

Podstawowe samowartościowanie – walidacja polskiej wersji skali do pomiaru *Core Self-Evaluations*

Radosław Walczak*

Uniwersytet Opolski, Opole

Romuald Derbis

Uniwersytet Opolski, Opole

CORE SELF-EVALUATIONS – VALIDITY OF THE POLISH VERSION OF THE SCALE

The paper shows the validity of the polish version of the scale for the measurement of *Core Self-Evaluations* (CSES; Judge, Erez, Bono, Thoresen, 2003). *Core Self-Evaluations* are the views of a given person, concerning her/his efficacy, competence, evaluation of own strength and a positive attitude towards self and world in general. The idea for the scale is a construct relying on individual dispositional variables, which are often used in organizational research. They are: self-esteem, internal locus of control, generalized self-efficacy and positive affectivity. On the basis of five studies, conducted between 2014-2016, on a total of $n=3207$ people, most of them working, it was possible to confirm the structure of the scale, consistent with theoretical assumptions, along with its good validity and reliability. Thus the core self-evaluations in the polish version join to numerous adaptations of the tool, which is an economical scale for measurement of basic personal dispositions, determining job satisfaction and effectiveness.

Key words: core self-evaluations, Polish version – *Core Self-Evaluations Scale*, confirmatory factor analysis, job satisfaction

WPROWADZENIE

Zrozumienie roli wewnętrznych dyspozycji człowieka funkcjonującego w organizacji jest jednym z ważniejszych wyzwań stojących przed psychologami pracy i zarządzania. Ciekawą propozycją w tym zakresie wydaje się być podstawowe samowartościowanie – konstrukkt zaproponowany przez Judge i współpracowników (Judge, Locke i Durham, 1997). W oryginalnym założeniu samowartościowanie jest konstruktem wyższego rzędu wobec czterech dyspozycyjnych zmiennych indywidualnych, często pojawiających się w badaniach funkcjonowania jednostki w organizacji: samooceny (przegląd: Pierce i Gardner, 2004; w literaturze polskiej np. Bańka, Wołoska i Bazińska, 2002), poczucie umiejscowienia kontroli (Spector, 1982; w Polsce: Gliszczyńska, 1984), samoskuteczności (metaanaliza: Stajkovic i Luthans, 1998; w Polsce m.in.: Gliszczyńska, 1991; Bańka, 2005) i stabilności emocjonalnej (przegląd: Brief i Weiss, 2002; w literaturze polskiej: Szczygiel, Bazińska, Kadzikowska-Wrzosek i Retowski, 2009). Co warto podkreślić,

wszystkie cztery omawiane cechy przedstawiają dwa oblicza funkcjonowania człowieka: pozytywne (wysoka samoocena, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, wysoka samoskuteczność i stabilność emocjonalna rozumiana też jako przewaga pozytywnej emocjonalności) oraz negatywne (odpowiednio niska samoocena, zewnętrzne umiejscowienie kontroli, niska samoskuteczność czy brak stabilności emocjonalnej rozumiany jako neurotyzm). Takie rozumowanie skłoniło Judge'a i współpracowników do wyodrębnienia jednej nadrzędnej cechy. Cecha ta, nazwana przez nich podstawowym samowartościowaniem (CSE – *Core Self-Evaluations*; Judge, Locke i Durham, 1997; Judge i Bono, 2001) wydaje się być lepszym predyktorem zmiennych często badanych w kontekście organizacyjnym, tj. zadowolenia z pracy (Judge, Bono, Erez, Locke, 2005), efektywności w pracy (Judge, 2009) czy nawet zadowolenia z życia (Judge i in., 2005) niż zmienne podstawowe traktowane osobno. W tym świetle warto sprawdzić, czy taki konstrukct będzie równie użyteczny w badaniach polskich organizacji. Wydaje się bowiem, iż każdorazowe uwzględnianie szerokiej palety osobowościowych determinant różnych zmiennych organizacyjnych, chociaż możliwe do wykonania (patrz np. Judge i Bono, 2001; Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2002), jest jednak czasochłonne i kosztowne, a może prowadzić do zmniejszonej chęci do odpowiedzi i do gorszej

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Radosław Walczak, Instytut Psychologii, Uniwersytet Opolski, Plac Staszica 1, 45-052 Opole.

radoslaw.walczak@uni.opole.pl

jakości otrzymanych wyników (Galesic i Bosnjak, 2009). Stąd możliwość wyodrębnienia wspólnego czynnika o satysfakcjonującej mocy predykcyjnej wydaje się mieć duży potencjał praktyczny.

Jak pokazują wyżej przytoczone pozycje literaturowe, każda z czterech zmiennych składowych podstawowego samowartościowania samodzielnie traktowana jest ważnym indywidualnym predykatorem w różnych badaniach organizacyjnych. Jednak, jak zauważają Judge i wsp. (Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2002) zmienne te są ze sobą bardzo silnie skorelowane (średnia korelacja $r=.60$). Wiąże się to zdaniem autorów najprawdopodobniej z odniesieniem wszystkich tych konstruktywów do pozytywnych samoopisów (Judge, Locke i Durham, 1997). Tym samym wiarygodne wydaje się przypuszczenie, iż może to być jeden wspólny nadrzędny konstrukt, co Judge i współpracownicy udowadniają w licznych badaniach (Judge, Locke, Durham Kluger, 1998; Judge i Bono, 2001). Oczywiście istnienie konstruktów wyższego rzędu nie umniejsza roli czterech podstawowych cech, które się z nim wiążą, jednak świadomość jego istnienia może znacznie ułatwić interpretowanie wyników badań, w których konstrukty te stosowane są łącznie. O ile bowiem stosowanie wszystkich dyspozycyjnych predyktorów różnych zmiennych ważnych w psychologii organizacji jest co najmniej trudne, a czasami niemożliwe, to uwzględnienie jednej zmiennej w planie badawczym może być rozwiązaniem łatwiejszym do zrealizowania. Ponadto pozytywne samowartościowanie można łatwo zinterpretować jako zbiorczy konglomerat pozytywnych nastawień do siebie, swoich zdolności i umiejętności, połączonych z poczuciem kontroli nad tymi wewnętrznymi zasobami. W kontekście psychologii pozytywnej w organizacji tak zdefiniowana postawa może mieć dużą wartość eksplanacyjną w wielu zastosowaniach praktycznych (np. Judge, 2009; Srivastava, Locke, Judge i Adams, 2010; Wu i Griffin, 2012)

ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE PODSTAWOWEGO SAMOWARTOŚCIOWANIA

Zgodnie z oryginalnymi założeniami Judge'a i współpracowników (Judge, Locke i Durham, 1997; Judge i in., 1998) podstawowe samowartościowanie to zasadnicze oceny jednostki oraz jej funkcjonowania społecznego. Wychodząc z tej definicji Judge i współpracownicy przeszukali literaturę (z różnych dyscyplin psychologii społecznej, klinicznej, rozwojowej i stosowanej) pod kątem cech spełniających trzy kryteria: introspektywnej oceny własnej osoby (a nie opisów dokonywanych przez innych), fundamentalności (ocen cech zasadniczych dla jednostki, a nie cech powierzchownych) i szerokiego zakresu (a nie wąskich cech osobowościowych). W konsekwencji udało im się wyłonić cztery cechy spełniające te kryteria: samoocenę, zgeneralizowaną samoskuteczność, neurotyzm i poczucie umiejscowienia kontroli. Co warto podkreślić, podstawowe samowartościowanie wpływa nieświadomie na ocenę własną człowieka, ocenianie otoczenia

i innych ludzi (Bono i Judge, 2003). Tym samym ocena w specyficznych kontekstach (np. w pracy) jest modyfikowana przez samowartościowanie, nawet w sytuacji, w której ludzie nie mają tego świadomości. Podstawowe wartościowanie mogą dotyczyć różnych obszarów (inni ludzie, świat społeczny, etc.), aczkolwiek badania Judge i współpracowników (1998) wskazują, iż podstawowe wartościowanie dotyczące siebie (samowartościowanie) jest najważniejsze.

