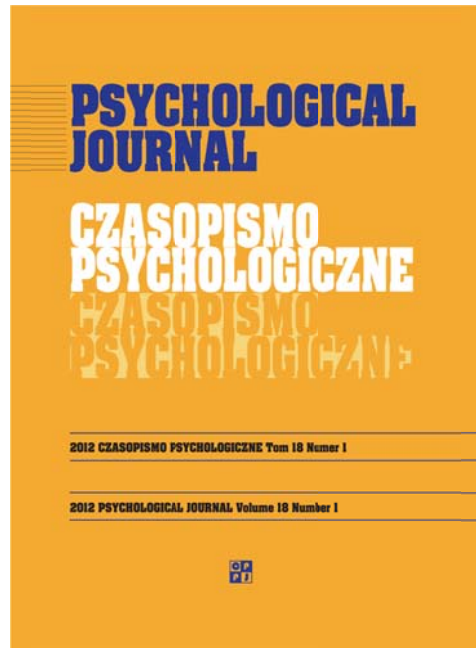


LIST OF ARTICLES IN CZASOPISMO PSYCHOLOGICZNE – PSYCHOLOGICAL JOURNAL (CPPJ)

2012



2012 VOLUME 18 (1)

- Władysław Jacek Paluchowski*
9-15 **Kompetencje diagnostyczne psychologa i ich obraz**
 COMPETENCY OF ASSESSMENT IN PROFESSIONAL PSYCHOLOGY AND ITS IMAGE
 This article provides an overview of issues related to the development and evaluation of assessment competency in professional psychology. The factors for establishing a competency model in the education of professional psychologists are also discussed, and the special emphasis is put on assessment competence. Also, the problems with such competency evaluation are examined. The competencies outlined in *Cube Model for Competency Development* and in the European Diploma in Psychology are discussed.
Key words: assessment, competency, professional psychology
- Artykuł jest przeglądem problemów dotyczących rozwijania i oceny profesjonalnych kompetencji psychologów. Poddano dyskusji czynniki tworzące te kompetencje. Szczególny nacisk położono na kompetencje w zakresie diagnozowania. Opisano kompetencje zawarte w Sześciennym Modelu Rozwoju Kompetencji oraz w Europejskim Dyplomie Psychologa.
- Ewa Trzebińska*
17-23 **Ocena dobrostanu i zasobów w psychologicznej diagnozie zdrowia psychicznego**
 THE ASSESSMENT OF WELL-BEING AND RESOURCES IN PSYCHOLOGICAL DIAGNOSIS OF MENTAL HEALTH
 Adequacy of the content of clinical diagnosis is equally important for its practical usefulness as the validity of measures and procedures. Among other things it refers to the assessment of the positive aspects of the patient's mental health. The paper presents definitions of well-being, psychological resources and social resources and discusses the circumstances that may block or facilitate the assessment of positive factors. The conclusion is that clinical training should include a large body of knowledge about positive factors in mental health and treatment outcomes, skills to overcome negative asymmetry and other negative biases in clinical context, as well as ways of integrating data on positive and negative functioning.
Key words: assessment, well-being, psychological diagnosis, mental health
- Adekwatność treściowa diagnozy psychologicznej jest nie mniej ważna dla jej wiarygodności i praktycznej użyteczności niż właściwy dobór narzędzi i procedur. Dotyczy to m.in. oceny korzystnych form funkcjonowania w ramach diagnozowania zdrowia psychicznego. W pracy przedstawione są definicje dobrostanu, zasobów psychicznych oraz zasobów społecznych. Zasadnicza część tekstu poświęcona jest omówieniu przeszkód i warunków sprzyjających ich uwzględnianiu w psychologicznej diagnozie klinicznej. Z przedstawionych rozważań wynika, że w kształceniu w zakresie diagnozy klinicznej warto kłaść nacisk na udostępnianie wiedzy na temat korzystnych aspektów ludzkiego funkcjonowania, na trenowanie umiejętności przezwyciężenia preferencji dla negatywnych treści w kontakcie klinicznym oraz na uczenie, jak łączyć w spójną całość dane o nieprawidłowym i prawidłowym funkcjonowaniu osoby.
- Katarzyna Stemplewska-Żakowicz*
25-29 **Kontekst odkrycia i kontekst uzasadnienia w diagnozie psychologicznej**
 CONTEXT OF DISCOVERY AND CONTEXT OF JUSTIFICATION IN PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT
 In psychological assessment there are still vivid controversies and disputes between proponents of methodological rigor and advocates of clinical intuition and practitioners try to find their way in this situation. In the article it is proposed to reflect once again upon the classic distinction made by Hans Reichenbach – the distinction of context of discovery and context of justification. Although originally it referred to the process of scientific research, it can well be applied to the assessment process, as the latter is frequently being compared to the

former. Distinguishing between the actions of a diagnostician that are proper in the context of discovery and those that should best be taken in the context of justification may help to order arguments of both parties and to promote finding a consensus. The distinction may also serve as a reference point for practitioners in choosing one and not the other diagnostic instrument or in other decision making during the assessment process.

Key words: discovery context, justification context, psychological assessment

W diagnozie psychologicznej wciąż aktualne są spory zwolenników rygoru metodologicznego i rzeczników intuicji klinicznej, a diagności-praktycy próbują jakoś odnaleźć się w rzeczywistości, w której brakuje zgody między autorytetami. W artykule proponuję rozważenie na nowo klasycznego rozróżnienia Hansa Reichenbacha, które – choć oryginalnie dotyczyło odkrycia naukowego – może być także użyteczne w odniesieniu do procesu diagnostycznego, który przecież bywa porównywany do procesu badawczego w nauce. Wprowadzenie rozróżnienia na czynności diagnosty, właściwe w kontekście odkrycia i te, właściwe w kontekście uzasadnienia może pomóc w uporządkowaniu argumentów zwolenników rygoru i zwolenników intuicji oraz przyczynić się do znalezienia konsensusu. Rozróżnienie to mogłoby także stać się pewnym punktem odniesienia dla praktyków przy podejmowaniu konkretnych decyzji w procesie diagnostycznym.

Władysław Jacek Paluchowski

31-36 **O pewnym rozwiązaniu problemu nauczania diagnozy psychologicznej**

ON A SOLUTION OF THE PROBLEM OF TEACHING PSYCHOLOGICAL DIAGNOSIS

This article presents a brief history of the development of the current course of psychological assessment at the Institute of Psychology of Adam Mickiewicz University in Poznań. It also describes the general assumptions of the attitude to teaching diagnostic competencies at university level, forms of teaching, ethical aspects, the subject of the assessment, the participants of the assessment, and creating circumstances that promote students' active participation in lectures and classes.

Key words: psychology, teaching, diagnosis

W artykule przedstawiona została krótka historia prac nad aktualnie realizowanym programem nauczania diagnozy psychologicznej w Instytucie Psychologii UAM. Opisano także założenia ogólne, dotyczące generalnej postawy wobec kształcenia kompetencji diagnostycznej na poziomie uniwersyteckim, formy prowadzonych zajęć, etycznych aspektów prowadzonych zajęć, jaki problem będzie przedmiotem diagnozy, kim będą osoby uczestniczące w badaniu diagnostycznym oraz jak stworzyć warunki do aktywnej pracy studentów podczas wykładów i innych zajęć.

Anna Słysz

37-41 **Kształcenie w zakresie podstawowych umiejętności diagnozowania – założenia, cele i sposoby realizacji**

EDUCATION IN THE BASIC ASSESSMENT SKILLS – ASSUMPTIONS, GOALS AND WAYS OF REALIZATION

The purpose of this article is to present the form of classes focused on basic psychological assessment skills (psychological interview, observation, tests, data integration). Proposed educational process can be divided into three stages: 1) preparing students for their assessment task, 2) individual work: conducting a diagnostic problem, 3) evaluation of educational effects. Describing every stage of the process, the author presents the realization of methodological assumptions: reflective teaching and learning, student-oriented learning and learning in action. Fulfilling these assumptions allows to maximize educational effects.

Key words: assessment, education, skills

Artykuł zawiera propozycję zajęć dydaktycznych mających na celu kształtowanie podstawowych umiejętności diagnozowania (rozmowa, obserwacja, techniki testowe, integracja danych diagnostycznych). W tym procesie kształcenia można wyróżnić trzy zasadnicze etapy: 1) przygotowanie studentów do zadania diagnostycznego, 2) etap samodzielnej pracy nad problemem diagnostycznym, 3) ocena efektów kształcenia. Prezentując poszczególne etapy autorka wskazuje, w jaki sposób są realizowane przyjęte założenia dotyczące metodyki nauczania: założenie o refleksyjności uczenia się i nauczania, założenie o skoncentrowaniu na studencie oraz założenie o uczeniu się przez działanie. Realizacja tych założeń pozwala maksymalizować efekty kształcenia.

Bartosz Zalewski, Maja Filipiak, Monika Tarnowska

43-48 **Metoda symulowanego klienta w nauczaniu diagnostyki klinicznej w psychologii**

THE SIMULATED CLIENT METHOD IN TEACHING CLINICAL DIAGNOSTICS IN PSYCHOLOGY

The article presents a method of teaching psychological diagnosis using the simulated client method (SC) which has not been described in Polish literature so far. This method consists in playing the client's role by a professionally trained participant and it is widely used for teaching medical diagnosis. Attempts have also been made for years to use it for teaching psychology. The article presents a critical overview of the relevant literature and it analyzes the possibilities and limitations of using simulation in teaching psychology. The article discusses information available in the literature on technologies of the preparation of simulated clients, benefits achieved owing to the use of simulation in teaching and, finally, the effect simulation has on the simulated clients playing their roles. The method is compared with other teaching procedures, such as work with real clients and role play. Also, guidelines concerning the application of the method for psychology teaching and proposals for the verification of its usefulness by using psychological questionnaires are presented.

Key words: simulated client, teaching, clinical diagnosis

Artykuł prezentuje sposób nauczania diagnozy psychologicznej metodą symulowanego klienta (SK), nie opisywany dotąd w polskiej literaturze. Metoda polega na odgrywaniu roli klienta przez profesjonalnie przygotowanego symulanta i jest szeroko stosowana w nauczaniu diagnostyki medycznej. Od lat podejmowane są także próby wykorzystania jej podczas nauczania psychologii. W artykule przedstawiony jest krytyczny przegląd literatury przedmiotu oraz refleksja nad możliwościami oraz ograniczeniami zastosowania symulacji w nauczaniu psychologii. Omówione są dostępne w literaturze informacje na temat technologii przygotowywania symulantów, korzyści, jakie odnotowuje się dzięki używaniu symulacji w nauczaniu, czy wreszcie skutków, jakie ponoszą symulanci odgrywając swoje role. Metoda porównana jest do innych procedur nauczania, takich jak praca z realnymi klientami czy odgrywanie scenek. Zaprezentowane są wskazówki praktyczne dotyczące aplikacji metody do nauczania psychologii oraz propozycje weryfikacji jej użyteczności poprzez użycie kwestionariuszy psychologicznych.

