenie granic na trzech zakładanych wymiarach (cielesnym, społecznym i symboliczno-terytorialnym) oraz że będą te wymiary różnicowały. Nasze przewidywania były następujące:

1. Wymiar cielesnego Ja. W tym wymiarze interesowała nas odpowiedź na pytanie, czy wrażliwość na naruszenie granic cielesnego Ja wiąże się z pozytywnym (zdrowym) funkcjonowaniem psychicznym, czy też przeciwnie, z emocjami negatywnymi, takimi jak depresja i lęk. Wrażliwość ta może bowiem: (a) być przejawem zwykłej koncentracji uwagi na własnym ciele, a więc naturalnej, a przynajmniej współcześnie propagowanej troski i dbałości o nie; (b) oznaczać skłonność do nadmiernej, hipochondrycznej troski o własne ciało i zdrowie; (c) wiązać się z osobowościową tendencją do reakcji psychosomatycznych, stanowiących specyficzną, konwersyjną reakcję na stres. Badania Burrisa i Rempela nie dają podstaw do jednoznacznych przewidywań, spodziewaliśmy się jednak potwierdzenia jednego z dwóch pierwszych związków.

2. Wymiar społecznego Ja. Zakładaliśmy, że wrażliwość na naruszenie granic w tym wymiarze będzie związana przede wszystkim z lękiem społecznym.

Definityjnym składnikiem tego lęku jest silna motywacja do kontrolowania wrażenia, jakie wywiera się na innych, ale też obawa przed negatywną oceną z ich strony. Na empiryczny związek obydwu zmiennych może wskazywać choćby wyróżnienie naruszania zasad prywatności jako jednej z kategorii tzw. kłopotliwych sytuacji (Miller, 1992), zwanych „katastrofami autoprezentacyjnymi” (Leary i Kowalski, 2001). Kategoria ta jest egzemplifikowana tak samo, jak wymiar naruszania granic społecznego Ja („przyłapanie w białiznie przez nieznaną osobę”; Leary i Kowalski, 2001, s. 76).

Wymiar społeczny, podobnie jak społeczny lęk, powinien też być związany z wysoką samoświadomością publiczną, niską samooceną, lękiem jako cechą, a także depresją (Baumeister i Leary, 1995; Leary, Kowalski, 2001).

Drugą kluczową hipotezą w obszarze społecznego Ja było przewidywanie, że wrażliwość na naruszenie granic tego Ja jest związana z silnym poczuciem wstydu. Przewidywaliśmy, że związek ten ujawni się w postaci preferowania takich strategii reagowania na wstyd, jak atakowanie siebie i wycofanie. Atakowanie siebie (w przeciwieństwie do atakowania innych) jest związane z wysoką świadomością własnych negatywnych cech i przynoszących wstyd działań. Wycofanie obrazuje natomiast behawioralną tendencję do „zniknięcia”, czyli zminimalizowania własnej ekspozycji. Strategia pierwsza dobrze wyrażałaby charakterystyczne dla wymiaru społecznego Ja wysokie standardy stawiane własnym społecznym zachowaniom (wysokie społeczne Ja idealne). Strategia druga byłaby spójna z definitywną dla społecznego Ja, obroną przed publiczną ekspozycją, mogącą przynieść jednostce potencjalnie negatywne konsekwencje, takie jak negatywny osąd czy odrzucenie.

3. Wymiar symboliczno-terytorialnego Ja. Wrażliwość na naruszenie granic w tym wymiarze jest rozumiana jako preferencja istniejącego *status quo* oraz awersja wobec utraty lub modyfikacji znaczników tożsamości. Analogicznie do analiz konserwatyzmu (Jost, Glaser, Kruglanski i Sulloway, 2003), sądzić można, że tego rodzaju tendencje będą się pojawiać u osób, które sytuacyjnie bądź dyspozycyjnie są podatne na doświadczanie lęku oraz niepewności. Ponieważ spektrum sytuacji mogących potencjalnie być źródłem lęku i niepewności jest bardzo szerokie (por. Wilson, 1973), zakładaliśmy, że wymiar symboliczno-terytorialnego Ja będzie podzielać z wymiarem społecznym charakterystyki związane z lękiem społecznym (niska samoocena, wysoka samoświadomość publiczna, wysoki lęk jako cecha). Jednak, przeciwnie niż w wymiarze społecznym, preferowaną strategią radzenia sobie ze wstydem powinno być atakowanie nie siebie, lecz innych. Powinno ono odzwierciedlać – zakładane

przez nas, istotne dla tego wymiaru – obronne zniekształcanie rzeczywistości oraz przypisywanie przyczyn własnego zachowania (a także stanów psychicznych) czynnikom zewnętrznym.

Przyjeliśmy ponadto, że specyfika wymiaru symboliczno-terytorialnego polega na niechęci do modyfikacji istniejących struktur wiedzy, zarówno dotyczących obrazu własnej osoby, jak i związanych ze spostrzeganiem świata społecznego. Z założenia tego wynika przewidywanie, że wysoka wrażliwość na naruszenie granic tego wymiaru Ja będzie się wiązać z takim przetwarzaniem informacji na swój temat, w którym centralne aspekty Ja (wartości, idee) pozostaną niezmiennione. W spostrzeganiu świata społecznego spodziewaliśmy się z kolei, że silna preferencja jego przewidywalności i strukturyzowania pociągać będzie za sobą silniejsze negatywne reakcje wobec tego, co jest spostrzegane jako zagrożenie dla porządku społecznego.

Przewidywania te testowaliśmy za pomocą ośmiu metod kwestionariuszowych, badających uwzględniane przez nas zmienne.

1. Minnesocki Wielowymiarowy Inwentarz Osobowości MMPI-2 (Hathaway i McKinley, 1985; Paluchowski, 1984; Matkowski, 1992) jest jednym z najstarszych kwestionariuszy do badania struktury osobowości oraz stopnia nasilenia różnego rodzaju właściwości psychopatologicznych. Wymienia zestaw symptomów zarówno psychicznych, jak i somatycznych, które badany potwierdza bądź im zaprzecza (odpowiedzi *tak*, *nie* i *nie wiem*). Wykorzystano 112 twierdzeń, które składają się na trzy pierwsze skale, zwane też „psychosomatycznymi”: Hipochondrii (Hd) – 33 twierdzenia, Depresji (D) – 57 twierdzeń i Histerii (Hy) – 55 twierdzeń. Część twierdzeń jest diagnostyczna dla dwóch (19), a nawet trzech (7) skal. Mimo tej inkluzywnej konstrukcji, Inwentarz jest od lat uznawany za wysoce rzetelny i trafny, a Skala Depresji pozostaje najlepszą skalą depresji klinicznej (por. Butcher i Megargee, 2011).

2. Skala Inwestycji w Ciało (Orbach i Mikulincer, 1998) mierzy stopień emocjonalnych inwestycji w ciało. Składa się z czterech czynników z sześcioma pozycjami każdy, co daje łącznie 24 pozycje. Czynniki te to: uczucia, komfort w kontakcie fizycznym, ochrona i troska. Przykładowe pozycje to, odpowiednio: „Jestem zadowolony z mojego wyglądu”, „Cieszy mnie fizyczny kontakt z innymi ludźmi”, „Zaczynam bardziej dbać o siebie, kiedy zauważam pierwsze oznaki choroby”, „Przechodząc przez ulicę, uważnie rozglądam się w obie strony”. Badani ustosunkowują się do tych pozycji na 5-stopniowej skali Likerta. Elementy tej skali w badaniach polskich były wykorzystywane dla oceny spostrzegania własnego ciała przez nastolatków (Mazur, Dzielska,

Kołoło i Małkowska-Szkutnik, 2010) oraz w badaniach nad różnicami rodzajowymi dotyczącymi spostrzegania ciała (Wycisk, 2010).

3. Podskale (1) Lęku Społecznego i (2) Publicznej Samoświadomości (Fenigstein, Scheier i Buss, 1975) w adaptacji Jacka Zakrzewskiego i Anny Strzałkowskiej (1989). Podskala pierwsza diagnozuje lęk aktualizujący się w sytuacjach interakcji społecznych: ekspozycji społecznej i możliwości potencjalnej lub rzeczywistej oceny jednostki. Podskala druga mierzy zainteresowanie wrażeniem wywieranym na innych. Każda ze skal składa się z sześciu pozycji, do których badani ustosunkowują się na 5-stopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznacza, że pozycja charakteryzuje daną osobę *nietrafnie*, a 5, że *trafnie*.

4. Skala Samooceny SES M. Rosenberga (1965; za: Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek i Łaguna, 2008) składa się z 10 pozycji mierzących globalną samoocenę. Badani odpowiadają, posługując się 5-stopniową skalą od 1 (*zdecydowanie się nie zgadzam*) do 5 (*zdecydowanie się zgadzam*).

5. Skala Lęku jako Cechy (STAI) Spielberga (w adaptacji Spielberga, Strelau, Tysarczyk i Wrześniewskiego, 1987) mierzy względnie stałą tendencję jednostki do reagowania lękiem w określonych sytuacjach. Badani odnoszą do siebie 20 pozycji, stwierdzając, jak często czują się w opisany sposób. 4-stopniowa skala odpowiedzi jest zakotwiczona określeniami: 1 (*prawie nigdy*) – 4 (*prawie zawsze*).

6. Skala Ukierunkowania Wstydu (*Compass of Shame Scale*: Elison i in., 2006) służy do identyfikacji strategii reakcji na wstyd. Składa się z opisu 12 zdarzeń społecznych – każdemu z nich przyporządkowano cztery zachowania odzwierciedlające strategie reakcji na wstyd: atakowanie siebie, atakowanie innych, wycofanie się i unikanie. Zadaniem badanych jest wskazanie, jak często reagują na każdy z czterech sposobów. Ocena częstości jest dokonywana na pięciostopniowej skali, na której 0 oznacza *nigdy*, a 4 – *zawsze*. Przykładowa pozycja to: „Kiedy czuję, że inni myślą o mnie źle, to ...”: (1) „roztrząsam swoje wady” (atakowanie siebie); (2) „chcę wypunktować ich błędy” (atakowanie innych); (3) „chcę uciec od ich wzroku” (wycofanie się); (4) „zaprzeczam wszystkim powodom, które mogłyby sprawić, że będę się czuł źle” (unikanie). Skala ta nie była w Polsce adaptowana.

Leżąca u podstaw konstrukcji kwestionariusza teoria (Elison, Lennon i Pulos, 2004) zakłada, że ludzie mogą różnić się strategiami, które pozwalają im poradzić sobie z doświadczaniem negatywnego, ukierunkowanego na Ja, afektu. Strategie te różni przede wszystkim stopień internalizacji przyczyn powstania wstydu, a także stopień uświadamiania sobie tej emocji. Strategia wycofania się

oznacza, że jednostka uznaje doświadczenie za negatywne, a to, co komunikuje emocja wstydu, jest akceptowane i uważane za istotne. Dla zredukowania wstydu stara się uciec z sytuacji albo zminimalizować własną ekspozycję. W przypadku atakowania siebie wstyd jest potęgowany przez skierowane na siebie uczucia agresji i pogardy. Osoba jest głęboko świadoma własnych negatywnych charakterystyk, swoich błędów oraz przynoszących wstyd działań. Atakowanie innych oznacza wprawianie innych w zły nastrój po to, by podwyższyć własną samoocenę i sprawić, żeby to inni poczuli się gorsi. Złość jest kierowana na zewnątrz, przeciwko temu, co wywołało wstyd. Z kolei unikanie oznacza, że osoba zwykle nie rozpoznaje zdarzenia jako rzucającego negatywne światło na Ja. To, co komunikuje emocja wstydu, jest uznawane za mało istotne i podlega zaprzeczeniu. Atakowanie siebie i wycofanie łączy to, że Ja jest uznawane za „wadliwe”, co nie ma miejsca w przypadku dwóch ostatnich strategii.

7. Podskala Tożsamości Normatywnej według Berzonsky'ego (1989) opisuje jeden z wyróżnionych przez autora stylów przetwarzania informacji istotnych dla kształtowania się tożsamości. Styl tożsamości normatywnej oznacza posłuszeństwo i postępowanie zgodne z oczekiwaniami znaczących innych. Osoby takie są ukierunkowane na obronę i utrzymanie istniejącej struktury Ja, co powoduje zniekształcanie informacji mogących je zmienić albo zamknięcie centralnych obszarów Ja (wartości, idee). Styl normatywny wiąże się z gorszą tolerancją ambiwalencji, silniejszymi potrzebami strukturyzacji i domknięcia (Berzonsky, Nurmi, Kinney i Tammi, 1999). Skala składa się z 10 pozycji. Badani ustosunkowują się do nich na 7-stopniowej skali – od 1 (*zupełnie się nie zgadzam*) do 7 (*całkowicie się zgadzam*). Przykładowe pozycje to: „Postępuję tak, a nie inaczej, ponieważ zostałem wychowany w duchu pewnych wartości”, „Lepiej jest mieć wyrobione poglądy niż być otwartym na wszelkie nowe propozycje”. Niedawno adaptacji polskiej kwestionariusza dokonała Alicja Senejko (2010), jednak w badaniach posłużyliśmy się metodą wówczas nieadaptowaną.

8. Skalę Oceny Moralnej skonstruowano na podstawie sytuacji zaczerpniętych z pracy Haidta, Koller i Dias (1993; por. Jaśkiewicz, 2009). Bada ona, w jakim stopniu czyny wywołujące wstyd i obrzydzenie są wartościowane jako niemoralne nawet wtedy, gdy nie czynią nikomu krzywdy. Opisuje trzy sytuacje niekonwencjonalnych praktyk żywieniowych i seksualnych (m.in. całowanie się rodzeństwa za obopólną zgodą i seks mężczyzny z martwym kurczakiem). W zastosowanej przez nas procedurze badani oceniają każde zachowanie na 9-stopniowej skali – od -4 (*zdecydowanie negatywne*) do +4 (*zdecydowanie pozytywne*).

### Wyniki i dyskusja

#### Własności psychometryczne Skali Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja (SNaG) i jej rzetelność

Sprawdzono moc dyskryminacyjną poszczególnych pozycji tworzących każdą z trzech podskal w oparciu o korelację liniową Pearsona danej pozycji z właściwą jej skalą. Do ostatecznej wersji dobrano pozycje, których korelacje z własną skalą były najwyższe przy jednoczesnych niskich korelacjach z pozostałymi skalami. Jako krytyczną przyjęto wartość współczynnika korelacji  $r$  Pearsona = 0,30. Współczynniki korelacji poszczególnych pozycji z podskalami zawiera Tabela 1.

Rzetelność Skali Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja i jej podskal oszacowano na podstawie współczynników  $\alpha$  Cronbacha w dwóch próbach. W Tabeli 2 zamieszczono dla poszczególnych podskal wartości  $\alpha$  Cronbacha, średnie i odchylenia standardowe. Uzyskane rezultaty wskazują, że rzetelność narzędzia oraz jego poszczególnych podskal jest zadowalająca. W obu próbach współczynniki  $\alpha$  Cronbacha dla całej skali wahają się od 0,70 do 0,74, natomiast dla podskal od 0,70 do 0,77, najwyższą zgodność wewnętrzną uzyskano dla skali Ja cielesne.

Tabela 1.

Moc dyskryminacyjna pozycji – korelacje pozycji ze skalami SNaG

Treść pozycji	Skale SNaG					
	JaC	JaSp	JaST	JaC	JaSp	JaST
	Próba I			Próba II		
Otrzymywanie zastrzyków	0,73	0,16	0,11	0,67	0,09	0,13
Oddawanie krwi	0,73	0,08	0,17	0,70	0,20	0,10
Otrzymywanie krwi lub organów	0,62	0,12	0,27	0,65	0,22	0,16
Wprowadzenie sondy do przełyku	0,70	0,17	0,12	0,61	0,09	0,09
Poddanie się dializie	0,70	0,16	0,23	0,72	0,16	0,17
Przyjmowanie czopków	0,55	0,14	0,08	0,61	0,21	0,20
Mówienie o krępujących doświadczeniach	0,13	0,60	0,13	0,12	0,54	0,01
Bycie widzianym w bieliźnie	0,13	0,66	0,13	0,18	0,58	0,11
Przyznanie się do błędu	0,12	0,48	0,16	0,14	0,52	0,11
Mieć nieporządek, porzucane rzeczy	0,11	0,63	0,20	0,12	0,57	0,15
Prosić o pomoc w zadaniu lub problemie osobistym	0,10	0,62	0,19	0,13	0,59	0,12
Stać lub siedzieć w fizycznym kontakcie w autobusie	0,17	0,58	0,20	0,11	0,53	0,08
Utrata kontroli nad sobą	0,05	0,65	0,06	0,17	0,62	0,06
Więzienie/szpital psychiatryczny w sąsiedztwie	0,13	0,18	0,47	0,18	0,10	0,41
Inwazja inteligentnych istot na Ziemię	0,16	0,09	0,49	0,15	0,03	0,47
Zmiana imienia przez własne dziecko	0,04	0,17	0,50	0,04	0,04	0,54
Amnezja	0,16	0,07	0,58	0,10	0,09	0,51
Odkrycie, że jest się nieślubnym dzieckiem	0,18	0,21	0,60	0,17	0,13	0,63
Wyjście poza ciało i obserwacja siebie	0,08	0,06	0,51	0,15	0,10	0,50
Pomylenie fikcji z rzeczywistością/snu z jawą	0,10	0,08	0,57	0,04	0,12	0,49
Odkrycie, że posiada się nieznanego rodzeństwo	0,17	0,12	0,58	0,09	0,10	0,53
Odcięcie się własnych dzieci od tradycji i obyczajów	0,10	0,23	0,60	0,06	0,06	0,55

JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne

Tabela 2.