RELACJE SKŁADOWYCH PODSTAWOWEGO SAMOWARTOŚCIOWANIA I INNYCH CECH OSOBOWOŚCI

Podstawowe cechy składowe samowartościowania występują w badaniach stosunkowo często. Bono i Judge (2003) wskazują na ponad 50 000 artykułów dotyczących którejs z cech w bazie PsychInfo. W roku 2016 dla samej samooceny było ponad 25 000 artykułów, tj. o ok. 25% więcej niż w poszukiwaniach Bono i Judge'a z 2003 (wtedy: 20 203). Jednakże przed zdefiniowaniem podstawowego samowartościowania konstrukty te łącznie były relatywnie rzadziej badane. Jednocześnie da się wyróżnić kilka koncepcyjnych połączeń pomiędzy tymi poszczególnymi zmiennymi. Judge i współpracownicy (1998) wskazują na istnienie wielu relacji między neurotyzmem a samooceną. W szczególności pozytywne samoopisy są częścią zarówno definicji samooceny (np. Sherwood, 1967), jak i neurotyzmu (Young i Martin, 1981). Także w teorii osobowości Eysenka łatwo da się dostrzec połączenie neurotyzmu i niskiej samooceny (Strelau, 2001). Również samoocena i poczucie umiejscowienia kontroli wydają się być koncepcyjnie połączone – Judge i in. (1998) powołują się na badania Brocknera (1979), Hjellego i Clouse-ra (1970) oraz Biondo i MacDonalda (1971), sugerujące w mniej lub bardziej pośredni sposób większą podatność na wpływy zewnętrzne osób o niskiej samoocenie.

Związki poczucia umiejscowienia kontroli pojawiają się przede wszystkim pomiędzy zewnętrznąsterownością a lękiem (Joe, 1971; Ray i Katahn, 1968; za: Judge i in., 2002). Archer (1979) wskazuje wręcz bezpośrednio na związek między lękiem a umiejscowieniem kontroli. Dodatkowo można też wskazać na związki między poczuciem umiejscowienia kontroli a stresem (Anderson, 1977; za: Judge i in., 2002), co łącznie pozwala wnioskować o wzajemnym powiązaniu neurotyczności (objawiającej się zarówno wyższymi poziomami stresu, jak i lęku) i poczuciem umiejscowienia kontroli. Biorąc powyższe pod uwagę można przyjąć założenie o teoretycznym powiązaniu składowych elementów podstawowego samowartościowania.

Osobnym aspektem są relacje wspomnianych konstruktywów składowych CSE z pozostałymi podstawowymi cechami osobowości (np. w ujęciu modelu wielkiej piątki). O ile bowiem neurotyzm jest elementem składowym CSE, pozostałe elementy nie powinny mieć silnych związków z podstawowym samowartościowaniem. Możliwe są co najwyżej związki CSE o sile zbliżonej do związków

między elementami wielkiej piątki. W szczególności, ponieważ neurotyczność jest silnie skorelowana z sumiennością (-.53; Costa i McCrae, 1992, za: Strelau, 2001), można przypuszczać również, iż wystąpią związki między CSE a sumiennością. Na podstawie badań amerykańskich, Judge i in. (2003) sugerują także związki między podstawowym samowartościowaniem a ekstrawersją. Zakładają oni, iż osoby uspołecznione, aktywne i energiczne (ekstrawertycy), będą postrzegać siebie, swoje otoczenie oraz swój wpływ na otoczenie w bardziej pozytywnym świetle. Jednakże brak jednoznacznych związków teoretycznych komponentów CSE z ekstrawersją każe podchodzić to zdefiniowanych relacji z dużą ostrożnością.

Ponieważ podstawowe samowartościowanie jest z założenia cechą wyższego rzędu, wykorzystywaną jako predyktor zadowolenia z pracy i satysfakcji z życia (Srivastava i in., 2010; Wu i Griffin, 2012), może być także powiązane z innymi zmiennymi powiązanymi z zadowoleniem z pracy. Można zatem ostrożnie zakładać, iż ludzie o wysokim podstawowym samowartościowaniu będą też ludźmi preferującymi rozwijanie się w pracy, dążenie do osiągnięć i sukcesów, nawet jeśli wymagało by to intensywnych wysiłków. Taka charakterystyka koresponduje z wysokim poziomem orientacji eudajmonicznej, a nie wiąże się z preferencją do przyjemności ponad wysiłkami w drodze do sukcesu (por. Ryan i Deci, 2001; Huta i Ryan, 2010; Bujacz, Vitters, Huta i Kaczmarek, 2014). Tym samym związki samowartościowania powinny być dużo silniejsze z eudajmonizmem, niż z hedonizmem.

Inną zmienną, którą można do pewnego stopnia powiązać z samowartościowaniem w kontekście pracy jest przywiązanie do organizacji w modelu trójczynnikiem Meyera i Allen (Meyer i Allen, 1991; Bańka i in., 2002). Zgodnie z tą koncepcją, relacja jednostki i organizacji (miejsca pracy) może być rozłożona na trzy elementy – interpersonalną normę wiążącą się z pracą w danej organizacji (moralne zobowiązanie do danej pracy), osobiste poczucie – chęć do pracy w danej organizacji (przywiązanie afektywne) oraz subiektywną konieczność – brak możliwości przerwania pracy w danej organizacji. Meyer i Allen podkreślają, iż chociaż pierwsze dwa komponenty (przywiązanie normatywne i afektywne) często są ze sobą powiązane – osoby które chcą w danej pracy pozostawać będą też dostrzegać pewną interpersonalną normę pozostawania w danej organizacji, to przywiązanie-trwanie (konieczność pozostania w firmie) jest czynnikiem nie powiązany z pozostałymi dwoma. Co warto podkreślić, osoby które są wysoce zmotywowane do pracy, dostrzegają swoją wartość i wysoko oceniają własne umiejętności i zdolności, będą też osobami preferującymi osiąganie sukcesu w organizacji w której aktualnie pracują. Tym samym można podejrzewać, iż wysokie samowartościowanie będzie powiązane z chęcią pozostawania w danej organizacji, zarówno na płaszczyźnie emocjonalnej, jak i na płaszczyźnie pewnej normy (odejście z firmy jest w pewnym sensie porażką osoby, która odchodzi). Natomiast nie powinno być związku między samowar-

tościowaniem a przywiązaniem-trwaniem (postrzegana konieczność pozostania w danej organizacji nie powinna być związana z wewnętrznymi dyspozycjami, a raczej z warunkami na lokalnym rynku pracy dla osoby o określonych zasobach).