Maja Filipiak, Monika Tarnowska, Bartosz Zalewski

49-55

Nauczanie psychologicznej diagnozy klinicznej – przesłanki dla praktyki dydaktycznej

TEACHING PSYCHOLOGICAL CLINICAL ASSESSMENT – PREMISES FOR DIDACTIC PRACTICE

Considerations described in the article refer to an attempt to systematize the use of the real client (RC) method in teaching psychological clinical assessment. The leitmotiv of the analysis is a reflection on the essential demands the future diagnostician meets on the one hand, and the mental situation of an apprentice of clinical assessment on the other. In the first of the above contexts, the RC method is commented on the base of contemporary standards of diagnostic competencies. In the second context, the authors refer to general psychological knowledge about emotional and cognitive constraints of information processing and knowledge about learning mechanisms. In consequence of those considerations, specific postulates about teaching psychological assessment with real client method are formulated as conclusions of this article.

Key words: clinical assessment, teaching psychology, didactic practice

Opisywane w artykule rozważania dotyczą próby usystematyzowania użycia metody realnego klienta (RK) w nauczaniu psychologicznej diagnozy klinicznej. Przewodnym motywem analizy jest refleksja nad – z jednej strony – istotą wymagań, jakie stoją przed przyszłym diagnostą, z drugiej strony – sytuacją mentalną, w jakiej znajduje się osoba ucząca się diagnozy klinicznej. W odniesieniu do pierwszego z przytoczonych kontekstów, metoda RK komentowana jest w nawiązaniu do współczesnych standardów kompetencji diagnostycznych. W odniesieniu do drugiego kontekstu – autorzy odwołują się do znanej z obszaru psychologii ogólnej wiedzy dotyczącej ograniczeń emocjonalnych i poznawczych, jakim podlega przetwarzanie informacji oraz wiedzy dotyczącej mechanizmów uczenia się. W konsekwencji rozważań na łamach artykułu formułowane są specyficzne postulatory dotyczące nauczania diagnozy metodą realnego klienta.

Beata Daniluk, Aneta R. Borkowska

57-62

Czego można, a czego trzeba nauczyć nauczając diagnozy neuropsychologicznej

WHAT CAN AND WHAT SHOULD BE TAUGHT WHILE TEACHING NEUROPSYCHOLOGICAL DIAGNOSIS

The recent two decades have witnessed a continually growing interest in specialist neuropsychological diagnosis. Psychologists seek sources of knowledge and the possibilities of developing their diagnostic and therapeutic competences, which is a response to the growing demand on the part of patients with various forms of nervous system pathologies. The goal of teaching diagnosis from the perspective of clinical neuropsychology is to develop the trainee's clinical thinking and the ability to draw conclusions, based on the results of clinical studies, about the preserved and impaired mental processes in patients with brain dysfunctions. Teaching diagnosis should aim at developing diagnostic competences understood as resulting from exercising specific skills, from experience acquired while performing diagnostic procedures, and from theoretical reflection. A necessary element of the teaching process is to teach students theoretical (including psychological) knowledge in neuroscience and in neuropsychology, and to train specific practical skills. It is not possible to implement the suggested model of education of neuropsychologists as scientists-practitioners at the level of uniform Master's studies: this requires training as part of specialization in clinical psychology or postgraduate studies.

Key words: neuropsychological diagnosis, teaching, knowledge

Opisywane w artykule rozważania dotyczą próby usystematyzowania użycia metody realnego klienta (RK) w nauczaniu psychologicznej diagnozy klinicznej. Przewodnym motywem analizy jest refleksja nad – z jednej strony – istotą wymagań, jakie stoją przed przyszłym diagnostą, z drugiej strony – sytuacją mentalną, w jakiej znajduje się osoba ucząca się diagnozy klinicznej. W odniesieniu do pierwszego z przytoczonych kontekstów, metoda RK komentowana jest w nawiązaniu do współczesnych standardów kompetencji diagnostycznych. W odniesieniu do drugiego kontekstu – autorzy odwołują się do znanej z obszaru psychologii ogólnej wiedzy dotyczącej ograniczeń emocjonalnych i poznawczych, jakim podlega przetwarzanie informacji oraz wiedzy dotyczącej mechanizmów uczenia się. W konsekwencji rozważań na łamach artykułu formułowane są specyficzne postulatory dotyczące nauczania diagnozy metodą realnego klienta.

Władysław Jacek Paluchowski, Piotr Haładziński

63-68

Badanie trafności egzaminu z przedmiotu „Diagnoza psychologiczna”

INVESTIGATING THE VALIDITY OF PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT ACADEMIC COURSE EXAM

In this article the validity of a psychological assessment knowledge test is discussed. Validity is an absolutely crucial characteristic of the educational test. It provides information on the adequacy of operationalization and the level to which the test meets established demands. An efficient method to define construct validity might be the analysis of non random changes in test scores. It applies comparing test scores – before and after inputting experimental manipulation. The results ought to reflect the causal effect of the manipulation. This method can be successfully implemented in determining validity of an educational test-by investigating the impact of class attendance on test scores. In this study we compare scores for psychological assessment knowledge test. Two comparison groups were formed on the basis of completing the academic course of psychological assessment. The analysis revealed a significant interaction between the completion of the course and the test scores, confirming that the test scores varied significantly depending on the completion of the psychological assessment course. In the latter section we conducted an analysis of the questions which differentiated comparison groups.

Key words: psychological assessment, validity, academic exam

W niniejszym artykule zostaje podjęta problematyka trafności testu wiadomości z przedmiotu „Diagnoza psychologiczna” na studiach psychologicznych. Trafność testu wiadomości jest jego najważniejszą charakterystyką. Informuje bowiem o stopniu adekwatności operacjonalizacji oraz stopniu, w jakim test jest w stanie osiągnąć stawiane mu cele. Jedną z form badania teoretycznej trafności testu może być analiza zmian nieprzypadkowych wyników testu – porównywanie wyników dwukrotnego badania tym samym testem gdzie w przerwie między badaniami wprowadza się manipulację eksperymentalną. Wynik porównywania powinien być zgodny z założonymi efektami manipulacji. Podobnie można postępować w odniesieniu do trafności testu wiadomości, badając wpływ udziału w zajęciach na wyniki w takim teście. W przeprowadzonym badaniu porównywano wyniki egzaminu studentów którzy ukończyli kurs diagnozy psychologicznej z wynikami studentów, którzy jeszcze nie uczestniczyli w kursie. Potwierdziła się hipoteza, że odbycie kursu z przedmiotu „Diagnoza psychologiczna” ma dodatni wpływ na wyniki uzyskane przez studentów w teście wiadomości z tego przedmiotu. W dalszej części artykułu dokonano także analizy pytań różnicujących grupy studentów „po wykładzie” i „przed wykładem”.

Władysław Jacek Paluchowski, Piotr Halański

69-74 **Pytania testowe i zachowania studentów: analiza testu wiadomości z „Diagnozy psychologicznej”**

TEST ITEMS AND STUDENTS' BEHAVIOR ANALYSIS PERTAINING TO PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT ACADEMIC COURSE EXAM

Multiple-choice tests are now the most common and readily used assessment tools arranged to measure learning outcomes at most universities and academies. A proper and well constructed test, ingrained in an academic course learning programme, ought to estimate not only the student's knowledge on a certain subject, but also serve as a tool to conduct inner evaluation of the didactic system. Measuring is always burdened with random and systematic biases related to the test itself, or to people tested. The first step to control biases is to identify their sources, frequency. It can be obtained by conducting a statistical analysis of test results. The aim of this paper is to present the results of analyses conducted on psychological assessment academic course exam for such item features as locus of the answer, item difficulty, and distractor's validity. The analysis also includes behaviours manifested during the test, like cheating or carelessness.

Key words: test items, psychological assessment, student behavior

Testy wiadomości są aktualnie najczęściej wykorzystywanym narzędziem pomiaru efektów kształcenia na wyższych uczelniach. Poprawnie skonstruowany test wiadomości, zakorzeniony w opracowanym programie nauczania przedmiotu, służy nie tylko jako narzędzie do oceny wiedzy studentów, ale jest także pomocny w wewnętrznej ewaluacji systemu dydaktycznego. Pomiar dokonywany za pomocą testów obarczony jest jednak błędami o charakterze systematycznym oraz losowym, wynikającymi zarówno z charakterystyki zadań testowych, jak i zachowań osób poddających się testowaniu. Pierwszym krokiem w stronę kontrolowania udziału błędu jest identyfikacja jego źródła oraz częstości występowania, czego można dokonać za pomocą analizy wyników testu. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie analizy wyników testu wiadomości z przedmiotu „Diagnoza psychologiczna” pod kątem cech zadań, jak miejsce odpowiedzi poprawnej w pytaniach, trudność pytań, trafność dystraktorów, a także zachowań osób egzaminowanych, jak oszustwo egzaminacyjne i odpowiadanie przypadkowe.

Władysław Jacek Paluchowski, Magdalena Kowalewska, Anna Słysz

75-79 **Metoda samobadania wrażliwości kulturowej w procesie diagnozowania**

THE METHOD OF SELF-EXAMINATION OF CULTURAL SENSITIVITY IN ASSESSMENT PROCESS

The aim of this article is to present the method of self-examination of cultural sensitivity in assessment process. The task of the students is to prepare a case conceptualization of culturally different client based on short case study – vignettes. In those conceptualizations examined individuals are asked to generate possible hypotheses about the client's problem and effective interventions. Individuals are pointed only for generating hypotheses and interventions that are directly related to the client's cultural context. The authors explain how the method can be used in teaching psychological assessment.

Key words: self-examination, cultural sensitivity, assessment process

Celem artykułu jest prezentacja metody do samobadania wrażliwości kulturowej w procesie diagnozowania. Zadanie studentów polega na konceptualizacji przypadku klienta odmiennego kulturowo na podstawie krótkich opisów przypadku – tzw. winiet. W ramach konceptualizacji badani są proszeni o generowanie możliwych hipotez na temat problemów klienta oraz efektywnych interwencji. Badani otrzymują punkty jedynie za wygenerowanie hipotez i interwencji nawiązujących bezpośrednio do kontekstu kulturowego klienta. Autorzy wyjaśniają, w jaki sposób można wykorzystać tę metodę na zajęciach z diagnozy psychologicznej.