Własności psychometryczne (średnie i odchylenia standardowe) podskal: Ja cielesne, Ja społeczne, Ja symboliczno-terytorialne oraz ich rzetelność

	Skale SNaG		
	Ja cielesne	Ja społeczne	Ja symb.-teryt.
	Próba I		
Średnia	27,7	19,57	34,72
Odch. stand.	8,01	6,40	8,60
$\alpha$ Cronbacha	0,77	0,71	0,71
Próba II			
Średnia	29,68	18,87	35,40
Odch. stand.	7,46	5,83	8,01
$\alpha$ Cronbacha	0,74	0,70	0,70

JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne

### Własności psychometryczne skali a płeć

Analizy za pomocą jednoczynnikowych analiz wariancji ujawniły też istotnie wyższe wyniki uzyskiwane przez kobiety w skalach wrażliwości na naruszenie granic cielesnego Ja, społecznego Ja oraz w całej skali. Wyniki przedstawione są w Tabeli 3.

Tabela 3.

Wielkości średnich i odchylenia standardowe dla poszczególnych podskal SNaG i całej skali w zależności od płci

	Płeć		<i>F</i>	<i>p</i>
	Kobiety ( <i>N</i> = 531)	Mężczyźni ( <i>N</i> = 231)		
JaC	29,70 (7,55)	27,30 (7,57)	16,75	< 0,01
JaSp	20,38 (5,68)	18,48 (6,57)	16,42	< 0,01
JaST	35,59 (8,08)	34,61 (8,35)	2,32	n.i.
SNaG całość	85,71(14,89)	80,43(15,04)	20,13	< 0, 01

JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne

Tabela 4.

Wartości własne i procent wyjaśnianej wariancji podskal Skali Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja (SNaG)

Podskala SNaG	Próba I ( <i>N</i> = 339)		Próba II ( <i>N</i> = 523)	
	Wartość własna	Procent wyjaśnianej wariancji	Wartość własna	Procent wyjaśnianej wariancji
JaC	4,02	18,29	3,54	16,1
JaST	2,23	10,14	2,17	9,90
JaSp	2,07	9,44	1,91	8,69

JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne

### Trafność skali

#### Trafność czynnikowa

Analizę czynnikową 22 pozycji przeprowadzono na dwóch niezależnych próbach (*N* = 339 i *N* = 523). Pierwsza miała na celu potwierdzenie oczekiwanej struktury czynnikowej, natomiast celem drugiej było sprawdzenie stabilności tej struktury. Analizę przeprowadzono, stosując metodę głównych składowych z rotacją ortogonalną *varimax*. Otrzymano pięć czynników o wartości własnej powyżej jedności. Zgodnie z przewidywaniami, dwa ostatnie czynniki ujawniły wartości bardzo słabe (1,00–1,25), dlatego rotacji poddano trzy pierwsze czynniki. W obydwu badanych próbach uzyskano zbliżone wartości własne czynników oraz podobny procent wyjaśnianej przez nie wariancji. Szczegółowe wyniki przedstawia Tabela 4. Wyniki sugerują, że przyjęte rozwiązanie trzyczynnikowe jest satysfakcjonujące, a struktura czynnikowa zachowuje wysoką stabilność.



*Interkorelacje skal*

Analiza korelacji między wynikami podskal wykazała, że choć korelacje są istotne, nie są one wysokie (por. Tabela 5). Ich poziom jest podobny do korelacji uzyskanych w oryginalnej wersji skali Burrisa i Rempela (2004). Skorelowanie podskal wydaje się oczywiste ze względu na nadrzędne pojęcie wrażliwości na naruszenie granic Ja. Natomiast odmienne wzory zależności kolejnych podskal z innymi zmiennymi, które przedstawiamy poniżej, sugerują, że trzy składowe wrażliwości mierzone Skalą Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja są relatywnie odrębnymi konstruktami.

*Trafność zbieżna i różnicowa*

Wyniki przedstawiamy w terminach badanych zmiennych, w kolejności hipotez co do trafności każdej z podskal.

*Hipochondria, histeria, depresja, zainwestowanie w ciało.* Obliczono zarówno korelacje, jak i równania regresji, w których podskale SNaG były predyktorami zmiennych MMPI-2. Wyniki przedstawia Tabela 6.

Pokazują one, że wrażliwość na naruszenie granic cielesnych współwystępuje z hipochondrią i dość silnie

z depresją, lecz nie z histerią. Zarazem wrażliwość na naruszenie granic Ja cielesnego objaśnia dwie pierwsze zmienne, wyjaśniając stosunkowo niewielką, lecz istotną liczbę wariancji obydwu (5 i 14%). Wynik taki oznacza, że wymiar granic Ja cielesnego wiąże się nie tylko z przesadnym zaabsorbowaniem własnym zdrowiem, licznymi skargami somatycznymi i ogólną skłonnością do narzekania, lecz także z obniżeniem nastroju, pesymizmem i niezadowolaniem z własnej sytuacji życiowej. By upewnić się o znaczeniu związku wrażliwości na naruszenie granic Ja cielesnego z depresją, dodatkowo wykonano analizę regresji na pięciu podskalach depresji. Ja cielesne okazało się istotnym predyktorem dwóch z nich: Subiektywnej depresji (D1):  $\beta = 0,31^*$  i Pograżania się w smętnych rozmyślaniach (D5):  $\beta = 0,30^*$  oraz granicznie istotnym trzeciej – Złego samopoczucia fizycznego (D3):  $\beta = 0,25^\dagger$ . Wyniki te jednoznacznie wspierają depresyjną interpretację badanego związku: wrażliwość na naruszenie granic Ja cielesnego oznacza subiektywne odczuwanie depresji włącznie z tendencją do myślenia ruminacyjnego. Brak istotnego związku z histerią wyklucza natomiast założenie, że nasiloną koncentracją na własnym ciele i zdrowiu ma charakter psychosomatyczny (konwersyjny). Sygnały z ciała są traktowane z dużą uwagą, lecz raczej nie są konwersyjną ekspresją problemów emocjonalnych.

Wyniki w Skali Inwestycji w Ciało (por. Tabela 7) raczej potwierdzają powyższy kierunek interpretacji, pomimo że skala nie ma charakteru klinicznego. Istotna korelacja z podskalami Ochrona Ciała i Troska, przy braku związku z podskalami Uczuć i Dotyku wskazuje, że wysoka wrażliwość na naruszenie granic ciała wiąże się z przykładaniem wagi do jego pielęgnacji, nie jest natomiast związana ani z pozytywnym obrazem ciała (Uczucia), ani z komfortem w kontakcie fizycznym z innymi (Dotyk). Nieoczekiwana pozytywna korelacja

Tabela 5.

Interkorelacje skal: Ja cielesne (JaC), Ja społeczne (JaSp), Ja symboliczno-terytorialne (JaST)

	Próba I (N = 339)			Próba II (N = 523)		
	Ja C	Ja Sp	Ja ST	Ja C	Ja Sp	Ja ST
Ja C	x	0,20	0,24	x	0,26	0,20
Ja Sp		x	0,25		x	0,20
Ja ST			x			x

Tabela 6.

Proste korelacje i analiza regresji na wybranych podskalach MMPI-2, z podskalami SNaG jako ich predyktorami

Skale SnaG jako prepredyktory	Proste korelacje			Analiza regresji					
	Hd (N = 102)	D (N = 54)	Hy (N = 54)	Hd	D	Hy			
	r	r	r	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>
JaC	0,27**	0,37**	0,13	0,28**		0,31*		0,13	
JaSp	-0,02	0,30*	0,14	-0,02		0,21		0,13	
JaST	-0,03	0,19	-0,01	-0,07		0,03		-0,09	
					0,05		0,14		0,00

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne. Wykonano trzy odrębne regresje na każdej podskali MMPI-2

Tabela 7.

Proste korelacje podskal Skali Inwestycji w Ciało z podskalami SNaG

SNaG	Uczucia	Dotyk	Troska	Ochrona
	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Ja C	0,03	0,02	0,19*	0,22**
Ja Sp	0,10	0,05	0,10	0,02
Ja ST	0,08	0,22**	0,12	0,14

\*  $p < 0,10$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne

Dotyku z Ja symboliczno-terytorialnym na tym etapie badań nie znajduje zasadnego wyjaśnienia.

Ogólnie, wyniki dla związków wrażliwości na naruszenie granic Ja cielesnego ze zmiennymi związanymi z traktowaniem ciała pokazały, że analizowany konstrukt opisuje nie tylko silne zaabsorbowanie własnym ciałem, lecz także niepokój o nie, czemu towarzyszą subiektywne poczucie depresji i niski stopień satysfakcji z życia. Uznając nazwę skali Orbacha i Mikulincera za termin trafny, możemy przyjąć, że skala mierzy swego rodzaju „nadinwestycję w ciało” (por. też Kapsambelis, 2009). Inflacja takiej inwestycji wydaje się wiązać z redukcją zainteresowania światem społecznym (por. brak związku wrażliwości na naruszenie granic Ja cielesnego z pozostałymi zmiennymi społecznymi). Redukcja ta wcale nie musi mieć charakteru obronnego, tj. nie musi być „ucieczką” od relacji społecznych, może być zwykłym niskim braniem ich pod uwagę. Zauważmy jeszcze, że towarzyszące owej nadinwestycji odczucia depresyjne nie tylko jej nie wykluczają, a wręcz potwierdzają, szczególnie jeśli przyjąć, że właśnie depresja jest dobrym przykładem nadmiernej samoregulacji kosztem regulacji interakcji (Beebe i Lachmann, 1998; por. Oleś i Drat-Ruszczak, 2008, s. 680).

*Lęk społeczny, samoświadomość publiczna, samoocena, lęk jako cecha.* Uzyskane przez nas wyniki (por. Tabela 8) potwierdziły przewidywania, zakładające związek społecznego wymiaru Ja z lękiem społecznym i zmiennymi, które zwykle z nim współwystępują, takimi jak wysoka samoświadomość publiczna, niska samoocena i lęk jako cecha. Związek ten w podobnym kształcie wystąpił jednak także względem Ja symboliczno-terytorialnego, choć z samym lękiem społecznym okazał się słabszy (istotny granicznie). Natomiast trzeci z wymiarów – Ja cielesne – nie okazał się związany się z żadną zmienną tej grupy.

Tak więc, w stosunku do Ja społecznego wyniki są najbardziej spójne i stanowią argument na rzecz teoretycznej

trafności tej podskali jako badającej opór przed społeczną ekspozycją w sytuacjach, które mogłyby rzucić potencjalnie negatywne światło na Ja. W terminach autoprezentacyjnej teorii lęku można powiedzieć, że wrażliwość na naruszenie granic Ja społecznego, ale także (choć słabiej) Ja symboliczno-terytorialnego zawierają motywację do korzystnej autoprezentacji, połączoną z ciągłą obawą, że własny wizerunek społeczny może ulec jakiejś szkacie i nie będzie się odebrany tak pozytywnie, jakby się chciało.

Spójne są tu też wyniki wskazujące na współwystępowanie obydwu wymiarów Ja z niską samooceną – jej monitorująca zachowanie funkcja wykrywania sygnałów społecznej dezaprobaty i odrzucenia (Leary, Tambor i Terdal, 1995) byłaby, przez osoby z wysoką wrażliwością na naruszenie granic Ja w tych wymiarach, uruchamiana dość wcześnie i często.

Na komentarz zasługuje dość silny związek Ja symboliczno-terytorialnego ze samoświadomością publiczną. Świadomość publiczna rozwija się na ogół w relacjach z surowymi rodzicami, stosującymi autorytarne metody wychowawcze. Komunikują oni w ten sposób, co trafnie ujmują Leary i Kowalski (2001, s.103), że „...normą określającą właściwe zachowanie jest reakcja na nie innych ludzi”. Jest możliwe, że ta właśnie postawa rozwija późniejsze charakterystyczne dla tego wymiaru sztywne przywiązanie do symbolicznych i terytorialnych znaczników tożsamości – przede wszystkim potrzebę, by pozostały niezmiennione.

To, że wrażliwość na naruszenie granic Ja cielesnego nie wiązała się z żadną z miar lęku ani też z samooceną czy – konsekwentnie – z publiczną samoświadomością, wskazuje na znaczeniową odmienną tego konstruktu i wydaje się podtrzymywać wysuniętą wyżej tezę o przewadze samoregulacji nad regulacją interakcji. Obserwowana swoista „cisza” w obszarze relacji jest naszym zdaniem diagnostyczna dla silnego zwrócenia się ku ciału, a nie

Tabela 8.

Proste korelacje lęku społecznego, lęku jako cechy, publicznej samoświadomości i lęku jako cechy z podskalami SNaG

Skale SnaG	Proste korelacje			
	Lęk społ.	Samośw. publ.	Samoocena	Lęk jako cecha
	*	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
JaC	0,13	0,06	-0,02	-0,06
JaSp	0,24**	0,19*	-0,25**	0,26**
JaST	0,17†	0,23**	-0,23**	0,26**

†  $p < 0,10$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne

ku relacjom społecznym, które osobę obchodzą znacznie słabiej. Brak istotnego związku tego wymiaru z publiczną samoświadomością jedynie potwierdza to rozumowanie.

*Ukierunkowanie wstydu.* Wyniki związane z reakcjami na społeczny wstyd (por. Tabela 9) okazały się zgodne z przewidywaniami i różnicujące wymiary społeczny i symboliczno-terytorialny. Wrażliwość na naruszenie granic społecznego Ja nie tylko współwystępuje ze strategią wycofania i atakowania siebie, ale jest też istotnym predyktorem obydwu strategii, co dowodzi, że wiąże się z głęboko zinternalizowanymi normami społecznego zachowania, silną samoświadomością i rozbudowanym Ja idealnym. Normy społeczne są tu zinternalizowane na tyle silnie, że powodują samokaranie za ich domniemane naruszenie. Zarazem model regresji, w porównaniu z prostymi korelacjami, pokazał, że wymiar Ja symboliczno-terytorialnego nie jest istotnym predyktorem atakowania siebie, wręcz przeciwnie – atakowania innych, a więc zaprzeczania własnej niedoskonałości oraz pomniejszania swojego udziału w naruszaniu norm. Obarczanie innych winą za wstyd własny nosi elementy projekcji (i/lub projekcyjnej identyfikacji), co zwykle uznaje się za obronne zniekształcanie rzeczywistości i w przeciwieństwie do

reakcji poprzedniej uważa za prymitywniejszy mechanizm obronny (por. McWilliams, 2009).

Zauważyć należy, że charakterystyczna dla strategii wycofania behawioralna tendencja do „zniknięcia” jako metoda minimalizacji wstydu wydaje się trafnie opisywać zarówno typ sytuacji trudnych dla osób wysoce wrażliwych na naruszenie granic społecznych, jak i sposób, w jaki sobie z nimi najczęściej radzą.

Uzyskany wynik sugeruje też (choć teza ta powinna zostać sprawdzona w odrębnym badaniu), że motywem zachowania osób z wysoką wrażliwością społeczną są raczej standardy Ja idealnego, podczas gdy osoby z wrażliwością na naruszenie granic Ja symboliczno-terytorialnego byłyby silniej motywowane powinnościami.

*Tożsamość normatywna.* Badanie skalą tożsamości normatywnej przeprowadzono, zakładając jej zbieżność z wrażliwością na naruszenie granic w wymiarze symboliczno-terytorialnym. Zgodnie z oczekiwaniami, wymiar ten okazał się istotnym predyktorem tożsamości normatywnej (por. Tabela 10).