PODSTAWOWE SAMOWARTOŚCIOWANIE – SKALA ORYGINALNA I DOTYCHCZASOWE ADAPTACJE – NIEMIECKA, JAPOŃSKA, IRAŃSKA, KOREAŃSKA

Pierwsza skala do pomiaru podstawowego samowartościowania została opracowana i zwalidowana przez Judge'a i współpracowników dla próby amerykańskiej (Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2003). Autorzy opisują procedurę generowania stwierdzeń do skali, a następnie za pomocą serii badań pokazują jej rzetelność wewnętrzną (alfa Cronbacha w zakresie od .81 do .87), stabilność czasową (mierzona metodą test-retest; .81), jednoczynnikową strukturę (potwierdzoną za pomocą CFA), a także trafność zbieżną (między narzędziem a jego elementami składowymi), różnicową (względem cech wielkiej piątki poza neurotyzmem i sumiennością) i predykcyjną (dla satysfakcji i efektywności w pracy). Co warto podkreślić, w swoich rozważaniach Judge i współpracownicy (2003) pokazują dwie możliwe alternatywne role dla nadrzędnego konstruktów, jakim jest podstawowe samowartościowanie. Mianowicie, podstawowe samowartościowanie może być zarówno czynnikiem równoważnym dla czterech podstawowych cech składowych (w takiej sytuacji czynniki składowe nie wchodzi w skład podstawowego samowartościowania, które jest alternatywnym wytłumaczeniem zmienności cech), jak i możliwa jest sytuacja, w której podstawowe samowartościowanie jest cechą nadrzędną wobec elementów składowych, a więc zawiera ich wariancję. W dalszej części zostaną przeanalizowane oba te modele.

Skala do pomiaru podstawowego samowartościowania spotkała się z dobrym przyjęciem na świecie, co zaowocowało szeregiem adaptacji narzędzia. Pojawiło się kilka badań adaptujących narzędzie w Niemczech (Stumpp i in., 2010; Heilmann i Jonas, 2010; Zenger i in., 2015), a także adaptacja japońska (Piccolo i in., 2005), koreańska (Holt i Jung, 2008), włoska (Di Fabio i Busoni, 2009) i irańska (Sheykhshabani, 2011). Narzędzie ma też wersję chińską (Lian i in., 2014), która w momencie pisania artykułu nie była jeszcze w pełni zaadaptowana. Z uwagi na wysoką przydatność w psychologii pracy skal mierzących spostrzeganie własnej wartości przez członków organizacji warto dokonać polskiej walidacji tej skali.

METODA

TRANSLACJA

Pierwszym krokiem w procedurze adaptacyjnej była translacja narzędzia. W tym celu osoby dwujęzyczne dokonały tłumaczenia wszystkich pozycji ze skali oryginalnej na język polski. Następnie grupa studentów star-

szych lat psychologii zaznajomiona z metodą dokonała selekcji tłumaczeń najlepiej pasujących do oryginalnych założeń skali. W ostatnim kroku inna grupa osób dobrze znających język angielski (poziom C1) dokonała translacji zwrotnej, po czym osoby anglojęzyczne dokonały porównania tak otrzymanych pozycji z pozycjami oryginalnymi. Dla większości pozycji otrzymano identyczne lub równoważne stwierdzenia. W dwóch przypadkach powrócono do listy tłumaczeń pierwotnych i wybrano wersję, które po przetłumaczeniu były bardziej zgodne z wersją oryginalną.

PROCEDURA

Do konstrukcji oryginalnej skali zastosowano kilkustopniową procedurę weryfikującą jej założenia teoretyczne oraz strukturę. Opierając się na założeniach Judge i in. (2003), oraz na powyżej przytoczonych relacjach podstawowego samowartościowania i innych konstruktyw, dobrze zbudowana skala powinna spełniać następujące warunki:

1. Zapewniać rzetelny według kilku kryteriów pomiar
2. Zawierać pozycje zgodne z założeniami teoretycznymi, tj. obejmujące wspólne elementy czterech podstawowych cech.
3. Wykazywać wysoką trafność zbieżną i różnicową, tj.:
 - silnie korelować z czterema podstawowymi cechami, tj. samooceną, zgeneralizowaną samoskutecznością, poczuciem umiejscowienia kontroli oraz stabilnością emocjonalną (neurotycznością);
 - wiązać się umiarkowanie silnie z sumiennością i ekstrawersją (z modelu wielkiej piątki), preferencją eudajmonizmu (jako filozofii życiowej) oraz z przywiązaniem normatywnym i afektywnym do organizacji;
 - nie powinno korelować lub korelować słabo z otwartością na doświadczenia i ugodowością (z modelu wielkiej piątki), preferencją hedonizmu (jako filozofii życiowej) oraz z przywiązaniem-trwaniem.
4. Podstawowe samowartościowanie powinno umożliwiać trafną predykcję innych ważnych zmiennych (np. zadowolenia z pracy), nawet w przypadku kontroli innych zmiennych.

Bieżące podejście w dużej mierze odzwierciedla tak rozpisaną procedurę. Tym samym, w badaniu przyjęto następujące hipotezy.

- H₁ Podstawowe samowartościowanie w polskiej wersji językowej jest rzetelnym, stabilnym czasowo konstruktem.
- H₂ Podstawowe samowartościowanie jest konstruktem nadrzędnym wobec czterech podstawowych zmiennych (nie-neurotyzmu, samooceny, zgeneralizowanej samoskuteczności i poczucia umiejscowienia kontroli)

- H₃ Podstawowe samowartościowanie jest silnie pozytywnie skorelowane z samooceną, zgeneralizowaną samoskutecznością, wewnętrznym umiejscowieniem kontroli oraz pozytywną emocjonalnością, a silnie negatywnie z negatywną emocjonalnością.
- H₄ Podstawowe samowartościowanie jest skorelowane dodatnio z sumiennością i ekstrawersją (z modelu wielkiej piątki), filozofią eudajmoniczną oraz przywiązaniem afektywnym i normatywnym do organizacji.
- H₅ Korelacje podstawowego samowartościowania są słabsze dla zmiennych nie związanych z konstruktem (otwartość na doświadczenia i ugodowość, filozofią hedoniczną oraz przywiązaniem – trwaniem), niż dla zmiennych kryterialnych.
- H₆ Podstawowe samowartościowanie jest istotnym predykatorem zadowolenia z pracy, nawet w przypadku kontroli innych zmiennych.

PRÓBA

Do analizy wykorzystano dane z pięciu badań Walczaka z lat 2013-2015, częściowo opublikowanych (Walczak, 2013; 2014; Walczak i Derbis, 2015). Wszystkie badania były wieloźródłowymi poszukiwaniami dyspozycyjnych predyktorów zadowolenia z pracy. Charakterystyka i sposób doboru poszczególnych prób wyglądała następująco. Osoby do badania 1, 3 i 5 były rekrutowane *on-line*. Do badania zapraszano osoby pracujące z sieci kontaktów pierwszego autora. Dodatkowo studenci rekrutowali do badania osoby ze swojej sieci kontaktów. Osoby badane nie otrzymywały wynagrodzenia za udział w badaniu. Osoby te wypełniały serię kwestionariuszy na platformie google docs. Badanie 2 miało na celu sprawdzenie, czy uzyskane efekty nie są artefaktem związanym ze sposobem badania (*on-line*), dlatego też miało formę papier-olówek. Poinstruowani ochotnicy rozdawali kwestionariusze w formie papierowej w różnych firmach i organizacjach na terenie Opolszczyzny. Po umówionym czasie (zwykle około tygodnia) zbierali wypełnione kwestionariusze. Procent odpowiedzi (*response rate*) był powyżej 60%. Badanie 4 miało inny charakter – ponieważ jego celem było sprawdzenie rzetelności narzędzia metodą test-retest, do badania zrekrutowano studentów (podobnie jak w badaniu Judge'a i in., 2003). Otrzymywali oni na zajęciach link do strony z badaniem. Do śledzenia ich tożsamości osoby na zakończenie badania były proszone o podanie wymyślonego przez siebie, unikatowego kodu-hasła lub adresu e-mail. Po 4 miesiącach te same osoby były proszone o ponowne zalogowanie się na stronę, wypełnienie ankiety i podanie tego samego kodu lub e-maila. Na podstawie tego parametru połączono wyniki z pierwszego i drugiego pomiaru. Ilości osób oraz podstawowe charakterystyki wszystkich prób przedstawiono w Tabeli 1.