Antoni Wontorczyk

83-94 **Niebezpieczne zachowanie kierowców z zespołem zaburzeń uwagi i nadaktywnością (ADHD)**

RISK TAKING OF THE DRIVERS WITH ATTENTION DEFICIT HYPERACTIVITY DISORDER (ADHD)

This article examines the literature on ADHD (attention-deficit/hyperactivity disorder) and unintentional driving injury. This kind of literature has emerged over the last decade as part of the burgeoning epidemic of road traffic deaths and injury, which is the main cause of death for young adults. ADHD is a well-researched developmental disorder characterized by deficits in sustained attention or persistence, resistance to distraction, voluntary motor inhibition, and the regulation of activity level relative to same-aged peers. The researchers suggest that the interaction of the nature of the driving context and the secondary task has a significant influence on how drivers with ADHD allocate attention and in-turn on the impact on driving performance. Drivers with ADHD appear particularly susceptible to distraction during periods of low stimulus driving. ADHD may interfere with driving competence, predisposing this drivers with the disorder to impaired driving performance and greater risk for adverse driving outcomes. This paper also explores the impact of secondary tasks on individuals with ADHD, a medical condition known to affect the regulation of attention and the behavioural disorder with a heterogeneous profile of neuropsychological impairment. The neuropsychological heterogeneity play, in part, reflects underlying genetic differences. The studies suggest an attentional phenotype that relates to symptom severity and genetic risk for ADHD, and may have use in predicting stimulant response in ADHD.

Key words: risk taking, drivers, attention deficit, ADHD

Artykuł zawiera przegląd badań nad zachowaniem kierowców z zespołem zaburzeń uwagi i nadaktywnością (ADHD). W ostatnich dwóch dekadach, w badaniach nad niebezpiecznymi zachowaniami kierowców problem ten nabiera nowego znaczenia. Odkrycia w obszarze neuronauki oraz psychofarmakologii pozwalają bowiem stwierdzić, że w niektórych grupach etnicznych (w szczególności rasy kaukaskiej) syndrom ten może obejmować nawet do 16% populacji ludzi dorosłych. Specyficzna jest również etiologia zachowań osób z ADHD. Ich funkcjonowanie w środowisku społecznym jest pełne ograniczeń i nieadekwatnych zachowań co ostatecznie prowadzi do zaburzonej regulacji. Do takich obszarów społecznej regulacji należy również zaliczyć zachowanie się w ruchu drogowym. Osoby takie okazują się być niebezpieczne dla siebie oraz innych użytkowników dróg w porównywalnym stopniu jak kierowcy prowadzący pojazd pod wpływem niewielkiej ilości alkoholu. W tekście przedstawiono przegląd różnorodnych badań poświęconych temu zagadnieniu w odniesieniu do grupy użytkowników dróg. Obok scharakteryzowania problematyki również zaproponowano matrycę problemów zawiązanych z funkcjonowaniem w ruchu drogowym kierowców z zespołem zaburzeń uwagi i nadaktywnością.

Słowa kluczowe: niebezpieczne zachowanie, kierowcy z zespołem zaburzeń uwagi i nadaktywności (ADHD), podejmowanie ryzyka.

Elżbieta Kasprzak

95-105 **Style orientacji zawodowej– postawy teoretyczne i narzędzie pomiaru**

OCCUPATIONAL ORIENTATION STYLES. THEORETICAL BACKGROUND AND INSTRUMENT

The article presents the theoretical basis and construction of the instrument measuring Occupational Orientation Styles. An occupational orientation style is defined as a style of functioning at work, which manifests it self in a way specific for one's cognitive and affective processes as well as activities. The occupational orientation styles are based on *Job-Career-Calling Model* (Bellah, i in., 1985; Wrzesniewski i in., 1997), which distinguishes 3 main styles: job, career and calling. The paper describes the stages of building the *Occupational Orientation Styles Scale* (SSOZ), the validity and reliability procedure and presents the final version of the Scale. Exploratory factor analysis ($N=214$) identified three factors suitable for 3 styles, job, career and calling. Theoretical validity was established regarding to life satisfaction (measured with SWLS – *Satisfaction with Life Scale* by Diener, Emmons, Larson and Griffin in the adaptation of Zygfrzyd Juczyński, 2001), work satisfaction (measured with estimated Likert scale) and competence, autonomy and relatedness needs (measured with Psychological Basic Needs Scale – SDT by Deci, Ryan in the adaptation of Zenon Uchnast, 2007). The psychometric properties of SSOZ are satisfying.

Key words: occupation orientation, measuring, validation scale

W artykule została opisana procedura tworzenia narzędzia do pomiaru stylów orientacji zawodowej. Styl orientacji zawodowej jest definiowany jako styl funkcjonowania w pracy, który manifestuje się w procesach poznawczych, emocjonalnych oraz działaniu. Podstawą teoretyczną konstruktu jest Model Zajęcia- Kariery-Powołania (Job-Career-Calling Model), który tak właśnie nazywa odmienne jakościowo style funkcjonowania zawodowego (Bellah, i in., 1985; Wrzesniewski i in., 1997). W artykule zaprezentowano wyniki rzetelności i trafności metody. Analiza czynnikowa ($N=214$) potwierdziła zasadność wyodrębnienia trzech stylów orientacji na zajęcie, na karierę na powołanie. Trafność kryterialną zbadano w oparciu o procedurę wielu cech i wielu metod. Do określenia trafności konwergencyjnej i dywergencyjnej wykorzystano skale SWLS (Diener i in w adaptacji Juczyński, 2001), Skalę Podstawowych Potrzeb Psychologicznych (SDT Deci, Ryan w adaptacji Uchnasta, 2007), skalę Likerta do oceny zadowolenia z pracy oraz zmienne demograficzne. Właściwości psychometryczne metody są zadowalające. W artykule zamieszczono wersję ostateczną Skali wraz z kluczem.

Jarosław Groth, Lidia Cierpialkowska

107-118 **Pięcioczynnikowy model osobowości a profile psychopatii w grupie nieprzestępczej**

THE FIVE-FACTOR MODEL OF PERSONALITY AND PROFILES OF PSYCHOPATHY IN A NON CRIMINAL SAMPLE

The purpose of this paper is to present the results of the pilot research on associations of the factor structure of psychopathy and the dimensions of the five-factor model of personality (FFM). The presented findings are of a preliminary and exploratory nature. They provide a contribution to Polish adaptation of the Psychopathic Personality Inventory – Revised (2005). The presented study belongs to the research stream claiming that psychopathy can be described and understood in terms of personality traits from some models of personality. The paper refers to two approaches that allow to compare the results of empirical studies, which are composed of attempts to identify basic personality profiles for psychopathy in terms of the five-factor model. The first one is the assessment of these relationships by experts, the second one – the translation of prototypical psychopathy, as measured by the Hare Psychopathic Checklist -Revised, into the language of the five-factor model. The aim of the research was: 1) to investigate the relations between the intensity of psychopathy and the configuration of traits of psychopathy, according to PPI-R, and the profile of factors and dimensions of the five-factor model of personality, as measured by the NEO-Personality Inventory-Revised; 2) to investigate similarities between the profiles of personality and the results of translation of psychopathic traits and of the results of expert description. 85 non-criminals with higher or high school education, 20–55 aged, 69.4% man and 30.6% women, were examined.

Key words: Big Five, psychopathy, criminal sample

Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań pilotażowych nad związkami czynnikowej struktury psychopatii z wymiarami pięcioczynnikowego modelu osobowości. Przeprowadzone badanie ma charakter wstępny i eksploracyjny, stanowi przyczynek do prac nad polską adaptacją kwestionariusza the Psychopathic Personality Inventory – Revised. Badanie wpisuje się w nurt, zgodnie z którym możliwe jest opisanie i rozumienie psychopatii w kategoriach cech składających się na modele osobowości. Artykuł odwołuje się do dwóch podejść, pozwalających na zestawienie rezultatów badań empirycznych, wyznaczonych przez dwie procedury identyfikacji podstawowych profili osobowości psychopatycznej w kategoriach modelu pięcioczynnikowego. Pierwsza polega na szacowaniu związków przez ekspertów, druga na translacji prototypowej psychopatii zdefiniowanej wynikami kwestionariusza PCL-R Hare'a na język modelu pięcioczynnikowego. Celem badania było stwierdzenie: 1) jakie występują związki między nasileniem psychopatii, szacowanej inwentarzem PPI-R, a profilem pięciu czynników i składników czynników NEO-PI-R oraz 2) jakie występują podobieństwa między uzyskanymi profilami osobowości a wynikami translacji cech psychopaty zgodnie z PCL-R oraz wynikami ocen ekspertów.

Słowa kluczowe: profile psychopatii na podstawie szacowania ekspertów i translacji prototypowej psychopatii, pięcioczynnikowy model osobowości

Róża Bazińska, Dorota Szczygiel

119-129 **Doświadczane emocje i ich regulacja jako wyznaczniki wypalenia zawodowego pracowników usług**

EXPERIENCING OF EMOTIONS AND THEIR REGULATION AS DETERMINANTS OF BURNOUT AMONG EMPLOYEES IN SERVICE SECTOR

This study investigates the relationship between negative emotions experienced by employees during service interactions and the professional burnout. It was predicted that emotion regulation strategies implemented by employees (emotional labor, Hochschild, 1983) mediate this relationship. The results of the study ($N= 214$) demonstrate that emotional exhaustion and depersonalization were predicted by both intensity of negative emotions experienced by employees and surface emotional labor (suppressing expressions of negative emotions and faking expressions of positive emotions). Furthermore, mediation analyses revealed that surface emotional labor was a mediator between negative emotions and burnout (both emotional exhaustion and depersonalization). These findings suggest that unfavorable consequences of negative emotions experienced by employees are connected with a necessity of alteration of expressive behavior.

Key words: emotion, regulation, burnout, employees

W artykule przedstawiono badanie, którego celem było sprawdzenie związku między negatywnymi emocjami doświadczanymi podczas interakcji z klientami i poziomem wypalenia zawodowego pracowników. Przewidywano, że czynnikiem pośredniczącym w tej relacji (mediatorem) są procesy regulacji emocji uruchamiane przez pracowników (praca emocjonalna, por. Hochschild, 1983). Wyniki badania ($N=214$) wykazały, że predyktorami wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji są zarówno intensywność doświadczanych

negatywnych emocji, jak i płytką PE, polegająca na modyfikacji ekspresji emocjonalnej (tłumienie ekspresji emocji negatywnych i udawanie emocji pozytywnych). Zgodnie z przewidywaniem, płytką PE okazała się mediatorem związku negatywnych emocji z wymiarami wypalenia. Uzyskane dane pozwalają na konkluzję, że niekorzystne dla pracowników usług konsekwencje doświadczania negatywnych emocji wiążą się głównie z koniecznością modyfikacji ich ekspresji w pracy z klientami.