Jeżeli przyjąć, że osoby o wysokiej wrażliwości na naruszenie granic symboliczno-terytorialnego Ja intensywnie poszukują stabilnych relacji łączących je z innymi

Tabela 9.

Proste korelacje i analiza regresji na podskalach reakcji na wstyd, z podskalami SNaG jako ich predyktorami ( $N = 123$ )

Predyktory	Proste korelacje				Analiza regresji											
	AS		AI		W		U		AS		AI		W		U	
	$r$	$r$	$r$	$r$	$\beta$	$R^2$	$\beta$	$R^2$	$\beta$	$R^2$	$\beta$	$R^2$	$\beta$	$R^2$		
JaC	0,05	0,11	0,13	0,01	0,00		0,07		0,07				0,00			
JaSp	0,24**	0,10	0,29**	0,02	0,21**		0,02		0,25**				0,01			
JaST	0,20*	0,26**	0,16†	0,03	0,15		0,24**		0,09				0,03			
						0,05		0,05		0,08				0,00		

†  $p < 0,10$ ; \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne. AS = Atakowanie Siebie, AI = Atakowanie Innych, W = Wycofanie Sie, U = Unikanie. Wykonano cztery odrębne regresje na każdej podskali reakcji na wstyd

Tabela 10.

Analiza regresji dla tożsamości normatywnej i moralnej oceny zachowania, z podskalami SNaG jako ich predyktorami

Skale SnaG jako predyktory	Tożsamość normatywna			Ocena moralna		
	$\beta$	$t(44)$	$R^2$	$\beta$	$t(83)$	$R^2$
JaC	-0,10	-0,72		-0,04	-0,44	
JaSp	0,05	0,37		-0,12	-1,28	
JaST	0,40**	2,86		-0,37**	-3,73	
			0,11			0,16

JaC = Ja cielesne, JaSp = Ja społeczne, JaST = Ja symboliczno-terytorialne, \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ . Wykonano dwie odrębne regresje na skalach Tożsamości i Oceny moralnej

ludźmi, miejscami i ideami, to wyższe wyniki uzyskiwane przez te osoby w skali tożsamości normatywnej, oznaczające brak zainteresowania nowymi ideami, stylami życia oraz ich nieelastyczność i surowość, są całkowicie zgodne z oczekiwaniami i badaniami korelacyjnymi Burrisa i Rempela (2004).

*Ocena moralna zachowań.* Analiza wyników (por. Tabela 10) potwierdziła nasze przewidywanie: wrażliwość na naruszenie granic symboliczno-terytorialnego Ja istotnie objaśniała negatywną ocenę moralną zachowań naruszających społeczne i kulturowe tabu. Obrona granic symboliczno-terytorialnych jest istotnie związana z dążeniem do utrzymania stabilnego i uporządkowanego świata, w którym rzeczy są na swoim miejscu, a wzajemne związki między ludźmi, obiektami, miejscami i ideami są oczekiwane i przewidywalne. Wyniki są spójne z wcześniejszymi badaniami wskazującymi, że zachowania łamiące ład społeczny są moralizowane zarówno przez etykę wspólnotowości, jak i boskości (Haidt, Koller i Dias, 1993). Ta pierwsza akcentuje wspólnotowość i hierarchię społeczną, ta druga duchowość oraz ochronę czystości (w tym ciała). Obydwa kody etyczne łączy to, że bronią istniejącego porządku społecznego i uznają, że pewne zachowania, choć nie krzywdzą innych, jednak zakłócają wzajemne związki zarówno między ludźmi, jak i między ludźmi a światem. Można zatem powiedzieć, że zachowania te zagrażają także przyjętym przez jednostkę znaczeniom i sensom (Heine, Proulx i Vohs, 2006), a przede wszystkim poczuciu przewidywalnego porządku świata.

### Podsumowanie

Przedstawione wyniki dotyczące właściwości psychometrycznych oraz trafności Skali Wrażliwości na Naruszenie Granic Ja (SNaG) wydają się potwierdzać leżące u jej podstaw założenia koncepcji amebowego Ja. Pozycje składające się na podskale badające poszczególne wymiary wrażliwości w cielesnym, społecznym i symboliczno-terytorialnym obszarze Ja kształtują trzy odrębne czynniki o zadowalającej spójności wewnętrznej. Skala rzetelnie opisuje trzy odrębne, ale związane ze sobą aspekty wrażliwości na naruszenie granic.

Badanie trafności zbieżnej i różnicowej dowiodło, że podskale te wiążą się w odmienny sposób z różnymi właściwościami psychologicznymi.

Wrażliwość na naruszenie granic cielesnego Ja (podskala JaC) współwystępuje z hipochondrią, depresją oraz z troską i ochroną własnego ciała, co oznacza, że wrażliwość w tym obszarze Ja wiąże się z dość silnym zaabsorbowaniem własnym ciałem i zdrowiem, czemu towarzyszy subiektywne poczucie depresji. Co interesujące,

wymiar ten, w przeciwieństwie do dwóch pozostałych, wydaje się nie wiązać z miarami funkcjonowania społecznego. Wstępnie sądzymy, że badana przez podskale wyrażona „nadinwestycja” w ciało oznacza swoistą redukcję zainteresowania światem społecznym czy choćby tylko niskim stopniem skupienia się na relacjach społecznych. W terminach koncepcji równowagi między zaangażowaniem w samoregulację i regulację interakcji, przedstawianej przez Beatrice Beebe (Beebe i Lachmann, 1998; Beebe, Rustin, Sorter i Knoblauch, 2003), wyniki takie mogłyby oznaczać zaabsorbowanie samoregulacją kosztem regulacji interakcji. Idea i badania Beebe są jednak relatywnie mało rozpowszechnione (znane głównie w paradygmacie psychoanalitycznym, choć podejście autorki jest interakcyjne i empiryczne) i odnoszą się głównie do relacji matka–dziecko. Ich zastosowanie z pewnością wymaga dalszych badań, które pomogłyby rozstrzygnąć, w jakim stopniu proponowana interpretacja jest trafna. Na obecnym etapie badań wydaje się jednak użyteczna.

Wyodrębnienie przez autorów Skali, wymiaru cielesnych granic Ja wydaje się trafnie odzwierciedlać obserwowane współcześnie zainteresowanie zarówno wyglądem fizycznym, jak i funkcjonowaniem ciała. Rośnie też liczba badań nad psychologicznym znaczeniem tak silnej inwestycji w ciało (por. np. Schier, 2009), a także liczba kwestionariuszy badających stosunek do ciała i/lub jego obraz (np. Skala Oceny Ciała, Franzoi i Shields, 1984; Kwestionariusz Samouprzedmiotowienia, Fredrickson, Roberts, Noll, Quinn i Twenge, 1998; czy wykorzystana przez nas Skala Inwestycji w Ciało, Orbach i Mikulincera, 1998). Prezentowana skala może ułatwić nawiązanie do tego nurtu badań, a zarazem pomóc w poszerzeniu zakresu widzenia zagadnień związanych z psychologią ciała.

Wrażliwość na naruszenie granic społecznego Ja (podskala JaSp) jest związana z lękiem społecznym, publiczną samoświadomością, niską samooceną oraz lękiem jako cechą. Kluczowe są tu zarówno lęk społeczny, jak i doświadczanie wstydu. Wymiar wiąże się z takimi strategiami radzenia sobie ze wstydem, jak atakowanie siebie i wycofanie. Badania sugerują mechanizm lęku przed negatywną oceną przy rozbudowanym Ja idealnym i niskiej tolerancji na własną domniemaną niedoskonałość. Wrażliwość na naruszenie granic społecznego Ja wydaje się stanowić pewien rodzaj strategii minimalizującej ryzyko negatywnej oceny społecznej. Warto zwrócić uwagę, że odsłonięcie siebie (*self disclosure*), które jest wymieniane jako jeden z warunków rozwoju intymności (Reis i Shaver, 1988; Prager, 1986), może tu zostać poważnie ograniczone i tym samym stanowić utrudnienie dla tworzenia bliskich związków i negocjacji stopnia intymności.

Wrażliwość na naruszenie granic symboliczno-terytorialnych (podskala JaST) oznacza, jak wspominaliśmy, awersję wobec modyfikacji lub utraty znaczników tożsamości. Wrażliwość ta jest związana z normatywnym stylem tożsamości oraz negatywną oceną moralną zachowań naruszających społeczne i kulturowe tabu. Związki te wydają się także odzwierciedlać poszukiwanie bezpieczeństwa, dla którego potrzebny jest względnie przewidywalny i kontrolowalny świat zewnętrzny. Sądzymy, że rysem funkcjonowania osób o wysokiej wrażliwości na naruszenie granic w tym wymiarze jest także wrogość, która ujawnia się wtedy, gdy osoba zostanie skonfrontowana ze zdarzeniami sprzecznymi z jej indywidualnym systemem przekonań. Na taki aspekt funkcjonowania wskazywałoby współwystępowanie atakowania innych jako preferowanej strategii radzenia sobie ze wstydem. Proponowane przez nas wyjaśnienie jest zgodne także z ujmowaniem ideologii konserwatyizmu (Jost i in., 2003) jako motywowanej chęcią poradzenia sobie z lękiem i niepewnością oraz wpisuje się w też wywiedzione z teorii usprawiedliwienia systemu (Jost, Banaji i Nosek, 2004) hipotezy, wskazujące, że obrona *status quo* zwiększa się w wyniku spostrzeganego zagrożenia (w tym także zagrożenia tożsamościowego).

Ostatnim, lecz ważnym problemem jest zróżnicowanie wyników ze względu na płeć. W naszych próbach badanych kobiety uzyskiwały istotnie wyższe wyniki w dwóch podskalach: wrażliwości na naruszenie granic Ja cielesnego (JaC) i społecznego (JaSp). Wyniki te przede wszystkim powinny być powtórzone na liczniejszych próbach, szczególnie mężczyzn. Już teraz można jednak przyjąć, że przyczyną wyższej wrażliwości kobiet na naruszenie granic cielesnych może być ich samouprzedmiotowienie (*self-objectification*). Badane przez Fredrickson i współpracownicy (1998), jest uważane za efekt kulturowych praktyk traktowania kobiet jako obiektów seksualnych. Polega na socjalizacji tych praktyk i traktowaniu własnego ciała z pozycji obserwatora: kobiety skupiają się na własnym wyglądzie fizycznym, czujnie ten wygląd monitorują, co zmniejsza ich zasoby psychiczne, zwiększając wstyd i lęk. Badania zespołu Fredrickson (1998) wykazały, że poziom samouprzedmiotowienia kobiet jest istotnie wyższy niż mężczyzn. Jeśli kobiety silniej definiują się poprzez ciało, wyższa powinna być też ich tendencja do obrony jego granic. Ponadto można oczekiwać, że reprezentacja granic ciała może mieć u kobiet charakter chronicznie dostępny, ponieważ w większym niż mężczyźni stopniu są one narażone na ryzyko naruszenia tych granic (np. przez działania przestępcze – gwałt, molestowanie itp.).

Teoria samouprzedmiotowienia, wskazując na silniej rozwinięty u kobiet wstyd, wydaje się wyjaśniać także ich wyższą wrażliwość na naruszenie granic społecznych.

Większa waga przykładana do własnego wizerunku zewnętrznego uwrażliwia na kontekst oceny i ryzyko dezaprobaty. Sądzymy, że można tu odwołać się także do klasycznej koncepcji współzależnego Ja kobiet (Markus i Kitayama, 1991). Rozumienie i preferencja relacji sprzyjają, jak się wydaje, silniejszemu przejmowaniu się wywieranym wrażeniem.

Podsumowując, wyższe wyniki kobiet w skali wrażliwości na naruszenie granic Ja cielesnego i społecznego nie są zaskakujące – większość problemów związanych z ciałem jest badana częściej na próbach kobiet niż mężczyzn. Sądzymy jednak, że przedstawiany kwestionariusz ma dostatecznie duży walor ogólności, by móc go stosować wobec obu płci.

Niewątpliwym ograniczeniem przedstawionej adaptacji jest to, że badane próby kobiet i mężczyzn nie były równo liczne, a ponadto badanymi były w większości osoby bardzo młode. Sądzymy, że planowane kolejne badania, wyrównujące udział mężczyzn i kobiet, a także wykonane na innych niż studenci próbach pozwolą rozwiązać ten problem.

Celem artykułu było pokazanie społecznych aspektów badanej skali, związanych głównie ze znaczeniem dążenia do utrzymania spójności własnej tożsamości. Przygotowywane jest rozszerzenie badań na zagadnienia kliniczne i wykorzystanie przedstawionego narzędzia do określenia związku opisanych wymiarów z różnymi wskaźnikami zaburzonego funkcjonowania. Ustalenie norm pozwalających zidentyfikować zdrowe i zaburzone poziomy wrażliwości zostanie dokonane szczegółowo w badaniach nad związkiem badanych zmiennych z zaburzeniami osobowości (m.in. narcyzm, zaburzenie borderline, zaburzenia odżywiania, osobowość kompulsywna), ale też z zaburzeniami afektywnymi i powstałymi jako reakcje na stres traumatyczny. Wstępne badania tego obszaru pokazują, że SNaG jest tu narzędziem użytecznym. Oczekujemy, że dalsze badania rozwiną i pogłębią wiedzę o przedstawionych w artykule przejawach i mechanizmach wrażliwości na naruszenie granic Ja.

#### LITERATURA CYTOWANA

- Baumeister, R. F., Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Beebe, B., Lachmann, F. M. (1998). Co-constructing inner and relational processes. Self- and mutual regulation in infant research and adult treatment. *Psychoanalytic Psychology*, 15, 480–516.
- Beebe, B., Rustin, J., Sorter, D., Knoblauch, S. (2003). An expanded view of intersubjectivity infancy and its application to psychoanalysis. *Psychoanalytic Dialogues*, 13, 805–841.

- Berzonsky, M. (1989). Identity style: Conceptualization and measurement. *Journal of Adolescent Research*, 4, 268–282.
- Berzonsky, M., Nurmi, J. E., Kinney, A., Tammi, K. (1999). Identity processing style and cognitive attributional strategies: Similarities and differences across different contexts. *European Journal of Personality*, 13, 105–120.
- Burris, C. T., Rempel, J. K. (2004). 'It's the end of the world as we know it': Threat and the spatial-symbolic self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 19–42.
- Burris, C. T., Rempel, J. K. (2008). Spanning time: An amoebic self perspective. Draft of a chapter to appear. W: F. Sani (red.), *Individual and collective self-continuity* (s. 101–113). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Butcher, J. N., Megargee, E. I. (2011). MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory – 2). Pobrano z: psychcorp. pearsonassessments.com (dostęp: 26.10.2011).
- Douglas, M. (1984). *Purity and danger. An analysis of the Concepts of Pollution and Taboo*. Florence, KY: Routledge.
- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2008). *Samooceńca i jej pomiar. Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Elison, J., Lennon, R., Pulos, S. (2006). Investigation the Compass of Shame: The development of the Compass Scale. *Social Behavior and Personality*, 34, 221–238.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F., Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 522–527.
- Franzoi, S. L., Schields, S. A. (1984). The Body Esteem Scale: Multidimensional structure and sex differences in a college population. *Journal of Personality Assessment*, 48, 173–180.
- Fredrickson, B. L., Roberts, T., Noll, S. M., Quinn, D. M., Twenge, J. M. (1998). That swimsuit becomes you: Sex differences in self-objectification, restrained eating, and math performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 269–284.
- Haidt, J., Koller, S. H., Dias, M. G. (1993). Affect, culture and morality, or is it wrong to eat your dog. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 613–628.
- Haidt, J., McCauley, C., Rozin, P. (1994). Individual differences in sensitivity to disgust: A scale sampling seven domains of disgust elicitors. *Personality and Individual Differences*, 16, 701–713.
- Hathaway, S. R., McKinley, J. C. (1985). Minnesocki Wielowymiarowy Inwentarz Osobowości. W: W. J. Paluchowski (red.), *Stosowanie i interpretacja kwestionariusza MMPI* (cz. I, s. 28–45). Warszawa: Laboratorium Technik Diagnostycznych.
- Heine, S. J., Proulx, T., Vohs, K. D. (2006). The Meaning Maintenance Model: On the coherence of social motivation. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 88–110.
- James, W. (1892/2002). *Psychologia. Kurs skrócony*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jaśkiewicz, M. (2009) *Dążenie do utrzymania stabilnej reprezentacji siebie i świata wobec zagrożenia granic Ja*. Niepublikowana rozprawa doktorska. Uniwersytet Gdański.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25, 881–919.
- Jost, J. T., Glaser, J., Kruglanski, A. W., Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129, 339–375.
- Kapsambelis, V. (2009). Pacjent, przepisujący receptę i psychosomatyczne doświadczenie lęku. W: S. Murawiec, C. Żechowski (red.). *Od neurobiologii do psychoterapii* (s. 122–139). Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Leary, M., Kowalski, R. M. (2001). *Lęk społeczny*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Leary, M., Tambor, E., Terdal, S. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 518–530.
- Mahler, M., Furer, M. (1968). *On human symbiosis and the vicissitudes of individuation*, t. 1: *Infantile Psychosis*. New York: International Universities Press.
- Markus, H., Kitayama, S. (1991). Culture and self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- Matkowski, M. (1992). *MMPI: badanie – opracowanie – interpretacja*. Poznań: Pracownia Terapii i Rozwoju Osobowości.
- Mazur, J., Dzielska, A., Kołoto, H., Małkowska-Szcutnik, A. (2010). Postrzeganie własnego ciała wśród determinantów samooceny zdrowia wśród 13-latków w Polsce. *Medycyna Wieku Rozwojowego*, 14, 282–293.
- McWilliams, N. (2009). *Diagnoza psychoanalityczna*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Miller, R. S. (1992). The nature and severity of self-reported embarrassing circumstances. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 190–198.
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Oleś, P., Drat-Ruszczak, K. (2008). Osobowość. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 1, s. 651–765). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Orbach, I., Mikulincer, M. (1998). The Body Investment Scale: Construction and validation of a scale of the body experience. *Psychological Assessment*, 10, 415–427.
- Paluchowski, W. J. (1984). *Stosowanie i interpretacja kwestionariusza MMPI*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Prager, K. (1986). Intimacy status: Its relation to locus of control, self disclosure, and anxiety in adults. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12, 91–109.
- Reis, H. T., Shaver, P. (1988). Intimacy as an interpersonal process. W: S. Duck (red.), *Handbook of personal relationships* (s. 367–389). Chichester, England: Wiley.
- Rempel, J. K., Burris, C. T. (2006). Push-you-pull-you: The bounded self in close relationship. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 256–269.