Tabela 1
Wybrane statystyki opisowe dla prób wykorzystanych w badaniu

Próba	Rok badania	n	% kobiet	% wyższe wyksz.	Wiek M(Sd)	Staż pracy w latach M (Sd)	
						Całkowity	W bieżącej firmie
1	2013	1021	55	64	30.3 (9.6)	8.2 (9.5)	4.9 (6.8)
2	2014 (1)	635	52	54	36.5 (9.9)	14.3 (10.5)	8.0 (9.1)
3	2014 (2)	642	61	62	30.6 (9.6)	8.2 (9.8)	4.0 (7.0)
4	2015 (1)	160	74	47	22.4 (2.4)	–	–
5	2015 (2)	749	58		29.3 (9.8)	7.7 (9.3)	4.6 (7.0)

POMIAR ZMIENNYCH SKŁADOWYCH PODSTAWOWEGO SAMOWARTOŚCIOWANIA ORAZ ZMIENNYCH KRYTERIALNYCH

W celu sprawdzenia trafności teoretycznej skali, wykorzystano kilka narzędzi do pomiaru zmiennych kryterialnych. Skrótowy opis tych narzędzi znajduje się poniżej.

Pozytywna-Negatywna emocjonalność. Do pomiaru pozytywnej i negatywnej afektywności użyto polskiej wersji kwestionariusza PANAS w wersji skróconej (Watson, Clark i Tellegen, 1988). Skala pozwala na określenie siły uczuć odczuwanych w danym momencie, z listy 20, z których dziesięć opisuje uczucia pozytywne, a pozostałe dziesięć – uczucia negatywne. W bieżącym badaniu (próba 4) rzetelność skali dla emocji pozytywnych wyniosła $\alpha=.78$, a dla skali emocji negatywnych $\alpha=.88$.

Zgeneralizowana Samoskuteczność. Do pomiaru zgeneralizowanej samoskuteczności użyto skali GSES Schwarczera i Jerusalema (1995), w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2009). Skala mierzy za pomocą 10 stwierdzeń poziom samoskuteczności, bez odniesienia się do konkretnego obszaru. W bieżącym badaniu (próba 4) rzetelność skali wyniosła $\alpha=.82$.

Samooceńca. W bieżącym badaniu samooceńca była mierzona za pomocą skali Rosenberga (1965) w polskiej adaptacji Dzwonkowskiej, Lachowicz-Tabaczek i Łaguny (2008). Rzetelności dla skali wyniosła w bieżącym badaniu $\alpha=.88$.

Poczucie umiejscowienia kontroli. Poczucie umiejscowienia kontroli (*locus*) był badany za pomocą skali Delta (Drwal, 1978), która z kolei jest polską adaptacją skali Rottera (1966). W bieżącym badaniu (próba 4) rzetelność skali wyniosła $\alpha=.74$.

Pięcioczynnikowy model osobowości (PMO). Do pomiaru osobowości w modelu wielkiej piątki wykorzystano kwestionariusz TIPI-P (Łaguna i in., 2013). Kwestionariusz ten, za pomocą odniesienia się przez osobę badaną do stopnia zgodności jej opisu przez 10 par przymiotników (takich jak np. towarzyski, entuzjastyczny), diagnozuje wszystkie 5 wymiarów osobowości (ekstrawersję, ugodowość, sumienność, emocjonalność i otwartość na

doświadczenia). Badania Łaguny i in. (2013) pokazują wysokie ($r>.6$) korelacje poszczególnych podskal TIPI z ich odpowiednikami mierzonymi za pomocą kwestionariusza NEO-FFI w polskiej adaptacji Zawadzkiego i wsp. (1998). Jedynym odstępstwem jest skala otwartości na doświadczenia (korelacja wymiaru ze skali TIPI-PL ze skalą NEO-FFI-PL $r=.38$; $p<.05$) która jednak nie stanowi kluczowego wymiaru dla bieżącego badania. Zgodnie z uwagami Goslinga (Gosling, Rentfrow i Swann, 2003) nie podajemy wartości rzetelności dla poszczególnych podskal TIPI.

Zadowolenie z pracy. Do pomiaru zadowolenia z pracy w badaniu 1, 2, 3 i 5 wykorzystano skalę BJSS (Judge i in., 2003), będącą adaptacją skali Brayfield'a i Roche (1951), w polskiej adaptacji autorów (Walczak i Derbis, 2015). Skala mierzy poznawczy aspekt ogólnego zadowolenia z pracy, za pomocą pięciu stwierdzeń w stylu „Jestem dosyć zadowolony z mojej aktualnej pracy”. W swoim brzmieniu skala jest porównywalna ze skalą Zalewskiej (2003), z którą wysoko koreluje ($r=.87$; Koryzma, 2016). Rzetelność dla skali mieściła się w zakresie $\alpha=.83 - .88$.

Eudajmonistyczna i hedonistyczna filozofia życia. Filozofia szczęścia (eudajmonistyczna i hedonistyczna) były mierzone za pomocą skali HEMA (Huta i Ryan, 2010), w polskiej adaptacji Bujacz i wsp. (Bujacz i in., 2014). W ramach dziewięciu pytań osoby badane określają na skali, w jakim stopniu dążą do określonych intencji (zadowolenia, osiągania celów itp.) przy realizacji konkretnych czynności. Zarówno pozycje mierzące eudajmonię ($\alpha=.83$ do $.85$), jak i pozycje mierzące hedonizm ($\alpha=.85$ do $.86$), cechują się dobrą rzetelnością wewnętrzną.

Trójczynnikowy model przywiązania do organizacji. Przywiązanie do organizacji było mierzone za pomocą kwestionariusza trójczynnikowego modelu przywiązania do organizacji Meyera i Allen (1991), w polskiej adaptacji Bańki i in., (2002). Wszystkie podskale cechowały się zadowalającą rzetelnością wewnętrzną w badanych próbach ($\alpha=.65$ do $.85$ dla przywiązania normatywnego, $\alpha=.75$ do $.84$ dla przywiązania afektywnego i $\alpha=.55$ (jedna próba) $.70$ do $.77$ dla przywiązania – trwania).

WYNIKI

RZETELNOŚĆ

W pierwszym kroku, zgodnie z podejściem zaproponowanym przez Judge'a, sprawdzono rzetelność mierzonego konstruktów. Wyniki zestawiono w Tabeli 2. Ponieważ jedna pozycja (piąta – „Udaje mi się wypełniać powierzone mi zadania”) wykazała niższą korelację ze skalą od pozostałych pozycji, sprawdzono dodatkowo rzetelność skali z 11 stwierdzeniami.

Rzetelności wewnętrzne są porównywalnie wysokie dla wersji z 12 i z 11 stwierdzeniami. Korelacje pozycja-skala, z wyłączeniem próby 2, są zadowalające. Ponieważ usunięcie najsłabszej pozycji nie poprawia znacząco parametrów całości skali, do dalszej analizy przyjęto skalę w wersji z 12 stwierdzeniami. Tym samym można przyjąć, iż narzędzie w wersji z 12 pozycjami ma wystarczającą rzetelność.

ptacją skali amerykańskiej, podobnie jak w badaniach Judge'a i in. (2003) przypisano stwierdzenia do odtworzonych czynników bazowych (samooceny, zgeneralizowanej samoskuteczności, stabilności emocjonalnej i wewnętrznego umiejscowienia kontroli) do których wydają się one najlepiej pasować.