Słowa kluczowe: emocje, praca emocjonalna, wypalenie zawodowe

Aleksandra Sarna, Katarzyna Popiołek

131-142 Chirurgiczne leczenie otyłości – psychologiczny wymiar oceny efektów przez pacjentów w kontekście różnic między płciowych

THE BARIATRIC SURGERY – PSYCHOLOGICAL DIMENSIONS OF EVALUATING EFFECTS BY DIFFERENT SEX PATIENTS

The prevalence of morbid obesity is increasing rapidly, and it is a major medical, social and cultural problem. Bariatric surgery causes significant and permanent weight loss and improves the quality of life. Nevertheless, weight loss is perceived as unsatisfactory by some patients. The fundamental differences in assessing the effects of treatment for women and men are noticed. The main factors affecting the assessment of treatment for women are: motivation, expected BMI, slim body's function, BMI 12 month after surgical treatment, extroversion, openness to experience. The most important factors for men are: motivation, expected BMI, scrupulousness. The following tools were used: the Inventory NEO-FFI, the Body Image Assessment, the Delta Questionnaire, the Scale of the Assessment of Obesity Surgical Treatment, the Motivation Questionnaire, the Slim Body's Function Questionnaire. The variables introduced into the model explained 74% (women) to 77% (men) of variances of bariatric surgery assessment.

Key words: bariatric surgery, Big Five, image assessment

Występowanie otyłości gwałtownie wzrasta i pociąga za sobą problemy o charakterze medycznym, psychologicznym, kulturowym i społecznym. Procedury chirurgii bariatrycznej prowadzą do znacznego i trwałego ubytku masy ciała oraz, w konsekwencji, do poprawy jakości życia. Niektórzy pacjenci jednak oceniają efekty zabiegu jako niezadawalające. Przeprowadzone badania ujawniły zasadnicze różnice dotyczące oceny przez kobiety i mężczyzn skutków zabiegu. Głównymi czynnikami wpływającymi na ocenę efektów zabiegu w przypadku kobiet okazały się: motywacja, funkcja szczupłego ciała, oczekiwane BMI, BMI osiągnięte 12 miesięcy po zabiegu, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie. W przypadku mężczyzn natomiast tymi czynnikami są: motywacja, oczekiwane BMI, sumienność. W badaniach zostały wykorzystane następujące metody: NEO-FFI, kwestionariusz Delta, BIA, Kwestionariusz do badania motywacji do poddania się zabiegowi bariatrycznemu, Kwestionariusz do badania oczekiwań związanych z funkcją szczupłego ciała, Skala oceny efektów chirurgicznego leczenia otyłości. Zmienne wprowadzone do modelu wyjaśniają od 74 % (kobiety) do 77 % (mężczyźni) wariacji oceny otyłości leczenia chirurgicznego.

Słowa kluczowe: otyłość, chirurgia bariatryczna, ocena efektów, różnice między płciowe

Zofia Dołęga, Anna Turek, Waclaw Jeż, Tomasz Irzyniec

143-153 Płeć psychologiczna, obraz ciała i poczucie samotności kobiet po otrzymaniu rozpoznania zespołu Turnera

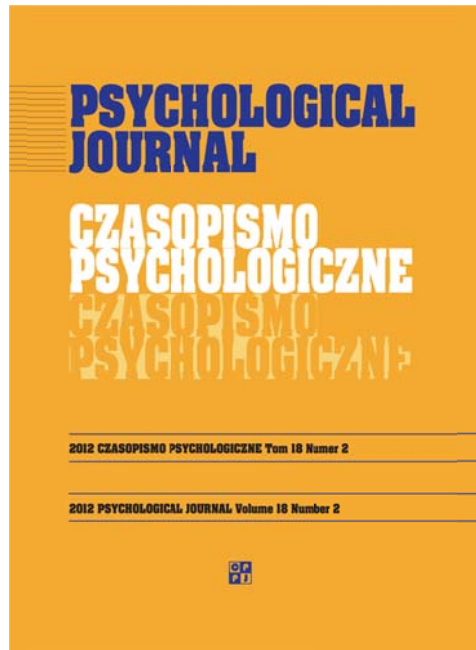
GENDER, BODY IMAGE AND SENSE OF LONELINESS OF WOMEN AFTER RECEIVING TURNER'S A TURNER'S SYNDROME DIAGNOSIS

The paper examines the role of time and how to advise of medical diagnoses in reference to psychological well-being and body image as a relatively intact emotional and cognitive structure of personality of patients with Turner's syndrome. There women ($N=30$), which not been diagnosed in their childhood and those diagnosed in the period of adolescence. Proved that the prior transfer of diagnosis, a gradual transfer of information is more favorable to the current animal welfare more patients than the delay in the transmission of diagnostic information. Previously informed patients also have more positive image of the body and the lower sense of loneliness. The factor modifying these compounds was gender, in particular an androgynous characteristic of one-third of the surveyed women.

Key words: gender, body image, loneliness, Turner's Syndrome

Praca analizuje rolę czasu i sposobu poinformowania o diagnozie medycznej jako czynników dobrostanu psychologicznego oraz obrazu własnego ciała jako względnie trwałej emocjonalno-poznawczej struktury osobowości pacjentek z zespołem Turnera. Porównano kobiety ($N=30$), które diagnozę medyczną poznały w dzieciństwie z tymi, które poznały ją dopiero w okresie adolescencji. Okazało się, że wcześniejsze przekazanie diagnozy, a więc stopniowy przekaz informacji jest bardziej korzystny dla bieżącego dobrostanu pacjentek niż opóźnienie w przekazie informacji diagnostycznych. Wcześniej informowane pacjentki uzyskały także bardziej pozytywny obraz własnego ciała i niższe poczucie samotności. Czynnikiem modyfikującym te związki okazała się płeć psychologiczna, w szczególności androgynia charakterystyczna dla jednej trzeciej badanych kobiet.

Słowa kluczowe: płeć psychologiczna, obraz ciała, poczucie samotności, zespół Turnera



2012 VOLUME 18 (2)

Jolanta Babiak, Beata Bajcar, Czesław Nosal

165-174 **Myślenie strategiczne w relacji do preferowanych wzorców kierowania**

STRATEGIC THINKING IN RELATION TO THE PREFERRED LEADERSHIP STYLES

This article refers to the classic conception of determinants of styles and presents the significance of individual characteristics in leadership process. The research study encompassed 291 managers from middle- and upper positions in the organizational hierarchy. The study provided evidence for the characteristic configurations of strategic thinking among four leadership profiles. Two out of four leadership types i.e. leaders and Machiavellians scored high on strategic cognitive competencies. Managers labeled as pseudo supervisors and pseudo democrats demonstrated weak tendencies in thinking and behaving strategically. Predictive power of strategic competencies on leadership styles was also estimated. The results indicate that cognitive, motivational, and behavioral processes play vital role in managerial leadership, which encompasses effective task realization and cooperation with followers.

Key words: strategic thinking, leadership styles, managerial activity

Artykuł nawiązuje do klasycznej koncepcji uwarunkowań stylów kierowania i przedstawia znaczenie charakterystyk indywidualnych w procesie kierowania. Badania obejmowały menedżerów (n=291) zajmujących średnie i wyższe stanowiska w hierarchii organizacji. W badaniach ustalono, czym charakteryzują się cztery wzorce kierowania w zakresie 11 wymiarów myślenia strategicznego. Dwa z czterech typów menedżerów, tj. *przywódcy* i *makiaweliści* charakteryzowali się wysokimi wartościami w zakresie umysłowych kompetencji strategicznych. Menedżerowie określani jako *pseudokierownicy* i *pseudodemokraci* wykazali się słabymi tendencjami w myśleniu i działaniu strategicznym. Oszacowany został również model zależności między wskaźnikami myślenia strategicznego a stylami kierowania. Wyniki wskazują na ważną rolę predykcyjną procesów umysłowych, motywacyjnych i behawioralnych w aktywności kierowniczej, obejmującej skuteczną realizację zadań i współpracę z podwładnymi.

Barbara Mróz

175-183 **Poczucie jakości życia u kierowników i pracowników w świetle uwarunkowań aksjologicznych**

QUALITY OF LIFE AND ITS AXIOLOGICAL DETERMINANTS AMONG SENIOR MANAGERS

The quality of life issue and its axiological determinants encourages one to verify it using management psychology. This paper verifies hypotheses in determining the level of quality of life among managers and examines the extent to which 'Responsibility' underpins the hierarchy of values these managers have as they manage themselves and other. It has turned out that people in managerial positions base their values on both their good sense about life quality and its separate hierarchical values. Managers derive clear benefits from their Professional activity they have a satisfying job as well as opportunities for self-actualization and to develop their career. Their values are competence-based and are more individual in character than social or utilitarian. Research has also enabled us to provide a positive answer to the question about application possibilities underlying the quality of life concept as presented to a group of high-ranking employees.

Key words: quality of life, senior managers, axiological determinants, satisfying job

Zagadnienie poczucia jakości życia i jego uwarunkowań aksjologicznych jest propozycją zachęcającą do weryfikacji na gruncie psychologii zarządzania. W niniejszej pracy zweryfikowano hipotezy związane z określeniem poziomu poczucia jakości życia u kierowników, a także sprawdzono na ile taka wartość jak „Odpowiedzialność”, stanowi fundament na którym wznosi się hierarchia wartości ludzi kierujących sobą i innymi. Okazało się, że specyfika ludzi pracujących na stanowiskach kierowniczych zasadza się zarówno na ich dobrym poczuciu jakości życia oraz na odrębnej hierarchii wartości. Aktywność zawodowa kierowników sprawia, że odnoszą oni wyraźne korzyści: posiadają satysfakcjonującą pracę a także możliwości rozwoju i samoaktualizacji. Ich hierarchia wartości opiera się na wartościach kompetencyjnych, które mają charakter bardziej indywidualny, niż społeczny i utylitarny jednocześnie. Przeprowadzone badania pozwoliły także odpowiedzieć pozytywnie na pytanie o możliwości aplikacyjne tkwiące w przedstawionej koncepcji poczucia jakości życia na grupie pracowników wyższego szczebla.

Teresa Chirkowska-Smolak

185-194 **Zaangażowanie w pracę w kontekście dopasowania człowieka do pracy**

WORK ENGAGEMENT AND THE MATCH BETWEEN PEOPLE AND THEIR WORK

This study of 630 Polish employees working in different occupations with people, things, and data tests the relationship between work engagement (Schaufeli & Bakker, 2004) and the organizational factors that play an important part in the strain process (the development of burnout). The author hypothesizes that the same organizational factors also play the main role in the motivational process (influencing work engagement). On the basis of P-E fit theory, the author predicts that the fit between a person and an organization in such areas as workload, control, rewards, community, fairness, and values (Maslach and Leiter's "Six Areas of Worklife") – with the addition of a new area, leadership (supervisor support, open communication) – are important organizational factors that influence employees' engagement at work. The structural equation modeling analyses resulted in a model in which match in workload area (high demands) was not important for work engagement. On the other hand, job resources, especially values and good relations with supervisors, were found to be significant in the development of work engagement.