- Rozin, P., Haidt, J., McCauley, C. R. (1993). Disgust. W: M. Lewis, J. M. Haviland (red.), *Handbook of emotions* (s. 575–594). New York: Guilford.
- Schier, K. (2009). *Piękne brzydactwo. Psychologiczna problematyka obrazu ciała i jego zaburzeń*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Senjko, A. (2010). Inwentarz stylów tożsamości (ISI) Michaela D. Berzonsky'ego – dane psychometryczne polskiej adaptacji kwestionariusza, [http://www.wuj.pl/UserFiles/File/Psychologia%20Rozwojowa\\_15/Psychologia%20Rozwojowa\\_15\\_4/SENEJKO.pdf](http://www.wuj.pl/UserFiles/File/Psychologia%20Rozwojowa_15/Psychologia%20Rozwojowa_15_4/SENEJKO.pdf) (dostęp: 28.10.2011).
- Spielberger, C., Strelau, J., Tysarczyk, M., Wrześniewski, K. (1987). *Inwentarz Stanu i Cechy Lęku*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Tajfel, H., Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W: W. G. Austin, S. Worchel (red.), *The social psychology of intergroup relations* (s. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Wilson, G. D. (1973). *The psychology of conservatism*. London: Academic Press.
- Wycisk, J. (2010). Wybrane aspekty sposobu doświadczania ciała u kobiet i mężczyzn. *Heksis*, 4, 60–70.
- Zakrzewski, K., Strzałkowska, A. (1989). Dyspozycyjna koncentracja na sobie: teoria i pomiar. W: R. Drwal (red.), *Techniki kwestionariuszowe w diagnostyce psychologicznej* (s. 189–210). Lublin: Wydawnictwo UMCS.

## Self boundaries sensitivity scale: Polish adaptation of Burris and Rempel's Amoebic Self Scale

Michał Jaśkiewicz<sup>1</sup>, Krystyna Drat-Ruszczyk<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *University of Gdańsk*

<sup>2</sup> *Warsaw School of Social Sciences and Humanities, Faculty in Sopot*

### Abstract

This article describes SNaG – Polish adaptation of Burris and Rempel's Amoebic Self Scale, a 22 item standardized measure of individual differences in sensitivity to the boundary threat across three domains. The three scales of SNaG are: Bodily, Social and Territorial-Symbolic. The SNaG was found to have internal consistency/reliability and validity. Generally, as predicted, SNaG's subscales were associated with existing measures tapping hypochondriasis, depression, self-esteem, social anxiety, trait anxiety, normative identity, compass of shame and moral judgments.

*Key words:* boundaries of self, amoebic self, social self, symbolic-territorial self, SNaG scale

Złożono: 25.07.2011

Złożono poprawiony tekst: 3.11.2011

Zaakceptowano do druku: 10.11.2011

# Kontrakt psychologiczny w organizacji – Kwestionariusz Kontraktu Psychologicznego

Krystyna Adamska

*Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański*

Kontrakt psychologiczny w organizacji odnosi się do relacji pracowniczych. Składają się na niego wzajemne zobowiązania i oczekiwania pracodawcy i pracownika. Stan kontraktu psychologicznego wpływa na warunki współdziałania. Specyficzne oczekiwania każdej ze stron kontraktu wykraczają poza ramy formalnoprawnych uzgodnień. Właściwości kontraktu psychologicznego, do których należą jego dynamiczna natura, organizacja jednostkowej wiedzy o relacjach pracowniczych w postaci schematu poznawczego i niekompletność, wynikająca z poznawczych ograniczeń, stanowią o jego regulacyjnej roli w zachowaniach organizacyjnych. Właściwości te decydują także o otwartości na zmiany zachodzące w organizacji. Ze względu na treść oczekiwań można wyróżnić trzy rodzaje kontraktu psychologicznego: zbalansowany, relacyjny oraz transakcyjny. Zamieszczone w artykule wyniki badań, mające na celu określenie własności psychometrycznych oryginalnej wersji kwestionariusza kontraktu psychologicznego Denis Rousseau (PCI), wskazują na możliwość zastosowania zmodyfikowanej wersji tego narzędzia w warunkach polskich organizacji. Stwarza to możliwość nie tylko teoretycznego, lecz także praktycznego zastosowania koncepcji kontraktu psychologicznego w diagnozie i zmianie relacji pracowniczych.

*Słowa kluczowe:* kontrakt psychologiczny, kontrakt relacyjny, kontrakt zbalansowany, kontrakt transakcyjny, schemat poznawczy, zmiana

## Źródła pojęcia kontraktu psychologicznego

Kontrakt psychologiczny w organizacji to zobowiązanie się do działania, wynikające z przekonania o wzajemnych obligacjach, jakie zostały podjęte przez dwie lub więcej strony (Rousseau, 1995). Koncepcja kontraktu psychologicznego odnosi się do różnych aspektów relacji pracowniczych w organizacji, a w szczególności do zmian, jakim one podlegają (Guest, 2004) oraz konsekwencji przyjmowania i wypełniania wzajemnych zobowiązań w postaci zaangażowania w działanie na rzecz celów organizacji czy płynność kadr (Robinson i Rousseau, 1994; Turnley i Feldman, 1999). Pojęcie kontraktu psychologicznego odwołuje się do koncepcji kontraktu społecznego zawieranego pomiędzy jednostką a państwem, w ramach którego jednostka dobrowolnie przystępuje do uczestnictwa w życiu społecznym opartym na prawach i obligacjach.

Pojęcie kontraktu społecznego łączy w filozofii wiele różnych teorii, które odnoszą się do „niepisanego zbioru

praw i zobowiązań określających naturę relacji pomiędzy państwem i jego obywatelami” (Makin, Cooper i Cox, 2000, s. 10). Przedstawicielami kontraktualizmu, który dał początek współczesnej demokracji, byli Platon, Hobbes, Locke i Rousseau. Podstawą umowy społecznej jest suwerenna wola, która pozwala jednostce decydować o sobie i swoich działaniach oraz której się częściowo zrzeka w zamian za ochronę i lepiej funkcjonujące społeczeństwo (Porębski, 1999).

Istota kontraktu społecznego została w myśleniu socjologicznym i psychologicznym zastosowana do analizy wszelkich relacji społecznych, nie tylko pomiędzy jednostką i państwem, ale także pomiędzy jednostkami, grupami oraz jednostką i organizacją i wyraża się w koncepcjach wymiany społecznej. Zawiązanie kontraktu ma więc na celu określenie zasad dotyczących warunków wymiany dóbr materialnych i niematerialnych. Jedno z pierwszych opracowań teorii wymiany zostało zaproponowane przez Homansa (1975). Wyobrażenie o życiu społecznym jako wymianie dóbr materialnych i niematerialnych (takich jak symbole aprobaty i prestiżu) o mniej

---

Krystyna Adamska, Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański, ul. Bażyńskiego 4, 80–952 Gdańsk, e-mail: psyka@univ.gda.pl



więcej tej samej wartości między racjonalnie kalkulującymi jednostkami opartą na koncepcjach ekonomicznych. Wymianę przedstawił więc jako sytuację, w której działania jednostki są wynagradzane lub karane przez inną osobę i odwrotnie. Indywidualizm przynależny koncepcji człowieka ekonomicznego został jednak zakwestionowany przez takich badaczy, jak Malinowski, Mauss (cyt. za Kempny, 1988) i Levi-Strauss (1992). Autorzy ci stoją na stanowisku społecznie, a nie indywidualistycznie pojmowanej umowy, która jest obwarowana normatywnymi strukturami społeczeństwa: prawem, moralnością oraz religią. Levi-Strauss uznaje wymianę za zjawisko o specyficznym społecznym charakterze, w którym odbijają się uniwersalne struktury umysłu ludzkiego.

Koncepcja „transakcyjnej” natury życia społeczno-gospodarczego została rozwinięta przez Blaua (2006). Przeciwstawia on wymianę społeczną zjawiskom wymiany ekonomicznej i wyłącza z niej działania altruistyczne oraz działania dokonywane pod przymusem. W komentarzu do tej koncepcji Kempny i Szmatała (1992) stwierdzają, że istota zjawiska wymiany „...polega na formowaniu się trwałych relacji łączących partnerów wielu stosunków społecznych dzięki wzajemnościowemu dostarczaniu sobie niezbędnych zasobów” (s. 32). Relacje te rozwijają się w czasie potrzebnym do oszacowania wartości zasobów podlegających wymianie. Trwały wzór zależności łączących partnerów wymiany zawiera elementy sprawiedliwości, zaufania, solidarności oraz zaangażowania w wymianę. Szczególną rolę odgrywa tu sprawiedliwość, która jest kwestią ludzkich oczekiwań: gdy nie są realizowane, może pojawić się gniew (Homans, 1992). Gdy wymiana przebiega zgodnie z oczekiwaniami, wzrastają solidarność i zaangażowanie w wymianę, a relacje są oparte na zaufaniu (Blau, 2006/1986). Pojęcie zaufania jest definiowane przez Sztompkę (2007) jako „przekonanie i oparte na tym działanie, że niepewne przyszłe działania innych ludzi lub funkcjonowanie urządzeń czy instytucji będą dla nas korzystne” (s. 99).

Gouldner (1992), rozważając relacje wymiany, zwraca uwagę na konieczność odróżnienia pojęcia komplementarności od pojęcia wzajemności. To pierwsze odnosi się do dopełniania się uprawnień i obowiązków, które uznane przez strony wymiany wzmacniają ich wzajemne stosunki. Komplementarność może być złamana wtedy, gdy A odmawia uznania uprawnień B za swoje zobowiązanie oraz gdy B przestaje uważać za swe uprawnienia to, co A uznaje za swoje zobowiązania. Jeśli uwzględni się założenie o egoistycznych skłonnościach jednostki, to ryzyko złamania komplementarności jest na tyle duże, że sama w sobie nie gwarantuje trwałości wzajemnych relacji. Zgodność obustronnych oczekiwań jest więc

ograniczona i dla utrzymania trwałych stosunków społecznych konieczna jest realizacja normy wzajemności. Według Putnama (2008), najzwęższą definicję wzajemności podał znany z oryginalnych powiedzonek baseballista Lawrence’a Petera Berra: „Jeśli nie pójdziesz na czyjś pogrzeb, ten ktoś nie będzie chciał przyjść na Twój”. Konieczność odwzajemnienia się, podkreśla Gouldner, wynika z podzielanych wartości, które narzucają zobowiązanie do pomagania osobom, które wcześniej tej pomocy udzieliły. Norma ta chroni ludzi dysponujących władzą przed pokusami jej nadużywania przez ustalenie wzoru wymiany. Wymiany zachodzą w czasie, który utrzymuje strony w stanie zadłużenia motywującego do działań na rzecz partnera interakcji. Rewanż na ogół jest jedynie przybliżonym ekwiwalentem, co wprowadza niepewność co do tego, czy zadłużenie zostało zlikwidowane. Jeśli relacje są harmonijne, wzajemne zobowiązania nie są wyraźnie uświadamiane. Wychodzą one na jaw wtedy, gdy wzajemne stosunki ulegają rozluźnieniu lub zerwaniu.

#### Kontrakt psychologiczny w organizacji

Pojęcie kontraktu psychologicznego zostało wprowadzone przez Argyrisa (1960) i użyte przez Levinsona, Price’a, Mundena i Solleya (1962) oraz Scheina (1965), aby podkreślić znaczenie subiektywności oczekiwań, które mogą nie być potwierdzone przez drugą stronę. Argyris wyróżnił ten rodzaj oczekiwań pracodawcy i pracownika dotyczących relacji pracowniczych, które wykraczały poza ramy uzgodnień formalnoprawnych. Schein zwracał uwagę na znaczenie pojęcia kontraktu psychologicznego w rozumieniu zachowań w organizacji i w kierowaniu nimi. Oczekiwania, zdaniem tego autora, nie muszą być spisane ani nawet jednoznacznie wyrażone, żeby stanowić o zachowaniach. Przykładem może być oczekiwanie pracodawcy, że pracownik będzie dbał o dobre imię firmy, a pracownik będzie się spodziewał nagrody za pomysł, dzięki któremu wzrasta efektywność w określonym obszarze działań organizacyjnych. Levinson przypisywał szczególną wagę dynamicznej naturze kontraktu psychologicznego, który może zmieniać się wraz ze zmianą potrzeb i charakteru relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Umowa między organizacją a jednostką dotyczy wymian o charakterze ekonomicznym i społecznym (Blau, 2006/1986). Kontrakt psychologiczny, związany z wymianami o charakterze społecznym, nie ma cech formalnego kontraktu i pojawia się wtedy, gdy jednostka uznaje, że jej wkład zobowiązuje organizację do odwzajemnienia. Stanowi więc system przekonań odnoszących się do działań, jakie w mniemaniu pracownika musi on podjąć, aby uzyskać określone gratyfikacje ze strony

pracodawcy (Spindler, 1994). Rousseau (1995) definiuje go jako: „indywidualne przekonania, kształtowane przez organizację, dotyczące uzgodnionych warunków wymiany, jaka zachodzi pomiędzy jednostką a jej organizacją” (s. 9). Jest związany z oczekiwaniami, obietnicami i wzajemnymi zobowiązaniami (Guest, Conway, Briner i Dickman, 1996), dającymi podstawę do przewidywania zdarzeń (Purvis i Cropley, 2003) oraz kształtującymi postawy i emocje mające wpływ na zachowania organizacyjne. Dostarcza odpowiedzi na dwa fundamentalne pytania: czego sensownie, racjonalnie mogą oczekiwać od organizacji? Czego w zamian oczekuje się ode mnie? (Armstrong, 2000).