Struktura modeli czynnikowych wyglądała następująco. Pierwszy hipotetyzowany model (1) zakłada jednolitą jednoczynnikową strukturę całości skali – wszystkie pozycje ładują tylko jeden konstrukt nadrzędny, niepowiązany z odtworzonymi cechami składowymi. Alternatywny model hipotetyzowany (1+4) zakłada, iż wszystkie pozycje ładują jednocześnie czynnik wspólny oraz cztery (odtworzone, skorelowane ze sobą) czynniki bazowe

Obydwa zakładane model są porównywane do modelu zerowego, czteroczynnikowego (4), gdzie każde stwierdzenie jest dopasowane do jednej z czterech zmiennych składowych – samooceny, neurotyzmu, poczucie umiejscowie-

Tabela 2

Rzetelności wewnętrzne dla skali w wersji z 12 i 11 stwierdzeniami

Próba	Rzetelność wewnętrzna (alfa Cronbacha)		Zakres korelacji pozycja-skala		Rzetelność połówkowa (Guttmana)	
	12 pozycji	11 pozycji	12 pozycji	11 pozycji	12 pozycji	11 pozycji
1	.83	.83	.30 do .59	.41 do .59	.72	.72
2	.77	.76	.19 do .50	.20 do .51	.59	.58
3	.84	.84	.36 do .66	.42 do .64	.69	.70
4	.84	.84	.38 do .63	.42 do .63	.69	.69
5	.80	.80	.32 do .60	.39 do .56	.46	.48

STABILNOŚĆ CZASOWA

W celu ustalenia stabilności czasowej dokonano powtórzonego pomiaru za pomocą skali na grupie studenckiej. Drugi pomiar miał miejsce 4 miesiące po pierwszym. Z $n=160$ osób biorących udział w pierwszym pomiarze, udało się powtórzyć badanie dla $n=71$ osób. Korelacja test-retest wyniosła $r=.87$, co świadczy o wysokiej stabilności cechy. Na podstawie powyższych wyników można przyjąć że podstawowe samowartościowanie w polskiej wersji językowej jest rzetelnym i stabilnym czasowo konstruktom.

JEDNOWYMIAROWOŚĆ KONSTRUKTU

W celu zbadania struktury czynnikowej modelu zastosowano konfirmacyjną analizę czynnikową. Do analizy wykorzystano program Amos w wersji 22. Dla każdej próby przetestowaną metodą maksymalnego prawdopodobieństwa (*maximum likelihood*) trzy modele, zgodnie z propozycją Judge'a i wsp. (Judge, Erez, Bono i Thoresen, 2002): Dwa alternatywne modele hipotetyzowane i jeden model kontrolny. Ponieważ poszczególne stwierdzenia dla skali podstawowego samowartościowania nie pochodzą bezpośrednio ze skal składowych, a są ada-

nia kontroli lub samoskuteczności, zgodnie z treścią zawartością poszczególnych pytań, a czynniki te są swobodnie ze sobą skorelowane. W Tabeli 3 przedstawiono wyniki analiz.

Powyższa analiza pokazuje, iż model z podstawowym samowartościowaniem (M 1 + 4) jako dodatkowym czynnikiem nadrzędnym okazał się lepiej dopasowany do danych w porównaniu do modelu zerowego (czterech niezależnych, wzajemnie skorelowanych zmiennych podstawowych). Model 1 zakładający istnienie wyłącznie czynnika nadrzędnego okazał się istotnie słabiej dopasowany do danych, zarówno w porównaniu do modelu bazowego M4, jak i wobec modelu alternatywnego M 1 + 4. Innymi słowy model zawierający podstawowe samowartościowanie (M1 + 4) jest lepiej dopasowany do danych niż model czteroczynnikowy (zawierający tylko osobne, skorelowane czynniki składowe – nie-neurotyzm, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, samoocenę i zgeneralizowaną samoskuteczność).

TRAFNOŚĆ ZBIEŻNA – ZWIĄZKI KONSTRUKTU ZE ZMIENNYMI KRYTERIALNYMI

Podstawowe samowartościowanie jako zmienna wyższego rzędu powinna być silnie pozytywnie skorelowana z

Tabela 3

Porównanie parametrów CFA dla dwóch modeli badawczych („1”; „1+4”) z modelem zerowym („4”); * $p < .001$

Próba	χ^2			CFI			RMSEA			SRMR		
	Model (df)			Model			Model			Model		
	1 (54)	1+4 (37)	4 (48)	1	1+4	4	1	1+4	4	1	1+4	4
1	557.2*	143.2*	329.5*	.77	.95	.87	.098	.053	.078	.072	.032	.057
2	432.5*	121.7*	251.2*	.67	.93	.82	.110	.063	.086	.084	.034	.070
3	403.9*	90.0*	214.0*	.77	.97	.89	.103	.048	.075	.080	.031	.060
4	162.4*	71.0*	106.4*	.80	.94	.89	.112	.074	.087	.085	.043	.071
5	796.0*	110.7*	447.8*	.58	.96	.77	.140	.054	.109	.131	.032	.112

samooceną, zgeneralizowaną samoskutecznością, wewnętrznym umiejscowieniem kontroli oraz pozytywną emocjonalnością, a silnie negatywnie z negatywną emocjonalnością. Dodatkowo w oparciu o relacje poszczególnych komponentów osobowości z modelu wielkiej piątki można zakładać pozytywne korelacje podstawowego samowartościowania z sumiennością i ekstrawersją. W celu weryfikacji tych zależności przeprowadzono analizę korelacji Pearsona. Wyniki analizy przedstawia Tabela 4.

Wyniki w powyższej tabeli potwierdzają hipotezę H3. Podstawowe samowartościowanie jest silnie skorelowane z samooceną ($r = -.80$; $p < .001$), zgeneralizowaną samoskutecznością ($r = .47$; $p < .001$) oraz zewnętrznym umiejscowieniem kontroli ($r = .46$; $p < .001$). Dodatkowo samowartościowanie jest silnie skorelowane zarówno z pozytywną/negatywną emocjonalnością, mierzoną za pomocą skali PANAS (odpowiednio z PANAS-P: $r = .59$; $p < .001$; z PANAS-N:

$r = -.57$; $p < .001$), a także z Neurotyzmem, mierzonym skalą TIPI-P ($r = .51$; $p < .001$).

Na podstawie powyższej macierzy można też potwierdzić hipotezę H4. Podstawowe samowartościowanie jest skorelowane z sumiennością ($r = .40$; $p < .001$) i ekstrawersją ($r = .25$; $p < .001$). Warto zaznaczyć że korelacje te są niższe niż w przypadku zmiennych składowych podstawowego samowartościowania, co jest zbieżne z wynikami uzyskanymi przez Judge'a i in. (2003).