Key words: work engagement, areas of work life
BRAK POLSKIEGO

Małgorzata Dobrowolska

195-202 **Człowiek i elastyczne formy zatrudnienia – wybrane problemy**

MAN AND FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT – THE MAIN ISSUES

The study focused on an analysis of the functioning of man in conditions other than traditional forms of employment. Quantitative studies covered 74 employees working in nine forms of flexible employment, drawing on a model of psychological variables including employment choice autonomy, attribution of organisational belonging, the form and content of a psychological contract, attitudes towards work, as well as social competences – flexibility and assertive behaviour skills. Job satisfaction in flexible employment forms has also been looked at, along with psychological cost typical of this form of work.

Key words: flexible forms of employment

Przedmiotem prezentowanych w artykule wyników badań była analiza funkcjonowania człowieka w warunkach innych niż tradycyjne formy zatrudnienia. W badaniach ilościowych uczestniczyło 74 pracowników zatrudnionych w dziewięciu formach elastycznego zarobkowania, w oparciu o przyjęty model wybranych zmiennych psychologicznych: autonomii wyboru zatrudnienia, atrybucji przynależności organizacyjnej, formy i treści kontraktu psychologicznego, postaw wobec pracy, kompetencji społecznych – elastyczności i umiejętności asertywnego zachowania. Zbadano również satysfakcję z pracy w elastycznych formach zatrudnienia i ponoszone koszty psychologiczne specyficzne dla tej formy zarobkowania.

Słowa kluczowe: elastyczne formy zatrudnienia

Agnieszka Czerw, Anna Borkowska

203-209 **Zróźnicowanie struktury wartości realizowanych w pracy wśród pracowników zawodów z misją społeczną**

DIFFERENTIATION OF THE VALUE STRUCTURE AMONG WORKERS IN OCCUPATIONS WITH A SOCIAL MISSION

This article applies to the area of values declared among a group of people working in occupations with a social mission. The text presents author's own approach to values as essential motivators to work and a sense of social mission in the context of their profession. The paper presents a study on a group of individuals ($N=364$) working in occupations with a social mission (teachers, police, health). The study used methods of diagnosing the profile of values and sense of mission and sense of job satisfaction. Analysis of the obtained results allowed to conclude that the differences among workers of specific groups of social mission professions can be observed. These groups or types are characterized by different profiles of values. The particular structure of values and motives at work is associated with the social mission felt by the respondents and their satisfaction of work.

Key words: values, social mission, job satisfaction

Artykuł dotyczy obszaru wartości wyznawanych i deklarowanych w pracy zawodowej osób pracujących w zawodach z misją społeczną. W tekście zaprezentowano własne ujęcie wartości jako zasadniczych motywatorów do pracy oraz poczucia misji społecznej odczuwanej w kontekście wykonywanego zawodu. W pracy przedstawiono badania przeprowadzone na grupie osób ($N=364$) pracujących w zawodach z misją społeczną (nauczyciele, policjanci, służba zdrowia). W badaniach wykorzystano metody diagnozujące profil wartości oraz poczucie misji a także poczucie satysfakcji z pracy. Analiza uzyskanych wyników pozwoliła na stwierdzenie, że wśród pracowników zawodów z misją społeczną można zaobserwować specyficzne grupy, charakteryzujące się odmiennymi profilami wartości. Szczególna struktura wartości i motywów w pracy ma związek z odczuwaną przez badanych misją społeczną oraz satysfakcją z pracy.

*Dorota Kanafa-Chmielewska**

211-219 **Empowerment w ujęciu procesualnym**

THE PROCESSUAL CONCEPT OF EMPOWERMENT

The article consists of two parts: theoretical section and discussion of practical issues. The former presents the relevant approaches to empowerment, which are managerial, psychological or psycho-managerial in nature. Due to the analysis of these approaches, the circumstances necessary for empowerment were distinguished, along with a new definition of this concept. The practical part indicates the opportunities at three levels: individual, organizational and community. It is worth emphasizing that empowerment is not a universal process adaptable to every company.

Key words: empowerment, self-efficacy, sociopolitical control

Artykuł składa się z dwóch części teoretycznej i omówienia zagadnień praktycznych. W pierwszej z nich przedstawiono dominujące ujęcia umacniania (empowermentu). Mają one charakter menedżerski, psychologiczny i psychologiczno-menedżerski. W wyniku ich analizy ustalono warunki, które są konieczne do wystąpienia umacniania oraz sformułowano autorską definicję tego pojęcia. Część praktyczna wskazuje możliwości wdrożenia procesu umacniania na poziomie jednostkowym, organizacyjnym i wspólnotowym, czyli rynkowym. Podkreślić należy, że umacnianie nie jest procesem uniwersalnym, możliwym do zastosowania w każdym przedsiębiorstwie.

Słowa kluczowe: umacnianie (empowerment), poczucie własnej skuteczności, poczucie kontroli socjopolitycznej

Katarzyna Durniat

221-230 **Możliwości i ograniczenia diagnozowania mobbingu w miejscu pracy**
POSSIBILITIES AND LIMITATIONS OF MOBBING DIAGNOSING IN THE WORKPLACE

This paper considers the possibilities and limitations of diagnosing mobbing in the workplace. The reflection is based on author's long mobbing research experience as well as it is exemplified by the realization and results of a mobbing research project for two departments of a business organization (2010; N=130) set in the Wrocław surroundings. The project was conducted with the use of the author's own methodology (mainly: the SDM Questionnaire) adapted to the structure and needs of the organization researched. The main research questions and problems related to the degree of mobbing risk in the organization (as a whole and in its two departments), the occurrence of three mobbing categories, the set of cognitive interpretation and feelings associated with mobbing experiencing, the organizational profile of the mobbed and mobbing victims, the types of mobbing relations. Moreover, the attributions of the causes of mobbing (on the side of the victims, persecutors and organization) along with the employees' perceptions of mobbing consequences were researched in the study.

Key words: mobbing, SDM Questionnaire, mobbing victim, mobber, mobbing consequences

Artykuł poświęcony jest refleksji nad możliwościami oraz ograniczeniami diagnozowania mobbingu w miejscu pracy – na podstawie zrealizowanego niedawno projektu badawczego dla dolnośląskiej organizacji (2010; N=130) oraz wcześniejszych doświadczeń badaczki. Zlecony przez Zarząd organizacji projekt badawczy dotyczący diagnozy zagrożenia mobbingiem zrealizowano pomocą autorskiej, dostosowanej do potrzeb i warunków organizacji metodologii (kwestionariusz SDM autorstwa K. Durniat oraz inne, stosowne metody). Podstawowe pytania i problemy badawcze, dotyczyły: stopnia zagrożenia mobbingiem w organizacji jako całości oraz w oddziałach „L” i „S”, stopnia występowania trzech kategorii zachowań mobbingowych, diagnozy odczuć i poznawczych interpretacji towarzyszących doświadczeniom mobbingowym, profilu potencjalnego mobbera i ofiary mobbingu, typów relacji mobbingowych. Ponadto przeprowadzono badanie atrybucji przyczyn i uwarunkowań mobbingu (po stronie ofiar, prześladowców i organizacji) oraz percepcji konsekwencji doświadczania mobbingu w badanej organizacji.

Agnieszka Fornalczyk

231-236 **Efektywne rozwiązywanie konfliktów towarzyszących inwestycjom celu publicznego**
EFFECTIVE RESOLUTION OF CONFLICTS ASSOCIATED WITH PUBLIC WORKS PROJECTS

The article discusses the problem of solving conflict situations related to public works projects. In the first part the author discusses specifics and determinants of economic conflicts, the common ways of solving them and the accompanying attitudes. The second part is devoted to the presentation of the basic objectives, assumptions, and methods of own research on negotiation strategies of conflict resolution, studied in real public works projects situations. The third part contains a detailed analysis and discussion of research results, concerning the application of negotiation strategies, oriented toward development of common solutions in situations of conflicts of interests. The author concludes that, in accordance with effective ways of solving difficult conflict situations, negotiation-based solutions are worth recommending and are preferable. After all the negotiating capacity has been exhausted special legislation can be used in case of recalcitrant individuals, that act to the detriment of public works project, however due to high socioeconomic costs, any such arbitrary solution should be used judiciously.

Key words: negotiation, conflict resolution, negotiation strategies

Artykuł porusza problematykę efektywnego rozwiązywania sytuacji konfliktowych występujących w warunkach realizacji inwestycji celu publicznego. W części pierwszej autorka omawia zagadnienia specyfiki i uwarunkowań konfliktów gospodarczych, ich najczęstszych sposobów rozwiązywania oraz towarzyszących im nastawień. Część druga tekstu poświęcona jest prezentacji podstawowych celów, założeń i metod badań własnych nad negocjacyjnymi strategiami rozwiązywania sporów weryfikowanymi w warunkach realizacji rzeczywistych przedsięwzięć celu publicznego. Część trzecia zawiera obszerną prezentację i dyskusję otrzymanych rezultatów badawczych dotyczących stosowania strategii wykorzystujących negocjacje, zorientowanych na wspólne wypracowywanie rozwiązań w sytuacjach sporów o interesy. Autorka dochodzi do wniosku, iż efektywnymi sposobami rozwiązywania trudnych sytuacji konfliktowych, wartymi rekomendowania, są rozwiązania negocjacyjne. Z uwagi na wysokie koszty społeczno-ekonomiczne rozwiązania arbitralne, np., specustawowe powinny być stosowane rozważnie, w stosunku do jednostek oporujących, działających na szkodę inwestycji, po wyczerpaniu wszystkich możliwości negocjacyjnych.

Damian Grabowski

237-246 **Etyka pracy jako zmienna psychologiczna**
WORK ETHIC AS PSYCHOLOGICAL VARIABLE

The article presents the meaning of work ethic, i.e. the Construct existing within social sciences and first described by Max Weber. Work ethic is understood as prioritizing work and putting it in the centre of life. The beginnings of work ethic could be first observed in Ancient times and Middle Ages. It is only reformation, especially in the Calvinist meaning, that led to a reevaluation of the social scale of prestige and let put work ethic at a prominent place. Work ethic was an important factor of industrialization in the 19th and 20th centuries. This ethic is also a psychological construct consisting of the following dimensions: perceiving work as moral obligation, virtue and central value; spending as much time as possible on work; putting as much energy as possible into work (hard work); delay of gratification; reluctance towards leisure time; fairness; self-reliance; focusing success and efficiency. The core of ethic is the attitude treating work as a moral value and obligation, and is connected with other dimensions, i.e. work centrality, obligation to take more effort and not to waste time, which results in anti-leisure attitude and delay of gratification.