### **Kontrakt psychologiczny jako schemat poznawczy**

Kontrakt psychologiczny jest ze swej istoty niekompletny, organizuje informacje w schemat poznawczy (Rousseau, 2001a) oraz jest dynamiczny, zmienia się bowiem w miarę nabywania doświadczenia i wraz ze zmianami warunków zatrudnienia, kiedy to następuje rewaluacja oczekiwań (Armstrong, 2000). Wsparty w organizacji formalnymi umowami wyznacza sposób regulacji wzajemnych stosunków: odrzucania nieuzasadnionych z punktu widzenia umowy roszczeń drugiej strony, poczucia, że robi się więcej niż powinno się robić, poczucia winy, że robi się zbyt mało, zawodu, jeśli nie otrzymuje się tego, czego można się spodziewać. Specyficzne oczekiwania pracownika wyznaczają jego stosunek do decyzji organizacyjnych, umożliwiając między innymi ocenę ich słuszności i sprawiedliwości. Kontrakt psychologiczny wywołuje postawę zaangażowania i przywiązania, jeśli oczekiwania zostają spełnione w stopniu wyższym niż oczekiwany, i może stanowić podstawę do decyzji o zerwaniu relacji, jeśli oczekiwania zostaną zawiedzione. Reguluje też zachowaniem poprzez różne mechanizmy: jako zaakceptowany przez siebie cel; przez wyobrażenie siebie jako osoby, która się zobowiązała; ze względu na troskę o drugą stronę, która może ponieść straty, jeśli obietnica nie zostanie dotrzymana; przez presję społeczną i troskę o własną reputację, a także przez różnego rodzaju wzmocnienia (Rousseau, 1995).

Ujęcie kontraktu psychologicznego w kategoriach schematu poznawczego oznacza odniesienie go do struktur poznawczych, które umożliwiają formułowanie celów i oczekiwań dotyczących określonej sytuacji, koncentrację uwagi na wyróżnionych elementach oraz ich przechowywanie, a także podejmowanie działań zgodnych z oczekiwaniami i celami. W ten sposób definiowany jest schemat relacyjny (Fiske i Taylor, 2007; Sanchez-Burks, Nisbett i Ybarra, 2000). Baldwin (1992) opisuje schematy relacyjne jako struktury reprezentujące wzorce związków

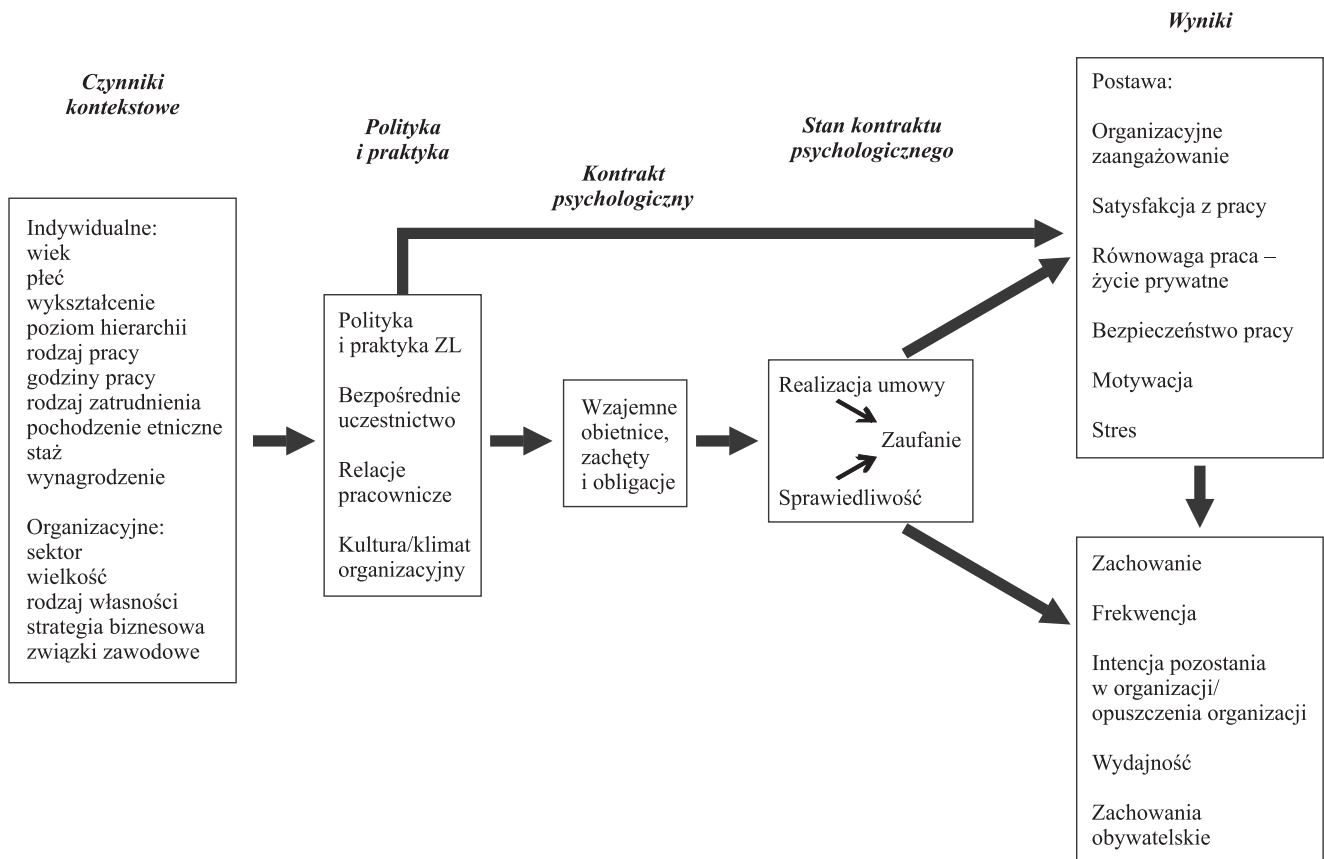
interpersonalnych, zawierające w sobie elementy skryptów, czyli wzorców interakcji, schematów Ja (jak osoba doświadcza siebie w danej sytuacji) oraz schematów innych osób zaangażowanych w interakcję. Schematy relacyjne kierują więc interakcją, umożliwiając koordynację działań, emocji i myślenia, zawierają bowiem te wzorce działań, które są skojarzone z konkretnymi partnerami relacji oraz środowiskiem (Moskowitz, 2009). Zdaniem Fiskego (2006): „(...) modele relacji istotnie i konsekwentnie kształtują każdy z możliwych procesów poznawczych” (s. 296).

Różnice w zastosowaniu modeli relacji przez partnerów interakcji (zarówno w bliskich związkach, jak i w organizacji) mogą prowadzić do konfliktów i niskiej satysfakcji ze współpracy (Fiske, 1992; Fiske i Tetlock, 1997; McGraw i Tetlock, 2005; Poulson, 2005). W takich przypadkach przyczyną konfliktu nie jest zła wola stron czy wygórowane roszczenia, ale niepowodzenie w rozumieniu odmiennych sposobów definiowania wzajemnych relacji i jego konsekwencji dla oceny dokonywanych wymian. „W tym aspekcie relacje społeczne przypominają język; komunikacja jest zapośredniczona strukturalnymi regułami, których ludzie używają, chociaż nie potrafią ich wyartykułować” (Fiske i Haslam, 1996, s. 146).

W badaniach nad schematami relacyjnymi da się wyróżnić nurt związany z takim poziomem złożoności modelu interakcji, który ma charakter kombinatoryczny (Fiske i Haslam, 1996). Dotyczy on nie tylko własnych relacji z innymi ludźmi, ale także tego, w jakich wzajemnych stosunkach pozostają ze sobą ci inni oraz jakie są konsekwencje własnych relacji dla zachowań obserwujących, ale niezaangażowanych w nie osób (np. pozytywna ocena pracownika dokonana przez przełożonego może być interpretowana przez innych pracowników jako faworyzowanie lub docenienie i ta interpretacja ma wpływ na kształt relacji w całej grupie pracowniczej). Kontrakt psychologiczny ujmowany jako relacyjny schemat kombinatoryczny może odnosić się do całej złożoności relacji pracowniczych, reprezentowanych w umyśle jednostki. Pojęcie kontraktu psychologicznego nabiera cech obiektywnych także wtedy, gdy jest wykorzystywane jako metafora relacji pracowniczych.

### **Kontrakt psychologiczny jako metafora relacji pracowniczych**

Kontrakt psychologiczny stanowi użyteczną metaforę dla opisu relacji pracowniczych i podejmowania decyzji o zmianach organizacyjnych (Guest i Conway, 1998). Guest (2004) zaproponował model relacji pracowniczych oparty na koncepcji kontraktu psychologicznego (Rysunek 1).



Rysunek 1.

Model operacyjny zastosowania koncepcji kontraktu psychologicznego dla opisu relacji pracowniczych.

Źródło: Guest, 2004, s. 541–555.

Analiza przyczyn, natury i konsekwencji kontraktu psychologicznego jest w modelu Guesta osadzona w czynnikach kontekstowych, które kształtują politykę i praktyki organizacyjne. Na znaczenie rodzaju własności zwracają uwagę Rousseau i Sheperling (2003). Rousseau i Schalk (2000) oraz Thomas, Au i Ravlin (2003), a także Hui, Lee i Rousseau (2004) to badacze, którzy zalecają uwzględnienie kultury narodowej w rozważaniu czynników kształtujących kontrakt psychologiczny, a zdaniem Guesta (2004) należy także uwzględnić kulturę organizacyjną. Guest i Conway (2002) oraz Rousseau (2001b) podkreślają znaczenie praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL), do których należą między innymi proces rekrutacji, programy rozwojowe, formalna ocena oraz system wynagrodzeń. Praktyki ZZL-u są główną determinantą przekonania o sprawiedliwym traktowaniu (Guest i Conway, 1998), ponieważ to one mają największy wpływ na postawy pracownicze. Dla właściwych relacji pracowniczych znaczenie mają w szczególności

te praktyki, które koncentrują się na tworzeniu klimatu zaangażowania w decyzje podejmowane w organizacji (Paul, Niehoff i Turnley, 2000) oraz kładą nacisk na rozwój pracowników, bezpieczeństwo pracy, minimalizowanie różnic statusowych, sprawiedliwy sposób wynagrodzenia oraz zapewniają szeroki zakres środków komunikowania się (Armstrong, 2000).

Specyficznym oczekiwaniem stanowiącym o treści kontraktu psychologicznego pomiędzy konkretnymi partnerami towarzyszą uogólnione, racjonalne oczekiwania względem relacji pracowniczych. Ze strony pracownika jest to zdaniem Armstronga (2000) oczekiwanie, że będzie się traktowanym z szacunkiem, przydzielana będzie praca, która wykorzystuje możliwości i kompetencje, a jej wykonanie będzie nagradzane zgodnie z wysiłkiem, jaki został w nią włożony. Wymagania stanowiska będą jasno sformułowane, a wykonywaniu zadań będzie towarzyszyła konstruktywna informacja zwrotna. Pracodawca natomiast może oczekiwać, że pracownik dołoży wszelkich

starań, aby organizacja właściwie funkcjonowała i się rozwijała przez realizację wartości leżących u podstaw jej funkcjonowania oraz przez lojalne zachowania wobec kooperantów i klientów.

Stan kontraktu psychologicznego w modelu Guesta odnosi się do stopnia, w jakim zostały dotrzymane obietnice, czemu towarzyszy poczucie sprawiedliwego traktowania i zaufanie. Stanowią one mediatory pomiędzy realizacją kontraktu lub jego naruszeniem a zaangażowaniem oraz intencją opuszczenia organizacji (Clinton i Guest, 2004; za: Guest, 2004). Istotne znaczenie dla skutków naruszenia kontraktu psychologicznego ma nie tylko wyjściowy poziom zaufania, lecz także to, czy obietnice były wcześniej realizowane, czy tylko deklarowane; czy istnieje deficyt w zaoferowanych dobrach, czy ich nadmiar (Lambert, Edwards i Cable, 2003). Prawdopodobieństwo naruszenia kontraktu psychologicznego, które wynika z monitorowania procesu wzajemnych wymian, spada, gdy organizacja oferuje szeroki zakres wsparcia przez troskę o dobrostan pracownika, a zarazem docenia jego wkład w osiągnięcia i efektywność organizacji. Badania Coyle-Shapiro i Conwaya (2005) oraz Montes i Zweig (2009) ujawniły, że ważniejsze są bieżące działania pracodawcy o charakterze wspierającym niż wcześniejsze wyobrażenia o jego zobowiązaniach.

Konsekwencje realizacji bądź naruszenia kontraktu psychologicznego stanowią jeden z silniej reprezentowanych wątków badawczych. Stan kontraktu psychologicznego decyduje o satysfakcji z pracy (Robinson i Rousseau, 1994), zaangażowaniu organizacyjnym (Coyle-Shapiro i Kessler, 2000; Coyle-Shapiro i Conway, 2005), zachowaniach obywatelskich (Coyle-Shapiro, 2002), czyli zachowaniach na rzecz organizacji nieujętych w formalnym systemie ocen, intencji pozostania w organizacji (Turnley i Feldman, 1999), efektywności działań w obrębie wymagań związanych z rolą oraz wykraczających poza nią (Robinson, 1996; Robinson i Morrison, 1995), a także wpływa na podejmowanie działań odwetowych, naruszających normy organizacyjne (Bordia, Restubog i Tang, 2008).

Teoria wymiany społecznej oraz norma wzajemności stanowią ramy teoretyczne wyjaśniające negatywne skutki naruszenia kontraktu psychologicznego (Robinson i Morrison, 1995; Rousseau, 1995). Zgodnie z wczesną teorią wymiany Blaua (2006/1986) otrzymywane dobra, wywołując poczucie zobowiązania i długu, sprzyjają gotowości do działania na rzecz drugiej strony. Gotowość ta ulega zmianom ze względu na subiektywizm kontraktu psychologicznego, który wyraża się w możliwości odmiennego interpretowania odebranych zobowiązań i przypisywania obietnicom różnych znaczeniowo

i wagowo sensów (Dabos i Rousseau, 2004). Na jego treść wpływają indywidualne motywatory (wartości realizowane poprzez pracę), stanowiąc rodzaj filtra percepcyjnego (np. potrzeba znaczącej pracy, potrzeba bezpieczeństwa, osiągnięć, odpowiedzialności). Indywidualne oczekiwania wpływają także na przypominanie zadeklarowanych zobowiązań.

### Rodzaje kontraktu psychologicznego

Rousseau (1995) zaproponowała dwie podstawowe właściwości, które umożliwiają zróżnicowanie form kontraktu psychologicznego: czas zatrudnienia (umowy krótkoterminowe i długoterminowe) oraz wymagania związane z uczestnictwem w organizacji (określone przez związek między wynagrodzeniem a zachowaniami i ich efektywnością: zależność o wysokim poziomie specyfikacji oraz niskim poziomie specyfikacji). Te dwa wymiary są podstawą zdefiniowania czterech rodzajów kontraktu psychologicznego: transakcyjnego, relacyjnego, zbalansowanego oraz przejściowego (Tabela 1).

Kontrakt relacyjny posiada niektóre właściwości relacji wspólnotowej (Clark i Mills, 1979; Clark, Qullette, Powell i Millberg, 1987; Clark i Mills, 1993). Oczekiwana jest współpraca w dłuższej perspektywie, z ogólnikowo określonymi wymaganiami dotyczącymi zachowań. W relacjach wspólnotowych wymiana korzyści opiera się na monitorowaniu potrzeb innych ludzi i oczekiwaniu, że inni także będą wrażliwi na potrzeby ujawniane z różnym stopniem otwartości (istotną zdolnością jest wnioskowanie o potrzebach innych nawet wtedy, gdy są one niewyrażone). Podstawowe wartości to lojalność i stabilność, a relacje są na ogół paternalistyczne. Podkreślane jest znaczenie tradycji i potrzeba utrzymania jedności grupy. Odpowiedzialność za zadania ma charakter grupowy, bez nacisku na sporządzenie szczegółowego zakresu obowiązków, co skutkuje brakiem wyraźnego związku między efektywnością poszczególnych osób a ich wynagrodzeniem. W przypadku zmiany większe ryzyko ponoszą pracodawcy. Realizowany bez zakłóceń kontrakt relacyjny przybiera postać normy uogólnionej wzajemności, którą Putnam (2008) opisuje następującymi słowami: „Zrobię to dla ciebie, nie oczekując w zamian niczego określonego, oczekując z dużą dozą pewności, że ktoś inny zrobi dla mnie coś w przyszłości” (s. 37). Zdaniem autora, wzajemność uogólniona daje podstawy większej skuteczności współdziałania, gdyż brak przymusu równoważenia każdej wymiany pozwala na ich intensyfikację. Archetypowy dla kontraktu relacyjnego pracodawca to taki, który wypłaca pensje pracownikom po spaleniu fabryki, aż do czasu, gdy nie zostanie zbudowana nowa (Rousseau, 2004).