TRAFNOŚĆ RÓŻNICOWA

Następnie sprawdzono założenia dotyczącą trafności różnicowej. W tym celu sprawdzono mierzoną w dwóch badaniach korelację podstawowego samowartościowania z trzema komponentami przywiązania do organizacji (Bańka, Wołoska, Bazińska, 2002) oraz ze skalą mierzącą

Tabela 4

Macierz korelacji r -Pearsona zmiennych kryterialnych z podstawowym samowartościowaniem

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Podstawowe samo-wartościowanie (CSES-PL)	–	.59*	-.57*	-.46*	.47*	.27*	.40*	.51*	-.80*
2	Pozytywna emocjonalność (PANAS-P)	-.59*	–	-.34*	-.26*	.54*	.31*	.20 ¹	.36*	-.54*
3	Negatywna emocjonalność (PANAS-N)	-.57*	-.34*	–	-.41*	-.42*	-.24 ¹	-.30*	-.55*	.57*
4	Zewnętrzne umiejscowienie kontroli (DELTA-L)	-.46*	-.26*	.41*	–	-.34*	-.04	-.26*	-.32*	.48*
5	Zgeneralizowana samoskuteczność (GSES)	.47*	.54*	-.42*	-.34*	–	.36*	.16 ¹	.37*	-.49*
6	Ekstrawersja (Tipi_Ekst.)	.27*	.31*	-.24 ¹	-.04	.36*	–	-.01	.05	-.28*
7	Sumiennosc (Tipi_Sum.)	.40*	.20 ¹	-.30*	-.26*	-.16 ¹	-.01	–	.15	-.32*
8	Neurotyzm (Tipi_Neu.)	.51*	.36*	-.55*	-.32*	.37*	.05	.15	–	-.46*
9	Samoocena (SES)	-.80*	-.54*	.57*	.48*	-.49*	-.28*	-.32*	-.46*	–

¹ oznacza korelację istotną na poziomie $p < .05$, * oznacza korelację istotną na poziomie $p < .001$

ca hedonizm-eudaimonię HEMA (Bujacz, Vitters, Huta i Kaczmarek, 2014; Walczak i Derbis, 2015). Korelacje przedstawia Tabela 5.

Na podstawie zawartych w niej wyników można stwierdzić, iż podstawowe wartościowanie koreluje dodatnio z eudaimonią, a umiarkowanie silnie z hedonizmem, normatywnym i afektywnym przywiązaniem do organizacji. Nie koreluje z przywiązaniem-trwaniem. Taki wzór relacji pozwala potwierdzić hipotezę H5.

analizowanym przykładzie – pięcioczynnikowego modelu osobowości), można przyjąć hipotezę H6.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Zaprezentowana analiza pozwalają przyjąć założenie, iż konstrukt jakim jest podstawowe samowartościowanie może być mierzony w sposób trafny i rzetelny za pomocą opisywanego narzędzia. Wyniki uzyskane na pięciu róż-

Tabela 5
Macierz korelacji r-Pearsona zmiennych różnicowych z podstawowym samowartościowaniem

Zmienna	Korelacje z podst. samowartościowaniem		
	Próba 2	Próba 3	Próba 5
HEMA – Eudaimonia	.49*	.44*	.40*
HEMA – Hedonizm	.18*	.18*	.15*
Przywiązanie do organizacji – normatywne	.25*	.13*	.16*
Przywiązanie do organizacji – afektywne	.30*	.29*	.27*
Przywiązanie do organizacji – trwanie	-.10 ¹	.07	-.03

¹ oznacza korelację istotną na poziomie $p < .05$, * oznacza korelację istotną na poziomie $p < .001$

TRAFNOŚĆ PREDYKCyjNA

W ostatnim kroku sprawdzono, czy podstawowe samowartościowanie jest istotnym predyktorem zadowolenia z pracy także w przypadku kontroli innych zmiennych (H6). W tym celu przeprowadzono analizy regresji liniowej – jednoczynnikowej oraz hierarchicznej. W każdym badaniu zmienną przewidywaną było zadowolenie z pracy mierzone za pomocą skali BJSS. Dla analizy hierarchicznej, w pierwszym kroku wprowadzono 5 osobnych parametrów wielkiej piątki, a w drugim podstawowe samowartościowanie. Ponadto, zgodnie z zaleceniami Kline'a (2011), przed analizą oczyszczono dane z wartości skrajnych, tj. przekraczających dwa odchylenia standardowe. Wyniki przedstawiają Tabele nr 6 i 7.

Tabela 6
Regresja liniowa jednoczynnikowa, gdzie predykatorem jest podstawowe samowartościowanie, a zmienną przewidywaną zadowolenie z pracy, mierzone skalą BJSS

Próba	F (df)	Popr. R ²	p	Beta dla CSES
1	22.87 (1,975)	.02	<.001	.15
2	188.86 (1,557)	.25	<.001	.50
3	176.98 (1,610)	.23	<.001	.47
5	205.00 (1,701)	.23	<.001	.48

Ponieważ podstawowe samowartościowanie jest istotnym predykatorem zadowolenia z pracy, zarówno samodzielnie, jak i w przypadku kontroli innych zmiennych (w

nych próbach pokazują zarówno na związki konstruktów ze zmiennymi kryterialnymi, zakładanymi tak na poziomie teoretycznym (np. wybrane czynniki z modelu wielkiej piątki), jak i na różnice konstruktów w stosunku do innych zmiennych pojawiających się w badaniach organizacyjnych. Co istotne, układ wyników jest w dużej mierze zgodny z oryginalnymi założeniami dla podstawowego wartościowania, opisywanymi przez Judge'a i współpracowników (2003). Warto jednakże podkreślić pewne różnice w stosunku do badań amerykańskich czy pozostałych adaptacji. W próbach polskich dopasowanie struktury czynnikowej jest najlepsze w przypadku modelu, w którym podstawowe samowartościowanie jest czynnikiem występującym dodatkowo oprócz czterech podstawowych zmiennych kryterialnych. W badaniach amerykańskich najlepiej dopasowany do danych był model, w którym podstawowe samowartościowanie było na sztywno związane z czterema podstawowymi cechami (ładunki czynnikowe pomiędzy cechami składowymi a podstawowym samowartościowaniem ustalone na jeden). Dokładniejsza analiza wyników zaprezentowanych przez Judge'a i in. (2003) pozwala jednak zauważyć, iż dla pozostałych zaprezentowanych przez badaczy modeli różnice pomiędzy modelami dla kilku prób nie były istotne statystycznie. To spostrzeżenie pozwoliło na modyfikację założeń przyjętych przez Stumppa i współpracowników (Stumpp i in., 2010) w niemieckiej adaptacji narzędzia, gdzie pokazano iż model hipotetyczny powinien być jedynie nie gorszy niż model wskazujący na brak istnienia czynnika nadrzędnego. Logiczną konsekwencją tego założenia są wyniki uzyskane w przedstawianych badaniach, gdzie model z czynnikiem podstawowe-

Tabela 7

Regresja liniowa hierarchiczna, gdzie predykatorem jest podstawowe samowartościowanie, a zmienną przewidywaną zadowolenie z pracy, mierzone skalą BJSS

Próba i krok	F (df)	Zmiana R ²	p	Beta dla CSES
5, krok 1 (czynniki PMO)	24.12 (5,696)	.15	<.001	
5, krok 2 (+CSES)	43.95 (6,695)	.12	<.001	.41

go samowartościowania jako czynnikiem nadrzędnym, nieskorelowanym bezpośrednio z odtworzonymi czynnikami składowymi (występującym jako jeden z alternatywnych konstruktów w oryginalnym artykule Judge'a), okazał się statystycznie lepiej dopasowany do danych w badaniach polskich. W badaniach amerykańskich był on dla kilku prób porównywalny z modelem z wyłącznie jednym czynnikiem, a w pozostałych adaptacjach nie był on testowany). Sytuacja ta jest pochodną cechy modeli strukturalnych, gdzie dla tego samego układu danych może istnieć wiele możliwych równań alternatywnych rozwiązań (patrz: Kline, 2011; Konarski, 2014), a ograniczeniem dla ich przedstawiania jest wyłącznie teoria, stojąca za ich konstrukcją. Ponieważ nadrzędność czynnika podstawowego samowartościowania może być definiowana w różny sposób w ramach konkurencyjnych równań ścieżkowych, uważamy iż różnica w sposobie sformułowania tego czynnika jest dopuszczalnym odchyleniem metodologicznym, nie umniejszającym wartości omawianego konstruktu.