Key words: work ethic, hard work, spirit of capitalism

Artykuł przedstawia znaczenie etyki pracy. Konstruktu istniejącego w ramach nauk społecznych opisanego po raz pierwszy przez Maxa Webera. Etyka ta jest również konstruktem psychologicznym składającym się z pewnych wymiarów. Rdzeniem etyki jest postawa traktująca pracę jako wartość i obowiązek moralny, która łączy się z następnymi normami, a zatem traktowaniem pracy jako wartości centralnej, nakazem zwiększonego wysiłku, zakazem marnowania czasu, z czego wynika niechęć do czasu wolnego oraz odracanie gratyfikacji. W ramach etyki pracy można wyróżnić aspekty energetyczne (zwiększony wysiłek) oraz aspekty czasowe (wydatkowanie dłuższych okresów na pracę) a także dwie perspektywy znaczeniowe, czyli akcentowanie wysiłku oraz akcentowanie skuteczności i sprawności. Sprawność odnosi się do etosu dobrej roboty, który także należy traktować jako komponent etyki pracy. Protestantka wersja etyki pracy nie jest jedyną jej wersją. Przykładem kolejnych są wersja japońska oraz islamska. Każda z tych wersji posiada własną specyfikę, dla przykładu etyka protestancka traktuje pracowitość jako znak zbawienia oraz nakazuje indywidualizm, gdyż poleganie na innych prowadzi do lenistwa.

Aleksander Hauziński

- 247-254 **Założenia teoretyczne, konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP)**
THEORETICAL ASSUMPTIONS, CONSTRUCTION AND FACTOR STRUCTURE OF TRANSITION FROM VOCATIONAL EDUCATION TO WORK SCALE

On the basis of the analysis of chosen theories regarding transition to the working environment as well as personality development it has been stated that taking jobs by graduates depends not only on the economical condition of the labour market and their academic results but also on the level of their personality development and accurate assessment of their own assets. Bearing this in mind the transition process from education to work is a complex and long-lasting developmental task where a crucial role is played by the knowledge of labour market, level of ambitions and ability to achieve the compromise between these aspirations and possibilities. The results of the construction of PEZP show the significance of confrontation of own abilities assessment and the great awareness of the importance of working as well as the hazards related to taking wrong decisions.

Key words: identity capital, theories of occupational choice, transition from education to work, employability

W artykule przedstawiono założenia teoretyczne oraz procedurę konstrukcji Skali Przejścia z Edukacji do Pracy (PEZP). Na podstawie analiz wybranych teorii przejścia na rynek pracy oraz rozwoju tożsamości stwierdzono, że podjęcie zatrudnienia przez absolwentów zależy nie tylko od koniunktury rynku pracy i ich wyników szkolnych, ale i poziomu rozwoju tożsamości i trafnej oceny własnych zasobów. W tej perspektywie proces przejścia z edukacji na rynek pracy jest złożonym i długotrwałym zadaniem rozwojowym, w którym znaczącą rolę odgrywają wiedza o rynku pracy, poziom aspiracji i dojrzałość do osiągania kompromisu między oczekiwaniami a możliwościami. Wyniki konstrukcji Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy pokazują znaczenie konfrontacji z realiami oceny własnych możliwości i dużą świadomość znaczenia pracy zawodowej oraz zagrożeń związanych z podejmowaniem błędnych decyzji.

Joanna Czarnota-Bojarska

- 255-258 **Dopasowanie człowiek – organizacja i tożsamość organizacyjna a wykonanie pracy**
PERSON – ORGANIZATION FIT, ORGANIZATIONAL IDENTITY, AND WORK PERFORMANCE

On the base of Turner's (1987) Self-Categorization Theory was shown that two forms of person – organization fit, described by Kristof (1996) have different regulatory nature and in the different way influence the work's efficiency. The supplementary fit, that is the congruence of norms and values of the person and the organization, in the direct way increases the employee's productivity. On the other hand, the complementary fit, i.e. mutual needs fulfillment, has the impact on the productivity fully mediated by the organizational identification. The most important concepts of the person – organization fit were discussed as well as the concept of group's identity, in the meaning of the Self-Categorization Theory. The presented experiment, on 118 employees of one organization, reveals results fully supporting the hypothesis. The problem of the practical apply of the conclusions from the research was discussed.

Key words: person – organization fit, organizational identity, work performance

W oparciu o Teorię Kategoryzacji JA (Turner, 1987) pokazano, że postulowane przez Kristof (1996) dwie formy dopasowania człowiek – organizacja mają inny charakter regulacyjny i różny wpływ na efektywność pracy. Dopasowanie suplementarne, rozumiane jako zgodność norm i wartości pracownika i organizacji, w sposób bezpośredni zwiększa produktywność, natomiast dopasowanie komplementarne czyli zaspokojenie wzajemnych potrzeb pracownika i organizacji, wpływa na produktywność w sposób zapośredniczony przez poczucie tożsamości organizacyjnej. Omówione zostały najważniejsze koncepcje dopasowania człowiek – organizacja oraz pojęcie tożsamości grupowej w rozumieniu Teorii Kategoryzacji JA. Zaprezentowano badanie, przeprowadzone na grupie 118 osób, którego wyniki w pełni poparły postawione hipotezy. W dyskusji poruszony został problem praktycznego zastosowania wniosków płynących z uzyskanych wyników.

Agnieszka Kozak, Jacek Sobek

- 259-268 **Kształtowanie kultury wartości i zaangażowania organizacyjnego – psychospołeczne wyzwania współczesnych organizacji**
MOULDING THE CULTURE OF VALUES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT – PSYCHOLOGICAL CHALLENGES OF MODERN ORGANIZATIONS

Organizations nowadays operate in a complex environment, and as a result of this, they are confronted with the need of creating the dynamic strategies of action. However, the strategy itself cannot be the only solution to the growth of organization (Weinzimmer, 2000). When organization is dealing with different visions and strategies, organizational culture and commitment become an important predictor of organization performance and effectiveness (Kwantes, Boglarsky, 2007). The purpose of this study is to find the relationships among organizational culture, organizational values and organizational commitment. The obtained results allow to formulate conclusions which confirm that one of the conditions of the employees' organizational commitment is attention on the part of the organization to the core values consistency in all dimensions of organizational culture – success, efficiency, leadership and personnel management – selected in the conception of Cameron, Quinn (2006). Moreover, the organizational commitment is supported by those values of organizational care which help people to build good interpersonal relations and accomplish their own aspirations.

Key words: organizational culture, leadership, organizational performance

Współczesnym organizacjom przychodzi działać w złożonym otoczeniu, co sprawia, że stają one w obliczu tworzenia dynamicznych strategii działania. Właściwa strategia nie jednak jedynym determinantem wzrostu organizacji (Weinzimmer, 2000). Kiedy organizacja jest polem doświadczalnym dla różnych wizji i strategii, szczególnego znaczenia w osiągnięciu wysokiej efektywności organizacji nabiera kształtowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej (Kwantes, Boglarsky, 2007). Prezentowane w artykule badania zmierzały do identyfikacji typu kultury organizacyjnej oraz wartości organizacyjnych, z którymi koreluje zaangażowanie organizacyjne. Otrzymane rezultaty pozwoliły na sformułowanie wniosków o charakterze aplikacyjnym (tak dla zarządzających organizacjami, jak i konsultantów zewnętrznych), które potwierdzają, że jednym z warunków zaangażowania organizacyjnego pracowników jest dbałość organizacji o spójność centralnych wartości we wszystkich wymiarach kultury organizacyjnej – sukcesu, efektywności, przywództwa i zarządzania ludźmi – wyodrębnionych w koncepcji Cameron, Quinn (2006). Ważnym obszarem troski ze strony organizacji jest również tworzenie warunków dla rzeczywistej realizacji wartości pracowników związanych z ich aspiracjami, charakterem relacji interpersonalnych w środowisku pracy.

Maciej Macko, Marcin Łaciak

269-275 **Jak skutecznie scynizować własnych pracowników i uczynić firmę mniej efektywną?**

HOW TO PROMOTE ORGANIZATIONAL CYNICISM AND MAKE THE COMPANY LESS EFFECTIVE

Organizational cynicism and employee cynicism are both concepts which are not adequately depicted in Polish work and organizational psychology literature. The main purpose of this article is: first, to present the history of cynicism and its various concepts, then secondarily to introduce the definition of organizational cynicism as an attitude towards an employing organization, and further to present tools for measuring employee cynicism, then finally to show the possible impact of cynicism on organizational commitment which is demonstrated through daily work behaviors. The authors intent is to empirically evaluate how cynicism affects organizational behaviors.

Key words: organizational cynicism, withdrawal, fairness, trust.

Zarówno cynizm organizacyjny, jak i cynizm pracowników, to pojęcia nieobecne w polskiej literaturze z obszaru psychologii pracy i organizacji. Celem tego artykułu jest przybliżenie definicji cynizmu organizacyjnego, jako postawy wobec organizacji pracodawcy, zilustrowanie rozwoju tego pojęcia w literaturze zachodniej, zaprezentowanie autorskiego narzędzia do mierzenia poziomu scynizowania pracowników oraz przedstawienie związków wysokiego poziomu cynizmu z behawioralnymi przejawami zaangażowania pracowników. Autorzy empirycznie weryfikują hipotezę, że cynizm pracowników wykazuje związku z rodzajem przywiązania do organizacji, czego podstawowym przejawem jest wzrost negatywnych zachowań wśród pracowników.

Mariola Laguna

277-285 **Cechy osobowości a podejmowanie działań rozwojowych przez pracowników**

PERSONALITY TRAITS AND TRAINING MOTIVATION IN EMPLOYEES

Despite the development of research on lifelong learning, we still know little about the factors that foster employees' motivation to undertake developmental activities. The present article attempts to explain how and to what extent personal factors affect training motivation. It investigates the role of five personality traits in relation to training motivation. Training motivation is understood as a goal realization process and explained using goal theories. Four phases of the process are analyzed: goal evaluation, intention to undertake training, plan formulation, and actual training undertaking. Data were collected in a 3-month, longitudinal study, and data from 176 employees (aged 20-57) were analyzed. Structural equation modeling was applied to identify the important predictors of the stages of training undertaking. The findings suggest that personality traits to some degree predict motivation to undertake training. The model with partial mediation by goal evaluation was supported by the data.