Tabela 1.  
Rodzaje kontraktu psychologicznego

Czas trwania kontraktu	Związek pomiędzy uzyskanymi wynikami pracy a wynagrodzeniem	
	Specyficzny	Niespecyficzny
Krótkoterminowy	Transakcyjny (np. sprzedawca zatrudniony na okres świątecznych zakupów) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jednoznaczność</li> <li>• Łatwość zerwania kontraktu/wysoka rotacja</li> <li>• Niski poziom zaangażowania</li> <li>• Swoboda inicjowania nowych kontraktów</li> <li>• Niski poziom uczenia się</li> <li>• Niski poziom integracji/identyfikacji</li> </ul>	Przejściowy (np. doświadczenia pracownika podczas przeprowadzania redukcji stanowisk, łączenia firm lub przejęcia firmy) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wieloznaczność/niepewność</li> <li>• Wysoka rotacja/ wygaśnięcie kontraktu</li> <li>• Niestalość</li> </ul>
Długoterminowy	Zbalansowany (np. zespół o wysokim zaangażowaniu) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wysoki poziom przywiązania</li> <li>• Wysoki poziom integracji/identyfikacji</li> <li>• Ciągły rozwój</li> <li>• Wzajemne wsparcie</li> <li>• Wysoka aktywność</li> </ul>	Relacyjny (np. członkowie firmy rodzinnej) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wysoki poziom zaangażowania</li> <li>• Wysoki poziom przywiązania afektywnego</li> <li>• Wysoka integracja/identyfikacja</li> <li>• Stabilność</li> </ul>

Źródło: Rousseau, 1995, s. 98

Kontrakt transakcyjny odnosi się do ściśle określonego i wąskiego zakresu obowiązków, wykonywanych na ogół w z góry określonym czasie. Łatwo kontrakt zakończyć, a żadna ze stron nie ma poczucia zobowiązania do wspólnego przetrwania czasów kryzysu. Ryzyko związane z nieprzewidywalnością warunków ekonomicznych jest tu przesunięte z pracodawcy na pracownika. W kontrakcie transakcyjnym istotne znaczenie ma precyzyjne określenie wkładów i korzyści. Monitorowanie dokonywanych wymian jest możliwe w określonym czasie i pod warunkiem, że ich liczba jest ograniczona. Naruszenie równowagi w wymianach jest zauważalne i może skutkować natychmiastowym zerwaniem relacji. Archetypowym przykładem jest charakter pracy w centrach teleinformacyjnych, w których indywidualny wkład jest monitorowany i wartościowany.

Zbalansowany kontrakt jest kombinacją otwartego czasu kontraktu (bez określenia momentu jego zakończenia) oraz wzajemnej troski o relacje z określeniem wymagań dotyczących efektywności. Podstawą tego rodzaju kontraktu jest świadomość ekonomiczna stron, rozumiana jako wiedza o własnych aspiracjach i możliwościach oraz wiedza o wartości oferty drugiej strony. Pracodawca zobowiązuje się do inwestowania w rozwój pracownika, pracownik zaś podejmuje zobowiązanie do dostosowania swojego zachowania do wymagań sytuacji, która ze względów ekonomicznych może ulec zmianie. O kształcie wzajemnych relacji decyduje rynek, w którym rządzi zasada podaży i popytu lub oczekiwanej użyteczności.

Istotne znaczenie ma racjonalna analiza kosztów i zysku, co w złożonych i rozległych wymianach między pracodawcą a pracownikiem narzuca konieczność łączenia efektywności (z uprzednim precyzyjnym określeniem ich miar) i płacy. Różnicowanie wynagrodzenia na część stałą i ruchomą oraz kafeteryjny system nagród poza-płacowych umożliwiają elastyczne regulowanie procesu wymian. Strony kontraktu motywuje potrzeba sukcesu. Archetypowym przykładem jest wymiana poczucia bezpieczeństwa i stałości warunków pracy na możliwość nabywania użytecznych umiejętności.

Najczęściej występują trzy rodzaje kontraktu: transakcyjny, relacyjny oraz zbalansowany. Kontrakt przejściowy jest charakterystyczny dla sytuacji, w których organizacja przechodzi głębokie zmiany, a wzajemne zobowiązania stron podlegają erozji lub całkowicie wygasają. Kontrakt przejściowy, jako szczególny przypadek kontraktu psychologicznego, znajduje zastosowanie tylko w specyficznych przypadkach. Właściwie można stwierdzić, że nie tyle jest to kontrakt – nie wiąże się ze zobowiązaniami stron względem siebie, co raczej odnosi się do stwierdzenia ich braku (np. „Nie ufam swojemu pracodawcy” czy „Spodziewam się wzrostu żądań ze strony pracodawcy bez chęci ich rekompensowania”). Z tego względu w dalszych rozważaniach ten rodzaj kontraktu zostanie pominięty.

Kontrakt relacyjny, dominujący jeszcze na początku lat 90. XX w. w krajach wysoko rozwiniętych i w dużym zakresie nadal występujący w wielu organizacjach, charakteryzuje się pełnoetatowym zatrudnieniem, stabilnością,

wzrostem, przewidywalnością, a jego kształt wyznaczają stałe wynagrodzenie i intensywne szkolenie, w zamian za co oczekiwana jest rzetelna praca, nacechowana dużym zaangażowaniem i lojalnością (posłuszeństwo za bezpieczeństwo). Ekonomiczna presja, wynikająca z konieczności zmagania się z konkurencją, oraz wpływ globalizacji, a także gwałtowny rozwój technologii informatycznych doprowadziły do zakwestionowania relacyjnego kontraktu psychologicznego (Sparrow, 1996). Już w latach 80. wiele firm zaangażowało się w proces eliminacji średnich szczebli zarządzania (*downsizing*), co miało doprowadzić do zmniejszenia biurokracji, skrócenia ścieżki decyzyjnej, większej produktywności i większych zarobków (w wielu przypadkach tak się nie stało). Nowy rodzaj kontraktu skupiał się wokół konieczności ciągłego rozwoju kompetencji oraz gotowości do wzbogacania pracy (*job enrichment*), w ten sposób nadając nowe znaczenie zjawisku rozwoju kariery (kontrakt zbalansowany). Promocja i płaca w znacznie większym stopniu zostały uzależnione od indywidualnego wysiłku i wynikającej z niego efektywności.

Analiza typów kontraktu psychologicznego w kontekście formalnej umowy dotyczącej zatrudnienia musi uwzględniać fakt, że możliwa jest sytuacja, gdy formalna postać umowy ogranicza w czasie relacje pracodawcy i pracownika, sugerując transakcyjny kontrakt psychologiczny, ale w subiektywnej percepcji jednej lub obydwu stron przybiera on postać relacyjną (Lee i Faller, 2005). Można się spodziewać formalnej umowy długoterminowej, a jednocześnie nasilenia kontraktu transakcyjnego ze względu na subiektywnie ograniczony zakres wzajemnych zobowiązań. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony i upatrujący w sytuacji pracy możliwości osiągnięcia wartościowych celów pozapłacowych (kontrakt relacyjny lub zbalansowany) będą przyjmowali odmienne kryteria oceny sprawiedliwości niż tacy, którzy kierują się ograniczonymi oczekiwaniami (kontrakt transakcyjny) (Jong i Schalk, 2010).

#### **Badania oparte na trzech rodzajach kontraktu psychologicznego**

Pierwsze badania kontraktu psychologicznego przeprowadzone przez Rousseau (1990) miały charakter jakościowy i były oparte na wywiadach z pracownikami oraz osobami zarządzającymi działami ZZL w 13 firmach. Analizowano siedem kategorii zobowiązań pracodawcy wobec pracownika: szybki rozwój, wysoka płaca, płaca oparta na rzeczywistych wynikach, trening, bezpieczeństwo związane z zatrudnieniem długoterminowym, ścieżka kariery oraz wsparcie w problemach osobistych. Wyniki empiryczne nie były jednak wystarczająco

uzasadnione teoretycznie. Dopiero koncepcja dwóch wymiarów i opartych na nich czterech rodzajach kontraktu, odwołująca się do teorii wymiany społecznej (uwzględniającej różnicę między wymianą społeczną i ekonomiczną), umożliwiła stworzenie narzędzia do badania kontraktu psychologicznego (*Psychological Contract Inventory*) (Rousseau, 2000). Jest w nim ujęta możliwość badania oczekiwań pracodawcy oraz pracownika.

Rousseau i Schalk (2000) oraz Dabos i Rousseau (2004) przeprowadziły badania mające na celu określenie użyteczności tego narzędzia w badaniach relacji pracowniczych w kulturach innych niż amerykańska. Uniwersalność trzech rodzajów kontraktu psychologicznego (z pominięciem „przejściowego”, który odzwierciedlał nie tyle specyfikę zawartości treściowej kontraktu, ile raczej brak uzgodnień charakterystyczny dla sytuacji, w której organizacja doświadcza radykalnych zmian) została potwierdzona w badaniach na próbie pracowników w Chinach (Hui, Lee i Rousseau, 2004). Kwestionariusz ten składa się z trzydziestu pięciu pozycji (15 pozycji – kontrakt zbalansowany, 10 – kontrakt relacyjny, 10 – kontrakt transakcyjny) i odnosi się do perspektywy pracownika. Nie jest to jedyne narzędzie do pomiaru rodzajów kontraktu psychologicznego. Niezależnie od niego powstało wiele innych kwestionariuszy, najczęściej uwzględniających aspekt relacyjny i transakcyjny. Można zaobserwować wyraźny brak integracji między różnymi narzędziami pomiarowymi, co podkreślają Conway i Briner (2005) oraz Freese i Schalk (2008). Jednak niemal wszyscy badacze opierają się na koncepcji kontraktu psychologicznego Rousseau.

Jedną z ważniejszych praktycznych konsekwencji wyróżnienia typów kontraktu psychologicznego jest ich odmienny związek z postawami wobec pracy i organizacji. Kalleberg i Rogues (2000, za: Guest, 2004) w swoich badaniach w Norwegii ujawnili pozytywny związek między kontraktem relacyjnym (w opozycji do transakcyjnego) a zaangażowaniem, satysfakcją z pracy oraz intencją pozostania w organizacji. Badania Hui, Lee i Rousseau (2004) pozwoliły określić związek między trzema formami kontraktu psychologicznego a zachowaniami obywatelskimi. W przypadku kontraktu zbalansowanego i relacyjnego rolę pośredniczącą odgrywa instrumentalność (przekonanie, że określone zachowania prowadzą do specyficznych wyników). Związek między kontraktem transakcyjnym a zachowaniami obywatelskimi ma charakter bezpośredni. Badania zostały przeprowadzone w Chinach, gdzie kontrakt transakcyjny jest dość powszechny i zdaniem autorów tymczasowość relacji motywuje pracowników do zaangażowania na rzecz organizacji w celu utrzymania zatrudnienia.

Rodzaj kontraktu psychologicznego decyduje o odmiennych konsekwencjach jego naruszenia. Emocjonalny aspekt związany z naruszeniem kontraktu psychologicznego nie pojawia się w przypadku kontraktu transakcyjnego (Bordia i in., 2008), a negatywne konsekwencje są słabsze niż wtedy, gdy zostanie naruszony relacyjny kontrakt psychologiczny (Restubog i Bordia, 2006; Robinson i Morrison, 1995; Turnley, Bolino, Lester i Bloodgood, 2003). Metaanaliza przeprowadzona przez Zhao i współpracowników (Zhao, Wayne, Glibkowski i Bravo, 2007) wykazała, że negatywny związek między naruszeniem kontraktu relacyjnego a satysfakcją z pracy, intencją opuszczenia organizacji i zachowaniami obywatelskimi był silniejszy niż między naruszeniem kontraktu transakcyjnego a tymi zmiennymi. Zgodnie z sugestią Guesta (2004), istotną rolę może odgrywać zaufanie, pośrednicząc w związku między naruszeniem kontraktu relacyjnego a jego negatywnymi konsekwencjami. Nie ma ono takiego znaczenia w kontrakcie transakcyjnym (Montes i Irwing, 2008).

#### **Adaptacja kulturowa kwestionariusza trzech rodzajów kontraktu psychologicznego Denis Rousseau. Badania własne**

Celem badań było określenie własności psychometrycznych oryginalnej wersji kwestionariusza kontraktu psychologicznego Denis Rousseau, wykorzystywanego w badaniach na chińskiej próbie badawczej (Hui i in., 2004). Kwestionariusz został przetłumaczony na język polski przez osobę posługującą się językiem polskim (kraj pochodzenia) oraz angielskim (kraj zamieszkania i pracy – pozycja wykładowcy w szkole wyższej w Stanach Zjednoczonych). Powrotne tłumaczenie na język angielski zostało przeprowadzone przez kwalifikowanego nauczyciela języka angielskiego. Porównano obie wersje, dokonując poprawek wszędzie tam, gdzie nastąpiły niespójności. Następnie powtórzono całą procedurę, uzyskując satysfakcjonujące rezultaty. Kwestionariusz poprzedzono instrukcją o następującej treści: „Prosimy o zastanowienie się nad Twoją relacją z obecnym pracodawcą i odpowiedź na pytanie (w odniesieniu do każdej pozycji kwestionariusza), na co czujesz się umówiona/y ze swoim pracodawcą i w związku z tym tego właśnie od niego oczekujesz”. Odpowiedzi były udzielane na skali pięciopunktowej.

#### **Próby**

Próba 1 – 238 osób: badania przeprowadzono w 7 organizacjach z całej Polski, będących zarówno własnością publiczną, jak i prywatną, oraz reprezentujących różne branże, zarówno w sferze produkcyjnej, jak i usługowej. Uczestnicy kursu „Psychologiczne aspekty zarządzania”

na podyplomowych studiach MBA, zajmujący wyższe stanowiska kierownicze, przeprowadzili badania w swoich organizacjach w ramach zaliczenia przedmiotu. Liczba osób zatrudnionych w poszczególnych organizacjach przyjmowała wartości od 25 do 4000. Badano szeregowych pracowników i kierowników średniego szczebla, w tym 172 kobiety i 188 mężczyzn. Średnia wieku wynosiła 37 lat,  $SD = 10,28$ .

Próba 2 – 73 osoby: badania przeprowadzono w ramach szkolenia otwartego „Doskonalenie umiejętności kierowniczych” (25 osób) oraz szkoleń, którego uczestnikami byli pracownicy jednej firmy (spółka skarbu państwa), zatrudniającej ok. 4000 osób (48 osób). Średnia wieku badanych – 39 lat. W badaniu wzięło udział 40 kobiet i 33 mężczyzn.

Próba 3 – 111 osób: badania przeprowadzono w ramach zajęć na studiach podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego dla nauczycieli szkół gimnazjalnych. W badaniu wzięło udział 92 kobiety oraz 19 mężczyzn. Średnia wieku wynosiła 39 lat,  $SD = 10,60$ .

Próba 4 – 126 osób: badania przeprowadzono w dwóch organizacjach usługowych (1 – 61 osób, w tym 35 kobiet oraz 25 mężczyzn, średnia wieku 36 lat; 2 – 65 osób, 38 kobiet i 27 mężczyzn, średnia wieku 26 lat,  $SD = 8,44$ ).

#### **Wyniki**

##### **Podstawowe własności psychometryczne kwestionariusza KP**

Badanie testujące własności psychometryczne kwestionariusza oraz dopasowanie jego struktury czynnikowej do modelu teoretycznego za pomocą konfirmacyjnej analizy czynnikowej dotyczyło pełnej wersji narzędzia (treść pozycji znajduje się w Załączniku 1). Konfirmacyjną analizę czynnikową przeprowadzono za pomocą programu Lisrel 8.71 (Joreskog i Sorbom, 1995) na zagregowanych danych uzyskanych w czterech próbach badawczych ( $N = 548$ ). Testowano model ze skorelowanymi zmiennymi latentnymi, wykorzystując macierz kowariancji pozycji testowych. Analiza poszczególnych pozycji kwestionariusza ujawniła potrzebę usunięcia dwóch pozycji (16 i 33) w celu poprawienia stopnia dopasowania do postulowanego modelu teoretycznego. Pozycja 16 z oryginalnej wersji kwestionariusza korelowała z każdym z trzech czynników. Pozycje 30 i 33 osiągnęły najwyższy indeks modyfikacji dla par. Usunięto pozycję 33 ze względu na jej większe zróżnicowanie na odchyleniach standardowych. W efekcie wskaźnik RMSEA osiągnął wartość 0,081, co stanowi nieznaczne przekroczenie wartości dopuszczalnej 0,08 (Cudeck i Browne, 1983). Wskaźnik CFI osiągnął wartość 0,93, przy  $\chi^2 = 2018$  ( $n = 549$ ;  $p < 0,001$ ). Zestawienie wartości CFI oraz IFI dla próby

chińskiej w badaniach Hui, Lee i Rousseau (2004) oraz polskiej zawiera Tabela 2 (brak informacji źródłowych dotyczących wartości RMSEA dla próby chińskiej). Porównanie wskaźników rzetelności dla obydwu prób zawiera Tabela 3. W Tabeli 4 zostały zamieszczone ładunki czynnikowe (całkowicie standaryzowane  $\lambda - X$ ) poszczególnych pozycji kwestionariusza KP.