Inną wartością odnotowania specyfiką wyników uzyskanych na polskich próbach są istotne (umiarkowane) związki podstawowego samowartościowania z przywiązaniem normatywnym i emocjonalnym do organizacji, przy (zakładanym) braku związku z przywiązaniem – trwania. Taka relacja wynika prawdopodobnie ze specyfiki relacji między organizacją a pracownikami w polskich realiach. Mianowicie pracownicy o wysokim podstawowym samowartościowaniu, tj. osoby przekonane o własnej wartości, skuteczności, pozytywnie nastawione do życia, będą też prawdopodobnie wysoko cenić relacje z bieżącym pracodawcą. Są to osoby które chcą osiągać sukcesy w bieżącej pracy, rozwijać siebie także poprzez osiągnięcie kariery zawodowej. Taka kombinacja cech będzie też prawdopodobnie wiązała się z wyższym poziomem zachowań obywatelskich (a niższym – zachowań kontraproduktywnych), wyższą potrzebą osiągnięć zawodowych, oraz, co pokazały uzyskane wyniki, wysokim przywiązaniem do pracy zarówno w sensie emocjonalnym, jak i w sensie postrzeganej normy „wierności” wobec aktualnego pracodawcy. Ten rezultat może być związany z postrzeganiem pracy jako kontraktu psychologicznego – jeśli ja jestem jednostką o wysokiej wartości, to oznacza że mój pracodawca powinien mnie doceniać, a ja odwzajemnić się mu wydającą pracą i wiernością (przywiązaniem). Oczywiście weryfikacja wszystkich przedstawionych założeń wymagałaby dalszych badań, ale uzyskane wyniki wydają się częściowo (w zakresie przywiązania emocjonalnego i normatywnego) potwierdzać te zależności. Inaczej ma się sytuacja w przypadku przywiązania-trwania. To, czy ktoś musi zostać

w danej pracy, czy też może swobodnie zmienić zajęcie, zależy w dużej mierze od lokalnych zasobów rynku pracy. To właśnie zewnętrzne czynniki determinują, czy dana osoba widzi konieczność trwania w organizacji, czy też nie ma takiego poczucia. Uzyskane wyniki potwierdzają taką linię rozumowania – ocena konieczności pozostawania w pracy jest niezależna od podstawowego samowartościowania.

Dodatkową cechą, która była analizowana w kontekście podstawowego samowartościowania była filozofia życiowa – hedoniczna i eudajmoniczna (patrz też: Walczak i Derbis, 2015). Rozróżnienie tych dwóch wymiarów ma swoje korzenie w dyskusji starożytnych filozofów nad definicją szczęścia. Zwolennicy hedonizmu zakładają, iż szczęście to maksymalizacja przyjemności przy minimalizacji wysiłków, podczas gdy eudajmonicy twierdzą że szczęście to osiąganie wartościowych celów, nawet pomimo (chwilowych) przykrości. To rozróżnienie bardzo dobrze pokazało się w uzyskanych wynikach. Osoby o wysokim poczuciu własnej wartości i sprawstwa, optymistycznie nastawione do siebie i do swojej pracy łatwiej potrafią zrezygnować z chwilowych przyjemności na rzecz bardziej odległego, ambitnego celu. Te osoby (o wysokim samowartościowaniu) będą realizowały się poprzez przykładanie się do pracy i wkładanie w nią wysiłku, co w ich mniemaniu może zaowocować sukcesem zawodowym. To rozumowanie znajduje odbicie w pozytywnej relacji pomiędzy preferencją dla filozofii eudajmonistycznej a wysokim podstawowym samowartościowaniem. Konkurencyjne, hedonistyczne spojrzenie na życie, każe swoim zwolennikom poszukiwać przyjemności a unikać przykrości. Takie wartości są w mniejszym stopniu zależne od oceny własnej jednostki, wiary we własne siły czy postrzegania siebie jako decydenta o własnym losie. Słaby związek między hedonizmem a samowartościowaniem, który pokazał się przy relatywnie dużej próbie, wiąże się prawdopodobnie z pewną tendencją do postrzegania swojej pracy jako dostarczającej więcej przyjemności przez osoby o pozytywnym samowartościowaniu. Jeśli ktoś wysoko ocenia siebie i swoje decyzje, może też widzieć (do pewnego stopnia) więcej pozytywów w wykonywanej pracy. Z jednej strony wiąże się to z wyższym zadowoleniem z wykonywanej pracy u osób z wysokim poziomem samowartościowania (co wykazano w badaniu), ale relacja ta może też skłaniać osoby bardziej hedonistyczne do większej internalizacji przyjemności płynących z pracy, przy mniejszym przyjmowaniu do siebie kosztów aktywności zawodowej. Weryfikacja takich założeń wymaga jednak dalszych badań, które są poza zakresem bieżącej pracy.

Podsumowując, polska adaptacja dołącza do szeregu adaptacji podstawowego samowartościowania w różnych kontekstach kulturowych. Zaprezentowane narzędzie także w polskim kontekście okazuje się prostym i ekonomicznym sposobem pomiaru sedna osobowości, determinującego zadowolenie, a także potencjalnie efektywności w wykonywanej pracy. Tym samym można polecić stosowanie podstawowego samowartościowania w tych wszystkich kontekstach, gdzie stosowanie pełnego pomiaru determinant osobowościowych (samooceny, stabilności emocjonalnej, poczucia umiejscowienia kontroli i samo-skuteczności) jest niemożliwe lub znacznie utrudnione. Wysoka wartość dyskryminacyjna i predykcyjna może przełożyć się na dużą wartość praktyczną w przypadku zastosowania opisywanego narzędzia.