Key words: personality traits, training and development, motivation, goals, intentions

Prezentowane badania zmierzają do odpowiedzi na pytanie o to, które z cech osobowości opisywanych przez model pięcioczynnikowy sprzyjają podejmowaniu rozwoju zawodowego i osobistego. Wpisują się one w szerszy nurt badań nad aktywnością celową człowieka ujmując podejmowanie szkoleń jako działanie ukierunkowane na realizację celu. Przyjęcie takiej perspektywy pozwoliło wykorzystać w analizie szersze modele teoretyczne opracowane dla zrozumienia zachowań celowych. Przeprowadzone zostało badanie podłużne, które oprócz cech osobowości, oceny celu, intencji jego realizacji, planu działania, ujmowało także realnie podjęte działania szkoleniowe. Analizie poddano wyniki 176 osób pracujących. Wyniki pokazały, że w oparciu o zmienne osobowościowe możemy do pewnego stopnia przewidywać podejmowanie aktywności szkoleniowej. Najważniejszą rolę odgrywa otwartość na doświadczenie, także sumienność, ugodowość i ekstrawersja mają pozytywny wpływ, podczas gdy neurotyczność obniża ocenę szans powodzenia. Cechy osobowości oddziałują nie tylko poprzez ocenę celu, ale także bezpośrednio na intencję działania – model z częściową mediacją uzyskał poparcie w danych.

Słowa kluczowe: cechy osobowości, szkolenia, motywacja, zachowania celowe, intencje

Jarosław Polak

287-295 **Możliwości uwzględniania religijności i duchowości w praktyce zarządzania w opinii menedżerów**

THE POSSIBILITY OF TAKING ACCOUNT OF RELIGIOSITY AND SPIRITUALITY IN THE PRACTICE OF MANAGEMENT IN THE OPINION OF MANAGERS

The paper raises a question whether religiosity and spirituality can be taken into account by Polish managers in a process of meeting their managerial objectives. The author puts forward the thesis that religiosity and spirituality are significant for optimal human functioning including professional career. He also claims that religious and spiritual practices can be an asset to organizations. Nevertheless, a number of theoretical and technical barriers are placed in the way of practical application of the concept of „spirituality in the workplace”. What was recognized as crucial was the issue regarding the approval of such practices in the human resources area. In order to explore the problem the research was conducted among 28 managers of financial institutions. An in-depth interview was used as a method for data collection. Interpersonal relations, ethical behavior and personal growth were indicated as the areas being most susceptible to the religious and spiritual impact made on managers and workers. Concurrently, the managers demonstrated a high level of acceptance for employees' religious expression at work. The approval for using religiosity and spirituality as a tool for human resources management was also given consideration. As a result most of the managers were skeptical about it and raised an issue of technical and moral aspects of organizational practices in human resources management in the context of spirituality. Apart from a possible manipulation, they assessed that such a situation exerts influence on organizations to break a principle of separation of public and private spheres.

Key words: spirituality and religiosity in the workplace, human resources management, ethical behavior, attitude to work

W artykule rozpatrywany jest problem, czy wzorem nurtu „duchowości w pracy” (*spirituality at the workplace*) religijność i duchowość mogą być uwzględniane przez polskich menedżerów jako pomoc w osiągnięciu celów ich pracy kierowniczej. Przywołana zostaje teza badaczy z obszaru nauk o organizacji i psychologii religii, głosząca że religijność i duchowość mają pozytywny wpływ na funkcjonowanie człowieka w miejscu pracy oraz, mogą podnosić efektywność ekonomiczną organizacji. Koncepcja „duchowości w miejscu pracy” napotyka jednak liczne teoretyczne oraz techniczne bariery ograniczające jej wykorzystanie w praktyce. Autor podnosi wobec tego pytanie o gotowość polskich menedżerów do wpływania na pracowników z wykorzystaniem duchowego i religijnego systemu znaczeń. Wywiady na ten temat przeprowadzono wśród 28 menedżerów instytucji finansowej. Menedżerowie zgadzali się że religijność i duchowość mają duże znaczenie dla wielu obszarów funkcjonowania ich samych i ich pracowników. Zaliczyli do nich przede wszystkim: budowanie relacji z innymi, zachowania etyczne i rozwój osobisty. Równocześnie menedżerowie prezentowali wysoki poziom akceptacji dla przejawów religijności i duchowości pracowników. Sprawdzone również czy menedżerowie akceptują wykorzystanie religijności i duchowości jako narzędzia do zarządzania zasobami ludzkimi. Większość menedżerów odnosiło się to tego pomysłu negatywnie i wyrażało sceptycyzm wobec technicznych możliwości i etycznych konsekwencji takich praktyk. Oceniali oni, że podejście takie może prowokować do manipulacji, zachowań nieetycznych oraz narażać organizacje na łamanie zasady oddzielenia sfery publicznej i prywatnej.

Bohdan Rożnowski

297-306 Jakość życia kobiet migrujących zarobkowo oraz jej wpływ na intencję ponownych wyjazdów

CHANGES IN QUALITY OF LIFE OF FEMALE ECONOMIC MIGRANTS DURING MIGRATION AND AFTER RETURN

Quality of life is one of the key concepts in modern psychology. In the studies the model proposed by Schallock (1997) was selected as the basis of the operational definition of the concept. Quality of life was associated with the proposition of Hugo (1982), indicating the reasons for the decision to migrate. We hypothesized that the assessment of quality of life is the basis for planning gainful emigration. The hypothesis was tested on a sample of 300 women who returned to Poland after labor migration. The Subjects were chosen according to the "snowball" methodology. The sample were composed of three layers: those who had been unemployed before migration, those who had worked on farms, and finally those who had worked outside agriculture. The collected results indicate that the assessment of quality of life has a moderate effect on the intention to change location. Different components of this assessment are vary in the direction of influence. The employment status influences the strength of the impact of individual components of quality of life on the intention of migration.

Key words: quality of life, migration decision, woman migration

Jakość życia jest jednym z kluczowych pojęć we współczesnej psychologii. W badaniach wybrano koncepcję Schallocka (1997) jako podstawę definicji operacyjnej pojęcia. Ocenę jakości życia powiązano z modelem Hugo (1982) wskazującym na przesłanki decyzji migracyjnych. Postawiono hipotezę, że to ocena jakości życia jest podstawą planowania emigracji zarobkowej. Hipotezę sprawdzano na próbie 300 kobiet, które wróciły do Polski z migracji zarobkowej. Próba dobrana według metodologii „kuli śniegowej” składała się z trzech warstw osób: przed wyjazdem były bezrobotnymi, pracującymi na roli i pracującymi poza rolnictwem. Zebrane wyniki wskazują, że ocena jakości życia ma umiarkowany wpływ na intencję zmiany lokalizacji. Różne komponenty tej oceny mają odmienny kierunek wpływu. Sytuacja zawodowa ma wpływ na siłę wpływu poszczególnych komponentów jakości życia na intencję migracji.

Elżbieta Turska, Marta Stasiła-Sieradzka, Agata Diec

307-315 Ścieżki edukacyjne młodych kobiet i mężczyzn a struktura ich wartości zawodowych

EDUCATIONAL PATHWAYS OF UNIVERSITY STUDENTS AND THE STRUCTURE OF THEIR PROFESSIONAL VALUES

The article presents the results of research concerning professional values preferred by young people who graduate from higher education institutions. The research is comparative in nature and distinguishes two pathways of an educational career: the so-called traditional pathway (referring to studies in one field only) and the non-traditional one (regarding studies in more than one field). The validity of the research results from the recently observed tendency among young people to realize a double educational pathway as a form of strengthening competitiveness in today's labor market. Basing on the research, there were presented the motives for choosing a new career pathway and the hierarchy of professional values in the selected groups, as well as the young people's plans for the nearest future were recognized.

Key words: values, education, career

Artykuł podejmuje problematykę wartości zawodowych ludzi młodych kończących edukację w szkole wyższej. Badania mają charakter porównawczy – wyróżniono w nich dwie ścieżki edukacyjne – ścieżkę tradycyjną (studia na jednym kierunku) oraz ścieżkę nietradycyjną (studia na więcej niż jednym kierunku). Ważność badań wynika z obserwowanej w ostatnim czasie wśród młodych ludzi, studentów uczelni wyższych tendencji do realizowania „podwójnej” ścieżki edukacji postrzeganej jako skuteczna strategia zwiększająca konkurencyjność na rynku pracy. Na podstawie przeprowadzonych badań przedstawiono motywy podejmowania więcej niż jednego kierunku studiów, zaprezentowano strukturę orientacji na wartości zawodowych w wyróżnionych grupach z uwzględnieniem kryterium płci oraz rozpoznano plany ludzi młodych na najbliższą przyszłość.

Słowa kluczowe: wartości, edukacja, kariera

Stanisław A. Witkowski, Magdalena Ślęzyk-Sobol

317-322 Organizacyjno-podmiotowe uwarunkowania zjawiska wypalenia zawodowego

ORGANIZATIONAL AND SUBJECTIVE DETERMINANTS OF THE PHENOMENON OF OCCUPATIONAL BURN-OUT

The article concerns the subject of given organizational and subjective determinants of the phenomenon of occupational burn-out experienced among middle- and managerial-level staff employed in budgetary as well as in business organizations. The authors present the results of research led from 2011 up to 2012 throughout Poland in different fields and economic sectors like: health care, public administration, education, national defense, trade and services and financial areas. The research focused on the explanation of relationships between occupational burn-out (defined as emotional exhaustion, cynism and sense of personal achievement) and perception of organizational environment, level of sensed organizational stress and personality factors (personality traits according to the Big Five Model). The results confirm that the strongest cause of burn out are: occupational role overload and globally negative perception of organizational environment. The strongest personality predictor of burning out are higher level of depressiveness, low trust (stronger cynism and skepticism), low level of agreeableness and high neuroticism, high reliability and what is most surprising – assertiveness.

Key words: burn out, organizational stress, organizational climate

Niniejszy artykuł porusza problematykę wybranych organizacyjnych oraz podmiotowych uwarunkowań zjawiska wypalenia zawodowego wśród pracowników szczebla specjalistycznego oraz kierowniczego zatrudnionych w instytucjach budżetowych oraz przedsiębiorstwach prywatnych. Autorzy prezentują wyniki badań prowadzonych od 2011 roku na terenie całej Polski w następujących obszarach gospodarczych: ochrona zdrowia, administracja publiczna, edukacja, obrona narodowa, handel i usługi, finanse. Badania koncentrowały się na wyjaśnieniu związków pomiędzy czynnikami organizacyjnymi, takimi jak: percepcja klimatu organizacyjnego, doświadczenie stresu organizacyjnego, rozumianego jako: konflikt roli zawodowej, wieloznaczność roli, przeciążenie rolą oraz osobowościowymi (cechy osobowości w ujęciu Wielkiej Piątki) a poziomem wypalenia zawodowego. Wyniki badań wskazują, że wypalenie zawodowe jest najsilniej warunkowane przez przeciążenie roli zawodowej oraz negatywną globalną percepcję klimatu organizacyjnego. Najsilniejsze osobowościowe predyktory wypalenia to podwyższony poziom depresyjności, niskie zaufanie (nasilony cynizm i sceptycyzm), niska ugodowości i wysoki neurotyzm oraz wysoka obowiązkowość i co zaskakujące – asertywność.