Tabela 2.

Porównanie struktury trójczynnikowej (analiza konfirmacyjna) uzyskanej w badaniach Hui, Lee i Rousseau (próba 491) oraz w badaniach przeprowadzonych na próbie polskiej (548)

	CFI	IFI
Próba chińska	0,97	0,97
Próba polska	0,93	0,93

Zebrane dane wskazują, że pomiędzy skalami kwestionariusza KP występuje w jednym przypadku istotna korelacja. Pozytywna korelacja między kontraktem zbalansowanym i relacyjnym osiągnęła wartość 0,88 (Tabela 5). Oznacza to, że ponad 25% wariacji obydwu skal należy uznać za wspólne. Może to sugerować wariant dwuczynnikowy, powstały w wyniku połączenia wysoko skorelowanych wymiarów (kontrakt zbalansowany i kontrakt relacyjny). Jednak, jak ilustrują dane zawarte w Tabeli 6, wskaźnik  $\chi^2$  jest istotnie mniejszy dla wariantu trójczynnikowego ( $\Delta\chi^2 = 148,41$ ;  $\Delta df = 2$ ;  $p < 0,001$ ) niż dla modelu dwuczynnikowego. Tak więc testowany alternatywny model dwuczynnikowy wykazuje statystycznie istotny spadek w dopasowaniu do analizowanych danych. Model trójczynnikowy ma również lepsze wskaźniki RMSEA. Wskaźnik CFI jest minimalnie korzystniejszy dla rozwiązania trójczynnikowego.

Tabela 3.

Porównanie rzetelności –  $\alpha$  Cronbacha – w badaniach Hui, Lee i Rousseau (próba 491) oraz w badaniach przeprowadzonych na próbie polskiej (próba 548) dla trzech rodzajów kontraktu psychologicznego

	Kontrakt zbalansowany	Kontrakt relacyjny	Kontrakt transakcyjny
Próba chińska	0,92	0,85	0,63
Próba polska	0,91	0,86 (0,85 po usunięciu pozycji 33)	0,64 (0,63 po usunięciu pozycji 16)

Tabela 4.

Ładunki czynnikowe (całkowicie standaryzowane  $\lambda - X$ ) poszczególnych pozycji kwestionariusza KP

Kontrakt zbalansowany		Kontrakt relacyjny		Kontrakt transakcyjny	
pozycja	$\lambda$	pozycja	$\lambda$	pozycja	$\lambda$
1	0,77	3	0,67	4	0,29
2	0,89	5	0,75	8	0,70
7	0,52	6	0,80	10	0,54
12	0,88	9	0,42	14	0,40
13	0,57	11	0,64	18	0,81
15	0,79	19	0,73	23	0,36
17	0,83	22	0,82	27	0,51
20	0,80	26	0,75	28	0,42
21	0,91	30	0,75	35	0,52
24	0,83				
25	0,58				
29	0,98				
31	0,97				
32	0,70				
34	0,35				



Rozkład wyników analizowanych zmiennych jest zbliżony do normalnego (podstawowe dane dotyczące charakterystyk trzech podskal zawiera Tabela 7). Zestawienie pozycji poszczególnych skal zawiera Załącznik 1.

W świetle uzyskanych wyników stwierdzono, że dokonana modyfikacja oryginalnej wersji kwestionariusza jest niewystarczająca. Jak twierdzi Konarski (2009), „W idealnych warunkach forma testowanego modelu jest całkowicie zdeterminowana przez teorię oraz wyniki empiryczne osiągnięte w procesie badawczym poprzedzającym test modelu. W takich warunkach *a priori* postulowany model jest albo zaakceptowany, albo odrzucony jako adekwatna reprezentacja analizowanego zbioru obserwacji. Taka wyidealizowana sytuacja badawcza jest jednak

Tabela 5.  
Interkorelacje trzech skal kwestionariusza KP

Rodzaj kontraktu	zbalansowany	relacyjny
zbalansowany		
relacyjny	0,88**	
transakcyjny	-0,01	-0,03

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Tabela 6.  
Wskaźniki dopasowania KKP do modelu teoretycznego przy dwóch wybranych opcjach – na próbie 548 pracowników

Model	$\chi^2$ ( <i>df</i> )	RMSEA	CFI
3 wymiary:			
Kontrakt zbalansowany	2018,10	0,081	0,93
Kontrakt relacyjny	(492)		
Kontrakt transakcyjny			
2 wymiary:	2166,51	0,089	0,92
	(494)		

Porównanie z modelem dwuczynnikowym:  $\Delta\chi^2 = 2166,51 - 2018,10 = 148,41$ ;  $\Delta df = 494 - 492 = 2$ ;  $p < 0,001$

Tabela 7.  
Statystyki opisowe trzech skal kwestionariusza KP

	Średnia	Odchylenie standardowe	Skośność		Kurtoza	
			stat.	błąd stand.	stat.	błąd stand.
K. zbalansowany	2,90	0,80	-0,04	0,10	-0,54	0,21
K. relacyjny	2,93	0,79	-0,15	0,10	-0,46	0,21
K. transakcyjny	2,50	0,64	-0,18	0,11	-0,33	0,21

niezmiernie rzadka. Typową praktyką badawczą jest wielokrotne modyfikowanie modelu w celu poprawy dopasowania do analizowanej macierzy kowariancji” (s. 361). Przeprowadzone modyfikacje są motywowane zbiorem danych testowanych w pierwszej próbie (próba kalibracyjna) i rozpoznaniem, jak się utrzymują w niezależnych danych (próba walidacyjna). Tego rodzaju strategię określa się jako strategię walidacji krzyżowej (Konarski, 2009). Nadrzędnym jej celem jest nie tyle identyfikacja modelu mającego najlepsze dopasowanie w analizowanym zbiorze danych, ile identyfikacja takiego modelu, który wykaże optymalne dopasowanie w przyszłych zbiorach danych. Wynika to z założenia, że modele są jedynie przybliżeniem rzeczywistości, więc celem procesu selekcji modelu jest poszukiwanie nie tyle poprawnego modelu, co najlepszego przybliżenia do badanego procesu, ujętego w dobrze uzasadnionej teorii (Cudeck i Browne, 1983). Taką teorią wydaje się koncepcja trzech rodzajów kontraktu psychologicznego Denis Rousseau. Jej silne osadzenie w teoriach wymiany oraz oparcie na koncepcji schematu poznawczego, a także potwierdzenie w badaniach odmiennych predyktorów dla kontraktu relacyjnego, transakcyjnego oraz zbalansowanego przemawiają na rzecz dalszej modyfikacji modelu.

W ramach walidacji krzyżowej dokonano losowego podziału próby  $N = 548$  na dwie podpróby: próbę kalibracyjną o liczebności 272, wykorzystaną do procesu modyfikacji modelu, oraz próbę walidacyjną o liczebności 276, która posłużyła do określenia stopnia, w jakim może być potwierdzony tak empirycznie zdeterminowany model. Analiza związków między poszczególnymi pozycjami spowodowała usunięcie sześciu pozycji (4, 13, 23, 27, 30 i 34). Model nie wyjaśniał bowiem wystarczająco korelacji między pozycjami. W efekcie wskaźnik RSMEA w próbie kalibracyjnej osiągnął wartość 0,075. Wskaźnik CFI osiągnął wartość zadowalającą: 0,95 (wartość graniczna wynosi 0,95), przy  $\chi^2 = 773,367$  ( $n = 272$ ;  $p < 0,001$ ). Wskaźnik RSMEA w próbie walidacyjnej wyniósł 0,064, przy wskaźniku CFI – 0,96 oraz przy  $\chi^2 = 703,539$  ( $n = 276$ ;  $p < 0,001$ ). Porównanie wyników uzyskanych w próbie kalibracyjnej oraz walidacyjnej zawiera Tabela 8.

Jak ilustrują dane zawarte w Tabeli 9, wskaźnik  $\chi^2$  jest istotnie mniejszy dla wariantu trójczynnika ( $\Delta\chi^2 = 55,697$ ;  $\Delta df = 2$ ;  $p < 0,001$ ) niż dla modelu dwuczynnika w próbie walidacyjnej. Tak więc testowany alternatywny model dwuczynnika wykazuje statystycznie istotny spadek w dopasowaniu do analizowanych danych. Model trójczynnika ma również lepsze wskaźniki RMSEA. Wskaźnik CFI jest nieznacznie lepszy dla wariantu trójczynnika. Korelacje między skalami kwestionariusza w całej próbie, po usunięciu ośmiu pozycji, przedstawia Tabela 10.

Występuje negatywna korelacja między kontraktem transakcyjnym i relacyjnym oraz transakcyjnym i zbalansowanym (odpowiednio  $r = -0,12$ ;  $p < 0,01$ ;  $r = -0,09$ ;  $p < 0,05$ ), a także pozytywna korelacja między kontraktem zbalansowanym oraz relacyjnym ( $r = 0,76$ ;  $p < 0,001$ ). Ten ostatni związek jest nieco niższy niż w testowanej wersji kwestionariusza z usuniętymi dwoma pozycjami. Wyniki walidacji krzyżowej wskazują na lepsze dopasowanie modelu z dwudziestoma siedmioma pozycjami.

**Tabela 8.**  
Porównanie wyników uzyskanych w próbie kalibracyjnej ( $N = 272$ ) oraz walidacyjnej ( $N = 276$ )

Model	$\chi^2$ (df)	RMSEA	CFI
Próba kalibracyjna	773,36 (321)	0,075	0,95
Próba walidacyjna	703,539 (321)	0,064	0,96

**Tabela 9.**  
Wskaźniki dopasowania KKP do modelu teoretycznego przy dwóch wybranych opcjach – trzy wymiary oraz dwa wymiary, w próbie walidacyjnej ( $N = 276$ )

Model	$\chi^2$ (df)	RMSEA	CFI
3 wymiary: Kontrakt zbalansowany Kontrakt relacyjny Kontrakt transakcyjny	703,539 (321)	0,064	0,96
2 wymiary: Połączone: kontrakt zbalansowany i relacyjny Kontrakt transakcyjny	759,236 (323)	0,070	0,95

Porównanie z modelem dwuczynnikiem:  $\Delta\chi^2 = 759,236 - 703,539 = 55,697$ ;  $\Delta df = 323 - 321 = 2$ ;  $p < 0,001$

**Tabela 10.**  
Interkorelacje trzech skal kwestionariusza KP po usunięciu ośmiu pozycji ( $N = 548$ )

Rodzaj kontraktu:	zbalansowany	relacyjny
Kontrakt relacyjny	0,768***	
Kontrakt transakcyjny	-0,087*	-0,119**

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

### Trafność Kwestionariusza Kontraktu Psychologicznego

Trafność Kwestionariusza Kontraktu Psychologicznego analizowano w oparciu o Próbę 1 – identyfikacja praktyk ZZL oraz ocena rodzaju własności, Próbę 2 – pomiar skłonności do dokonywania wymian o charakterze wspólnotowym oraz Próbę 3 – pomiar gotowości do ujawniania oczekiwań względem pracodawcy (zbiorcze wyniki zawiera Tabela 10)<sup>1</sup>. Identyfikacja praktyk ZZL, której służyły pytania dotyczące rzeczywistego funkcjonowania poszczególnych praktyk w ocenie pracowników (formalny system ocen, ścieżki kariery oraz część ruchoma wynagrodzenia, z dwoma możliwościami odpowiedzi: *tak, nie*), miała na celu weryfikację hipotezy o odmiennych związkach tych praktyk z trzema rodzajami kontraktu psychologicznego. Część ruchoma wynagrodzenia kształtuje kontrakty transakcyjny oraz zbalansowany poprzez swój aspekt monitorowania wkładów i zysków. Realizowanie praktyki budowania ścieżki kariery, odwołującej się do potrzeby uznania i rozwoju, wzmacnia kontrakt relacyjny oraz zbalansowany. Praktyki formułowania celów, udzielania informacji zwrotnej i szkolenia składające się na formalny system ocen to czynnik kształtujący kontrakt zbalansowany. Jak ilustruje to Tabela 10, uzyskane wyniki potwierdziły oczekiwania dotyczące

odmiennych związków pomiędzy praktykami ZZL a trzema rodzajami kontraktu psychologicznego. W badaniach przeprowadzonych na tej samej próbie okazało się, że dominacją kontraktu relacyjnego w organizacjach będących własnością prywatną jest bardziej prawdopodobna niż w organizacjach publicznych. Jest to wynik podważający stereotyp publicznej formy własności jako zapewniający bezpieczne miejsce pracy.

Badania przeprowadzone na Próbie 2 wskazują na indywidualny czynnik kształtujący rodzaj kontraktu psychologicznego. Jest nim orientacja wspólnotowa. W oparciu o koncepcję Clark i Mills (1979, 1993), zgodnie z którą orientacja wspólnotowa to koncentracja na potrzebach innych i oczekiwanie, że inni odwdzięczą się troską i gotowością do niesienia pomocy, zakładano, że będzie się ona wiązać z kontraktem relacyjnym. Kontrakt transakcyjny, wyrażający się ograniczonym i ściśle określonym zakresem wymian, zgodnie z powyższą logiką koreluje ujemnie z orientacją wspólnotową. Tabela 11 przedstawia wyniki zgodne z oczekiwaniami. W Próbie 3 dokonano pomiaru gotowości do ujawniania oczekiwań względem pracodawcy (werbalizacja kontraktu psychologicznego), na którą składają się: otwartość komunikacyjna, dystans władzy oraz wkład (Adamska i Retowski, 2011). Oczekiwano, że gotowość ta zmienia się wraz z trzema rodzajami kontraktu psychologicznego. Wyniki, osobno zaprezentowane w Tabeli 11 dla każdego z trzech czynników składających się na werbalizację kontraktu psychologicznego, wskazują na odrębność trzech rodzajów kontraktu psychologicznego. Im większa otwartość komunikacyjna i wkład (poczucie uczestnictwa w decyzjach organizacyjnych) oraz im mniejszy dystans władzy, tym silniej zaznacza się kontrakt zbalansowany (elastyczne relacje pracownicze, możliwość negocjowania wymian). Kontrakt relacyjny sprzyja skróceniu dystansu

władzy i wzmocnieniu poczucia uczestnictwa. Kontrakt transakcyjny nie łączy się z otwartością komunikacyjną ani wkładem. Wiąże się natomiast z dystansem władzy ze względu na sprowadzenie wymian między pracodawcą a pracownikiem do wykonywania ściśle określonych obowiązków (podleganie władzy).

### Wnioski

Koncepcja kontraktu psychologicznego stanowi istotny element wiedzy z zakresu psychologii organizacji i psychologii społecznej. Zauważyć jednak można, że brakuje opracowań tego zagadnienia w polskiej literaturze psychologicznej. Przedstawione w artykule teoretyczne ujęcie kontraktu psychologicznego oraz prezentacja wyników badań w polskiej próbie badawczej z użyciem narzędzia do pomiaru trzech rodzajów kontraktu psychologicznego: zbalansowanego, relacyjnego oraz transakcyjnego mają na celu wypełnienie tej luki. Analiza konfirmacyjna, której wyniki zaprezentowano w artykule, wykazuje – po usunięciu ośmiu pozycji z oryginalnej wersji narzędzia Rousseau – dopasowanie trójczynnikowej struktury kwestionariusza do założonego modelu teoretycznego. Badania trafnościowe wspierają podział na trzy rodzaje kontraktu psychologicznego. Wyjaśnienia jednak wymaga silna korelacja między kontraktem relacyjnym i zbalansowanym. Czy jest to efekt specyfiki kulturowej, która w wielu badaniach polskich psychologów społecznych jest wiązana z postawą roszczeniową? Silny związek tych dwóch rodzajów kontraktu wiązałby się więc raczej z pewnym brakiem realizmu w oczekiwaniach względem pracodawcy. Alternatywne wyjaśnienie może odwoływać się do niedostatecznej reprezentacji pracowników z firm, których poziom rozwoju zintegrowanych systemów Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz specyfika branży narzucałaby konieczność dominacji kontraktu

Tabela 11.  
Korelaty kontraktu psychologicznego

Analizowane zmienne	Kontrakt relacyjny	Kontrakt transakcyjny	Kontrakt zbalansowany
Forma własności ( $N = 238$ )	własność prywatna		
System ocen ( $N = 238$ )			nasilony
Ścieżka kariery ( $N = 238$ )	nasilony		nasilony
Ruchoma część wynagrodzenia ( $N = 238$ )		nasilony	nasilony
Orientacja wspólnotowa ( $N = 73$ )	nasilony	osłabiony	
Werbalizacja kontraktu psychologicznego ( $N = 111$ )			
Otwartość komunikacyjna	nasilony		nasilony
Dystans władzy	osłabiony	nasilony	osłabiony
Wkład	nasilony		nasilony

zbalansowanego w relacjach pracowniczych. Takimi organizacjami są na przykład firmy informatyczne lub specyficzne działy organizacji, które w sposób szczególnie oczekują zdolności do zmian i rozwoju pracowników (na przykład działy rozwoju produktu lub działy marketingu).