LITERATURA

- Archer, R.P. (1979). Relationships Between Locus of Control and Anxiety. *Journal of Personality Assessment*, 43, 6, 617-626. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4306_10
- Bańka, A. (2005). *Poczucie samoskuteczności: konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań-Warszawa: Studio PRINT-B.
- Bańka, A., Wołoska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Alen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo psychologiczne*, 8, 0, 65-74.
- Biondo, J., MacDonald, A.P. (1971). Internal-external locus of control and response to influence attempts. *Journal of Personality*, 39, 3, 407-419.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, (S1), S5-S18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Brayfield, A.H., Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brief, A.P., Weiss, H.M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 1, 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brockner, J. (1979). The effects of self-esteem, success-failure, and self-consciousness on task performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 10, 1732.
- Bujacz, A., Vitters, J., Huta, V., Kaczmarek, L.D. (2014). Measuring hedonia and eudaimonia as motives for activities: cross-national investigation through traditional and Bayesian structural equation modeling. *Frontiers in Psychology*, 5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00984>
- Di Fabio, A., Busoni, L. (2009). Proprietà psicometriche della versione italiana della Core Self-Evaluation Scale (CSES) con studenti di scuola secondaria [Psychometric properties of the Italian version of the Core Self-Evaluation Scale (CSES) with high school students]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 2, 73-83.
- Drwal, R.L. (1978). Poczucie kontroli jako wymiar osobowości – podstawy teoretyczne, techniki badawcze i wyniki badań. W: L. Wołoszynowa (red.), *Materiały do nauczania psychologii*, seria III (t. 3, s. 207-337). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2008). *Samoocena i jej pomiar: Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Galesic, M., Bosnjak, M. (2009). Effects of Questionnaire Length on Participation and Indicators of Response Quality in a Web Survey. *Public Opinion Quarterly*, 73, 2, 349-360. <https://doi.org/10.1093/poq/nfp031>
- Gliszczyńska, X. (1984). Konstrukcja kwestionariusza do badania poczucia umiejscowienia kontroli przy pracy. *Przegląd Psychologiczny*, 27, 4, 975-991.
- Gliszczyńska, X. (1991). Poczucie własnej skuteczności w procesie pracy. W: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy* (s. 55-85). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gosling, S.D., Rentfrow, P.J., Swann, W.B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 6, 504-528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Heilmann, T., Jonas, K. (2010). Validation of a German-language core self-evaluations scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38, 2, 209-225. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.2.209>
- Hjelle, L.A., Clouser, R. (1970). Susceptibility to attitude change as a function of internal-external control. *The Psychological Record*, 20, 305.
- Holt, D.T., Jung, H.-H. (2008). Development of a Korean version of a Core Self-Evaluations Scale. *Psychological Reports*, 103, 2, 415-425. <https://doi.org/10.2466/pr0.103.2.415-425>
- Huta, V., Ryan, R.M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, 6, 735-762. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Joe, V.C. (1971). Review of the internal-external control construct as a personality variable. *Psychological Report*, 28, 619-640.
- Juczyński, Z. (2009). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Judge, T.A. (2009). Core Self-Evaluations and Work Success. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 1, 58-62. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01606.x>
- Judge, T.A., Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1, 80-92.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 2, 257-268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., Thoresen, C.J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 3, 693-710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.693>
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., Thoresen, C.J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 56, 2, 303-331.

- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 1, 17-34.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Konarski, R. (2014). *Modele równań strukturalnych: teoria i praktyka*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Koryzma, A. (2016). *Wpływ temperamentu na odczuwanie szczęścia w pracy o trybie niestacjonarnym* (praca magisterska). Uniwersytet Opolski, Opole. Pobrano z <https://apd.uni.opole.pl/diplomas/attachments/file/download/30459/>
- Lian, P., Sun, Y., Ji, Z., Li, H., Peng, J. (2014). Moving Away from Exhaustion: How Core Self-Evaluations Influence Academic Burnout. *PLoS ONE*, 9, 1, e87152. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0087152>
- Laguna, M., Bąk, W., Purc, E., Mielniczuk, e., Oleś, P. (2014). Short measure of personality TIPI-P in a Polish sample. *Roczniki Psychologiczne*, 17, 2, 421-437.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Piccolo, R.F., Judge, T.A., Takahashi, K., Watanabe, N., Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 8, 965-984. <https://doi.org/10.1002/job.358>
- Pierce, J., Gardner, D. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 5, 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, 1, 1.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 1, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress. W: S.E. Hobfoll, M.W. de Vries (red.), *Extreme stress and communities: Impact and intervention* (s. 159-177). Springer Netherlands.
- Sherwood, J.J. (1967). Increased self-evaluation as a function of ambiguous evaluations by referent others. *Sociometry*, 30, 4, 404. <https://doi.org/10.2307/2786185>
- Sheykhabani, S.H. (2011). Validity and reliability of core self-evaluations scale in Iranian employees. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 15, 1561-1565. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.331>
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 3, 482-497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>
- Srivastava, A., Locke, E.A., Judge, T.A., Adams, J.W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 2, 255-265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.008>
- Stajkovic, A.D., Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 2, 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Strelau, J. (2001). Osobowość jako zespół cech. Teoria PEN – koncepcja trzech superczynników osobowości w ujęciu Eysencka. W: J. Strelau (red.), *Psychologia: Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (t. 2, s. 535-546). Gdańsk: GWP.
- Stumpp, T., Muck, P.M., Hülshager, U.R., Judge, T.A., Maier, G.W. (2010). Core self-evaluations in Germany: Validation of a German measure and its relationships with career success: Core self-evaluations and career success in Germany. *Applied Psychology*, 59, 4, 674-700. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00422.x>
- Szczygieł, D., Bazińska, R., Kadzikowska-Wrzosek, R., Retowski, S. (2009). Praca emocjonalna w zawodach usługowych-pojęcie, przegląd teorii i badań. *Psychologia Społeczna*, 4, 3, 11, 155-166.
- Walczak, R. (2013). What do young educated workers want? The impact of work enrichment components on the perceived job satisfaction. W: M. Seidl, L. Vavrysova (red.), *Psychologie práce a organizace 2013 Sborník mezinárodní konference* (t. I, s. 194-201). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Walczak, R. B. (2014). Psychological predictors of employee happiness. W: P. Slavíková (red.), *Knowledge for market use 2014: Media and communication in the 21st century* (s. 429-437). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Walczak, R.B., Derbis, R. (2015). The role of the happiness philosophy and core self-evaluations in defining job satisfaction as seen by the self and the significant other. *Polish Journal of Applied Psychology*, 13, 4. <https://doi.org/10.1515/pjap-2015-0042>
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 6, 1063-1070.
- Wu, C.-H., Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97, 2, 331-342. <https://doi.org/10.1037/a0025673>
- Young, G. C., Martin, M. (1981). Processing of information about self by neurotics. *British Journal of Clinical Psychology*, 20, 3, 205-212.
- Zalewska, A. (2003). *Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*. Pobrano z <http://repozytorium.uni.lodz.pl:8080/xmlui/handle/11089/3708>
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i Mc Crae: adaptacja polska: podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Zenger, M., Körner, A., Maier, G. W., Hinz, A., Stöbel-Richter, Y., Brähler, E., Hilbert, A. (2015). The Core Self-Evaluation Scale: Psychometric properties of the German version in a representative sample. *Journal of Personality Assessment*, 97, 3, 310-318. <https://doi.org/10.1080/00223891.2014.989367>

Załącznik 1.

Skala Podstawowego Samowartościowania (CSES-PL)

Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., Thoresen, C.J. (2003) wersja polska: Walczak R.B., Derbis R. (2017)

Poniżej znajduje się kilka wypowiedzi dotyczących Ciebie, z którymi można się zgodzić lub nie. Używając skali odpowiedzi podanej poniżej, zaznacz swoją opinię wobec każdej pozycji, poprzez umieszczenie odpowiedniego numeru na linii poprzedzającej ten element.

1	2	3	4	5
Zdecydowanie nie zgadzam się	Nie zgadzam się	Trudno powiedzieć	Zgadzam się	Zdecydowanie zgadzam się

1. _____ Jestem przekonany/a, że osiągam sukces, na jaki zasługuję w życiu.
2. _____ Czasem czuję się przygnębiony.
3. _____ Kiedy spróbuję, przeważnie osiągam sukces.
4. _____ Czasem, kiedy przegrywam, czuję się bezwartościowy/a.
5. _____ Udaje mi się wypełniać powierzone mi zadania.
6. _____ Czasami czuję się, jakbym nie miał/a wpływu na moją pracę.
7. _____ Ogólnie rzecz biorąc, jestem zadowolony/a z siebie.
8. _____ Jestem pełen/pełna wątpliwości co do moich kompetencji.
9. _____ Ja decyduję, co będzie się działo w moim życiu.
10. _____ Brakuje mi poczucia kontroli nad sukcesem w mojej karierze.
11. _____ Jestem w stanie poradzić sobie z większością moich problemów.
12. _____ Są chwile, kiedy wszystko wygląda dla mnie dość ponuro i beznadziejnie.

Klucz: Sumujemy punkty; pytania 2, 4, 6, 8, 10 i 12 są odwrócone.