Iwona Krzewska, Grażyna Dolińska-Zygmunt

325-333 Poczucie granic ciała i jego implikacje dla kondycji zdrowotnej człowieka

SENSE OF BODY BOUNDARIES AND ITS CONSEQUENCES FOR HUMAN HEALTH CONDITION

The sense of body boundaries has numerous definitions and has been rarely analysed as a psychological category. Development and psychodynamic concepts describe it as a way in which a person experiences his or her own body surface as the reflection of the separation

and autonomy from the outside world and safety in his or her own body. The researched concepts indicate the significant role of body boundaries in the development of personality and psychological identity. The following article reviews the theoretical and empirical studies concerning the relationship between the sense body boundaries and human health condition. The research presents various ways of experiencing body boundaries as well as conditions and effects of the mentioned experience. The concept of health and illness is particularly analysed. The theoretical and empirical studies suggest the correlation between the sense of body boundaries and psychosomatic, mental and behavioral disorders.

Key words: sense of body boundaries, body-self, health condition

Poczucie granic ciała jest niejednorodną i rzadko eksplorowaną kategorią psychologiczną. Koncepcje rozwojowo-psychodynamiczne określają je jako sposób doświadczania przez człowieka własnej cielesnej powierzchni, który znajduje odzwierciedlenie w jego poczuciu odrębności od otoczenia i bezpieczeństwa w ciele. Ujęcia te podkreślają ważny udział poczucia granic ciała w rozwoju osobowości i tożsamości psychologicznej. Artykuł jest przeglądem doniesień teoretycznych i badań empirycznych na temat znaczenia poczucia granic ciała dla kondycji zdrowotnej człowieka. Przedstawiono w nim sposoby definiowania poczucia granic ciała, a także jego uwarunkowania i następstwa, ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu zdrowia i choroby. Doniesienia teoretyczne i empiryczne sugerują związki poczucia cielesnych granic z objawami choroby psychosomatycznej, zaburzeniami psychicznymi i zachowania, a także z potencjalnymi zdrowia i adaptacją do warunków choroby.

Ryszard Makarowski

335-346 **Kwestionariusz Ryzyka Stymulacyjnego i Ryzyka Instrumentalnego (KRSiRI) – nie tylko dla sportowców**

QUESTIONNAIRE OF STIMULATING AND INSTRUMENTAL RISK (KRSiRI) – NOT ONLY FOR ATHLETES

The article contains detailed information about the Questionnaire of Stimulating and Instrumental Risk. It discusses: 1) Stimulating risk, which is perceived as a way to stimulate oneself by increasing physiological excitation. In this case, profit, victory or loss are irrelevant, because the assumption is that activity should provide pleasant state of excitement, which is a goal in itself. 2) Instrumental risk, which is perceived as chance to achieve a positive result. It is the future prize that makes people seek such instruments to increase the chance of success. The stimulating and pleasure-related aspect of taking a risk is irrelevant. The article presents analyses concerning reliability and accuracy of the questionnaire, which was completed by almost five thousand persons. The last section of the article features the content of the questionnaire, method of calculating.

Key words: instrumental vs stimulating risks; perception of risk, risk factors, sport, motivation, confirmatory factor analysis

Artykuł zawiera kompleksowe dane na temat Kwestionariusza Ryzyka Stymulacyjnego i Ryzyka Instrumentalnego. Omówiono w nim: – Ryzyko stymulacyjne, które postrzegane jest jako sposób na dostarczenie sobie stymulacji, poprzez podniesienie pobudzenia fizjologicznego. Nie ważny jest tutaj zysk, wygrana czy strata, bowiem z założenia aktywność ma powodować przyjemny stan ekscytacji, który jest celem samym w sobie. – Ryzyko instrumentalne, które postrzegane jest jako szansa osiągnięcia pozytywnego wyniku. To przyszła wygrana powoduje, że osoby poszukują takich instrumentów by zwiększyć prawdopodobieństwo sukcesu. Aspekt stymulacyjny i przyjemnościowy podejmowania ryzyka nie jest istotny. W artykule zaprezentowano analizy dotyczące rzetelności i trafności kwestionariusza, które wykonano na prawie pięciu tysiącach osób. Na końcu artykułu zamieszczono treść kwestionariusza, sposób jego obliczania.

Henryk Gasiul

347-360 **Czy powrót do psychologii personalistycznej jest możliwy i jak mógłby być uzasadniony?**

IS THE RETURN TO PERSONALISTIC PSYCHOLOGY POSSIBLE AND HOW IT MAY BE JUSTIFIED?

The fundamental aim of the presented article is to justify the importance of pluralistic approach in personality psychology and to sketch a personalistic perspective as promising for personality psychology. Research carried out nowadays within the framework of personality psychology is concentrated rather on analysis of individual differences while omitting the individuality itself. However, it is an explanation of individuality which seems to be the main task of personality psychology, and not the comparison of individuals. Hence the suggestion to refer to theoretical positions which make possible the combination of idiographic and nomothetic approaches in personality psychology – one of those positions which is especially promising is offered by the personalistic psychology. The author of the presented article assumes that there are two strategies of interpretation – defined as a priori and a posteriori strategies. The classic personalistic psychology of W. Stern is an example of a priori strategy, but the author's proposition can be classified as a posteriori one. In this case the reasons for personalistic interpretation are inferred from human acts and intentions – they enable to discover the fundamental significance of "I" as subject of acts and self-related motives. The "I" and self-related motives make visible the specificity of human being, which could be named as a person, and we may conclude from it what her/his attributes are. Striving for realization of personal attributes which manifest themselves as self-related motives indicate the uniqueness of individuality and the unique way of personality development. According to the distinction proposed by the author the nomothetic approach should consist in discovering general laws of realization of self-related as well as laws of person and personality development, whereas idiographic approach, which is essential for personality psychology, should consist in observing individual ways of fulfilling self-related motives and consequently in registering individual personality development.

Key words: I- motives, personality, personalistic perspective

Podstawowym celem prezentowanego artykułu jest wskazanie na znaczenie pluralistycznego podejścia w psychologii osobowości oraz nakreślenie obiecującej dla psychologii osobowości personalistycznej perspektywy. Obecnie przeprowadzane badania w ramach psychologii osobowości skupiają się raczej na analizie różnych indywidualnych z jednoczesnym pominięciem samej w sobie indywidualności. Zadaniem psychologii osobowości wydaje się jednak być przede wszystkim wyjaśnienie indywidualności, a nie porównywanie między sobą jednostek. Stąd propozycja odwołania się do takich ram teoretycznych, które uwzględniają zarówno idiograficzne jak i nomotetyczne podejście w psychologii osobowości – jedną z takich szczególnie obiecujących ram stwarza personalistyczna psychologia. Autor prezentowanego artykułu wskazuje na dwie możliwe strategie prowadzące do personalistycznej interpretacji, określone jako strategia apriori oraz strategia aposteriori. Przykładem strategii apriori jest klasyczna psychologia personalistyczna W. Sterna, natomiast autorską propozycją jest strategia aposteriori. W tym ostatnim przypadku podstawą dotarcia do personalistycznej interpretacji są ludzkie działania i intencje – one prowadzą do odkrycia fundamentalnego znaczenia „ja” jako podmiotu działania i do motywów ja. „Ja” oraz motyw ja wskazują jednocześnie na specyfikę bytu ludzkiego, którą można określić mianem osoby oraz na jej atrybuty osobowe. Dążenie do realizacji atrybutów osobowych manifestujących się jako dążenie do realizacji motywów ja świadczy o niepowtarzalności każdej jednostki i wskazuje na niepowtarzalny sposób rozwoju osobowości. Zgodnie z wprowadzonym rozróżnieniem na podejście nomotetyczne i idiograficzne, podejście nomotetyczne autor sprowadza do odkrywania ogólnych praw spełniania się motywów ja, osoby oraz do praw rozwoju osobowości, natomiast podejście idiograficzne, zasadnicze dla psychologii

osobowości, sprowadza do obserwacji indywidualnych ścieżek spełniania się motywów ja, a w następstwie do obserwacji niepowtarzalnego sposobu rozwoju jednostkowej osobowości.

Słowa kluczowe: motywy ja, osobowość, perspektywa personalistyczna

Igor Pietkiewicz, Jonathan A. Smith

361-369 **Praktyczny przewodnik interpretacyjnej analizy fenomenologicznej w badaniach jakościowych w psychologii**

A PRACTICAL GUIDE TO USING INTERPRETATIVE PHENOMENOLOGICAL ANALYSIS IN QUALITATIVE RESEARCH PSYCHOLOGY

Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) has become a popular methodological framework in qualitative psychology. Studies based in IPA focus on examining how individuals make meaning of their life experiences. Doing IPA involves a detailed analysis of personal accounts from participants. This is followed by the presentation of the emergent experiential themes which takes the form of a narrative outline supported by verbatim quotes from participants and detailed interpretation from the researcher. This makes manifest the double hermeneutic which is at the heart of IPA. IPA draws upon phenomenology, hermeneutics, and idiography. This paper presents the theoretical principles behind IPA and offers guidelines for doing a study based on this framework.

Key words: qualitative research methodology, interpretative phenomenological analysis, qualitative psychology

Interpretacyjna Analiza Fenomenologiczna (IPA) stała się popularnym modelem metodologicznym w psychologii jakościowej. Badania oparte o IPA koncentrują się na tym, jak ludzie nadają znaczenie swoim doświadczeniom życiowym. Stosowanie IPA wiąże się ze szczegółową analizą wypowiedzi uczestników badań. W raportach prezentuje się tematy wyodrębnione w trakcie analizy, którą są opatrzone szczegółowym komentarzem interpretacyjnym badacza i ilustrowane cytatami z wypowiedzi osób badanych. Dzięki temu stosuje się podwójną hermeneutykę, która stanowi sedno IPA. Omawiany model odwołuje się do fenomenologii, hermeneutyki i idiografii. Niniejszy artykuł przedstawia podstawy teoretyczne IPA i dostarcza wskazówek, jak zaprojektować badanie oparte na tym modelu.

Słowa kluczowe: metodologia badań jakościowych, interpretacyjna analiza fenomenologiczna, psychologia jakościowa