Jedną z przyczyn, dla których pojęcie kontraktu psychologicznego stało się tak popularne, jest ujmowanie go jako stanu wewnętrznego jednostki, na podstawie którego można prognozować istotną część zachowania organizacyjnego, a zarazem uzyskiwać wpływ na jego kształt. Kontrakt psychologiczny jest określany jako indywidualny schemat mentalny (schemat relacyjny), który kształtuje się głównie na bazie doświadczeń pracowniczych. Zawiera w sobie oczekiwania wobec pracodawcy, co w dużym stopniu odnosi się do relacji z bezpośrednim przełożonym, który reprezentuje pracodawcę. Kwestionariusz do badania trzech rodzajów kontraktu psychologicznego umożliwia zarówno analizę na poziomie jednostki, jak i diagnozę relacji pracowniczych. Połączenie poziomu indywidualnego i grupowego w obrębie jednego konstruktu teoretycznego – uznane przez Blaua (2006, przedruk 1986 ze wstępem korygującym założenia z pierwszego wydania w roku 1964) w jego rozważaniach dotyczących władzy i zasad rządzących wymianami dóbr i korzyści w organizacji za niemal niemożliwe do realizacji – staje się jednak możliwe w ramach koncepcji kontraktu psychologicznego.

Szansa na lepsze zrozumienie relacji pracowniczych, dzięki ich analizie przez pryzmat trzech rodzajów kontraktu psychologicznego, wynika z konsekwencji, jakie są z nimi związane. Niejednokrotnie pracodawcy, oferując pracownikom określone rozwiązania w ramach systemów motywacyjnych czy systemów oceniania (lub nie proponując ich wcale), oczekują pożądanego przez siebie postaw i zachowań, które w żadnej mierze nie są możliwe do realizacji wobec całkowicie odmiennej percepcji pracowników. Propozycja wyrafinowanych praktyk ZZL-u ze strony pracodawcy będzie raczej kształtowała nastawienie rynkowe pracownika (kontrakt zbalansowany) niż pełne lojalności nastawienie wspólnotowe (kontrakt relacyjny). Ograniczona w czasie umowa połączona ze ścisłym monitorowaniem wyników nie wzmocni efektywności pracownika i nie wywoła zachowań wykraczających poza rolę. Wykorzystanie kwestionariusza do badania trzech rodzajów kontraktu psychologicznego w diagnozie organizacyjnej pozwala zrozumieć, dlaczego zmiany na poziomie praktyk organizacyjnych nie zawsze przynoszą pożądane rezultaty, a wręcz prowadzą do trudno rozwiązywalnych konfliktów. To, co z punktu widzenia pracodawcy jawi się jako zmiana pożądana także przez pracownika, jest w percepcji tego

ostatniego naruszeniem niepisanej umowy, jaka została wstępnie zawarta. Odmienne formułowanie kontraktu psychologicznego prowadzi do nieporozumień, których przyczyn strony dopatrują się w działaniach partnera umowy. Przykładem może być praktyka umów indywidualnych (idiosynkratycznych), wymagających negocjowania warunków pracy w zależności od sytuacji rynkowej w oparciu o ściśle zdefiniowane miary efektywności pracy (Rousseau, 2001b; Lai, Rousseau i Chang, 2009; Hornung, Rousseau i Glaser, 2008). Jeśli pracownicy w swoich relacjach z pracodawcą kierują się kontraktem relacyjnym, to wprowadzenie tej formy współdziałania (kontrakt zbalansowany) wymaga wcześniejszych konsultacji opartych na informacji o korzyściach, jakie mogą z niej czerpać pracownicy. Zastosowanie narzędzia do pomiaru kontraktu psychologicznego wydaje się więc użyteczne w kontekście efektywności decyzji w zarządzaniu ludźmi.

#### LITERATURA CYTOWANA

- Adamska, K., Retowski, S. (2011). Werbalizacja kontraktu psychologicznego. W: Z. Nieckarz, M. Lipowski (red.), *Empiryczne oblicza psychologii zarządzania*. Gdynia: Wydawnictwo WSAiB.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behaviour*. Homewood, IL: Dorsey.
- Armstrong, M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Baldwin, M. W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112, 461–484.
- Blau, P. (2006, przedruk z 1986). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bordia, P., Restubog, S. L. D., Tang, R. L. (2008). When employees strike back: Investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1104–1117.
- Clark, M. S., Mills, J. (1979). Interpersonal attraction in exchange and communal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 12–24.
- Clark, M. S., Mills, J. (1993). Difference between communal and exchange relationships: What it is and is not. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 533–542.
- Clark, M. S., Qulleette, R., Powell, M. C., Milberg, S. (1987). Recipient's mood, relationship type, and helping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 94–103.
- Conway, N., Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work – A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 927–946.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Conway, N. (2005) Exchange relationships: An examination of psychological contracts and

- perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90, 774–781.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903–930.
- Cudeck, R. (1989). Analysis of correlation matrices using covariance structure models. *Psychological Bulletin*, 105, 317–327.
- Cudeck, R., Browne, M. W. (1983). Cross-validation of covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 18, 147–167.
- Dabos, G. E., Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89, 52–72.
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary form of sociality: Framework for united theory of social relations. *Psychological Review*, 99, 689–723.
- Fiske, A. P. (2006). Social relations: culture, development, natural selection, cognition, the brain, and pathology. W: P.A.M. Van Lange (red.), *Bridging Social Psychology. Benefits of transdisciplinary approaches* (s. 293–299). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Fiske, A. P., Haslam, N. (1996). Social cognition is thinking about relationships. *Current Directions in Psychological Science*, 5, 143–148.
- Fiske, A. P., Tetlock, P. E. (1997). Taboo trade-offs: Reactions to transactions that transgress the spheres of justice. *Political Psychology*, 18, 255–297.
- Fiske, S. T., Taylor, S. E. (2008). *Social cognition: From brains to culture*. New York: McGraw-Hill.
- Freese, C., Schalk, R. (2008). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38, 269–286.
- Gouldner, A.W. (1992). Norma wzajemności. Preliminaria. W: M. Kempny, J. Szmatka (red.), *Współczesne teorie wymiany społecznej* (s. 75–106). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Guest, D. (2004). The psychology of the employment relations: An analysis based on psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (4), 541–555.
- Guest, D., Conway, N. (1998). *Fairness at work and the psychological contract*. London: Institute of Personnel and Development.
- Guest, D., Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: An employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22–38.
- Guest, D., Conway, N., Briner, R., Dickman, M. (1996). *The state of the psychological contract. Issues in people management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Homans, G. C. (1975). Zachowanie społeczne jako wymiana dóbr. W: W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki (red.), *Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej socjologii zachodniej* (s. 103–119). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Homans, G. C. (1992). Podstawowe procesy społeczne. W: M. Kempny, J. Szmatka (red.), *Współczesne teorie wymiany społecznej* (s. 173–230). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J. (2008). Creating flexibility through idiosyncratic deals. *Journal of Applied Psychology*, 93, 655–664.
- Hui, C., Lee, C., Rousseau, D. M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behaviour in China: Investigating generalizability and instrumentability. *Journal of Applied Psychology*, 89, 311–321.
- Jong, J. P. de, Schalk, R. (2010). Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business and Psychology*, 25, 175–189.
- Joreskog, K. G., Sorbom, P. (1995). *Lisrel 8 user's reference guide. Scientific Software International*. Chicago, IL: SSI.
- Kempny, M. (1988). *Wymiana i społeczeństwo*. Wrocław: Ossolineum.
- Kempny, M., Szmatka, J. (red.) (1992). *Współczesne teorie wymiany społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lambert, L. S., Edwards, J. R., Cable, D. M. (2003). Breach and fulfillment of psychological contract: A comparison of traditional and expanded view. *Personnel Psychology*, 56, 895–934.
- Lai, L., Rousseau, D. M., Chang, K. T. T. (2009). Idiosyncratic deals: Coworkers as interested third parties. *Journal of Applied Psychology*, 94, 547–556.
- Lee, G. J., Faller, N. (2005). Transactional and relational aspects of the psychological contracts of temporary workers. *South African Journal of Psychology*, 35, 831–847.
- Levi-Strauss, C. (1992). Zasada wzajemności. W: M. Kempny, J. Szmatka (red.), *Współczesne teorie wymiany społecznej* (s. 107–131). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Solley, C. M. (1962). *Men, management and mental health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Makin, P., Cooper, C., Cox, C. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- McGraw, A. P., Tetlock, P. E. (2005). Taboo trade-offs, relational framing, and the acceptability of exchanges. *Journal of Consumer Psychology*, 15, 2–15.
- Montes, S. D., Irving, P. G. (2008). Disentangling the effects of promised and delivered inducements: Relational and transactional contract elements and the mediating role of trust. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1367–1381.
- Montes, S. D., Zweig, D. (2009). Do promises matter? An exploration of the role of promises in psychological contract breach. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1243–1260.
- Moskowitz, G. B. (2009). *Zrozumieć siebie i innych. Psychologia poznania społecznego*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Paul, R. J., Niehoff, B. P., Turnley, W. H. (2000). Empowerment, expectations, and the psychological contract – Managing the dilemmas and gaining the advantages. *Journal of Socio-Economics*, 29, 471–485.
- Porebski, Cz. (1999). *Umowa społeczna. Renesans idei*. Kraków: Znak
- Poulson, B. (2005). Interpersonal conflict and relational models theory: A structural approach to injustice. *Representative Research in Social Psychology*, 28, 8–21.
- Purvis, L. J., Copley, M. (2003). The psychological contracts of National Health Service Nurses. *Journal of Nursing Management*, 11, 107–120.
- Putnam, R. D. (2008). *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Restubog, S. L. D., Bordia, P. (2006). Workplace familism and psychological contract breach in the Philippines. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 563–585.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574–579.
- Robinson, S. L., Morrison, E. W. (1995). Psychological contract and OCB: The effect of unfulfilled obligations. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289–298.
- Robinson, S. L., Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289–296.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. London: Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological contract inventory: Technical Report № 2000–02*. Pittsburgh, PA: The Heinz School of Public Policy and Management, Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D. M. (2001a). Schema, promise, and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 511–541.
- Rousseau, D. M. (2001b). The idiosyncratic deal: Flexibility versus fairness. *Organizational Dynamics*, 29, 260–273.
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological contracts in the workplace: Understanding the ties that motivate. *Academy of Management Executive*, 18, 120–127.
- Rousseau, D. M., Schalk, M. (2000). *Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives*. London: Sage Publications.
- Rousseau, D. M., Sheperling, Z. (2003). Pieces of the action: Ownership and the changing employment relationship. *Academy of Management Review*, 28, 553–570.
- Sanchez-Burks, J., Nisbett, R. E., Ybarra, O. (2000). Cultural styles, relational schemas, and prejudice against out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 174–189.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Sparrow, P. R. (1996). Careers and the psychological contract: Understanding the European context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 479–500.
- Spindler, G. S. (1994). Psychological contracts in the workplace: A lawyer's view. *Human Resource Management*, 33, 325–333.
- Sztompka, P. (2007). *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Kraków: Znak.
- Thomas, D., Au, K., Ravlin, E. (2003). Cultural variation and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 451–472.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29, 187–206.
- Turnley, W. H., Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, loyalty and neglect. *Human Relations*, 52, 895–922.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowi, B. C., Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647–680.

## PRZYPISY

1. Badaniom tym zostanie poświęcona osobna publikacja. Pełne wyniki można uzyskać u autorki.

*Załącznik 1.*

Treść pozycji kwestionariusza (wersja oryginalna – 35 pozycji)

Instrukcja:

Prosimy o zastanowienie się nad swoją relacją z obecnym pracodawcą i odpowiedź na pytanie (w odniesieniu do każdej pozycji kwestionariusza), jakiego rodzaju oczekiwania wiąże Pani/Pan ze swoim miejscem zatrudnienia (a czego oczekiwać nie można). Proszę wykorzystać skalę, w której **1** – oznacza, że dana pozycja kwestionariusza **w ogóle nie odnosi się do Pani/Pana relacji z pracodawcą**, **5** – oznacza, że dana pozycja **w wysokim stopniu opisuje Pani/Pana relacje z pracodawcą**.

1. Podnoszenie kwalifikacji zwiększających moją wartość dla firmy.
2. Szanse na awans.
3. Stabilność zatrudnienia.
4. Ograniczone zaangażowanie w sprawy firmy.
5. Stałe korzyści dla rodziny.
6. Troska o moje osobiste dobro.
7. Stawianie przede mną coraz trudniejszych obowiązków i zadań, które stanowią dla mnie wyzwanie.
8. Zatrudnienie krótkoterminowe.
9. Poświęcenie krótkoterminowych korzyści firmy na rzecz interesów pracowników.
10. Zatrudnienie może zakończyć się w dowolnym czasie.
11. Pensja i dodatki, na które mogę liczyć.
12. Pomoc w nabyciu umiejętności uznanych na rynku pracy.
13. Kontakty zwiększające szanse na pracę poza firmą.
14. Brak zobowiązania do zapewnienia mi pracy w przyszłości.
15. Pomoc w opanowaniu coraz trudniejszych umiejętności potrzebnych do wykonywania mojego zawodu.
16. Dbałość o moje kwalifikacje wyłącznie w zakresie moich aktualnych obowiązków.
17. Szanse na bycie widocznym wewnątrz firmy.
18. Zatrudnienie tylko na określony i ograniczony czas.
19. Reagowanie na problemy pracowników i ich sytuacje osobiste.
20. Pomoc w jak najlepszym spełnianiu moich obowiązków.
21. Pomoc w osiągnięciu coraz wyższego poziomu kompetencji wewnątrz firmy.
22. Podejmowanie decyzji z uwzględnieniem mojego interesu.
23. Nakładanie na mnie tylko specyficznych obowiązków, ze względu na które byłam/em zatrudniona/y.
24. Stawianie zadań zwiększających moje szanse na rynku pracy.
25. Potencjalne możliwości pracy poza firmą.
26. Troska o moje długoterminowe dobro.
27. Płaca tylko za specyficzne obowiązki, które wykonuję.
28. Praca ograniczona wyłącznie do ściśle zdefiniowanych zadań.
29. Pomoc w osiągnięciu coraz ambitniejszych celów.
30. Pewna i długoterminowa praca.
31. Możliwość rozwoju w mojej firmie.
32. Szanse na bycie widocznym poza firmą.
33. Stabilna płaca przez długi okres czasu.
34. Częsta zmiana zleczanych obowiązków zgodnie z potrzebami rynku.
35. Brak zobowiązania do kontynuowania mojego zatrudnienia.

Skala odpowiedzi:

1 .....	2 .....	3 .....	4 .....	5
wcale	w nieznacznym stopniu	w pewnym	w dużym stopniu	w bardzo dużym stopniu

# The psychological contract in organization: The questionnaire of psychological contract

Krystyna Adamska

*Institute of Psychology, Gdańsk University*

## **Abstract**

Psychological contract refers to employment relationships. It consists of mutual obligations and expectations of an employer and an employee. The state of psychological contract influences conditions of cooperation. Specific expectations of both sides of psychological contract go beyond the formal agreement. Such features of psychological contract as its dynamic nature, organization of individual knowledge of employment relations in cognitive schema decide about its regulative role in organizational behaviors. They are also associated with the openness to organizational change. The content of the psychological contract can take three forms: balanced, relational and transactional. The paper presents results of the research intended to specify psychometric features of the Denis Rousseau Psychological Contract Inventory on the Polish sample. The results suggest that it is possible to apply its modified version in the Polish organizations. This makes it to use the concept of psychological contract not only theoretically but also in the diagnosis and change of employment relations.

*Key words:* psychological contract, relational contract, balanced contract, transactional contract, employment relations, forms of sociality

Złożono: 7.10.2010

Złożono poprawiony tekst: 18.08.2011

Zaakceptowano do druku: 19.08.2011