

# Zastosowanie skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy w warunkach polskich\*

## The Workplace Self-expansion Questionnaire in a Polish context

*Tomasz Besta*

*Paweł Jurek*

Uniwersytet Gdański, Instytut Psychologii,  
t.besta@ug.edu.pl, psyj@ug.edu.pl

### Streszczenie:

Artykuł prezentuje polską adaptację skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy (PRJMP). Skala PRJMP jest miarą samoopisową, określającą stopień poczucia rozszerzenia Ja w środowisku pracy. W artykule opisano badanie na dwóch próbach osób pracujących, zróżnicowanych pod względem płci, stażu pracy, zajmowanych stanowisk i wykonywanej pracy ( $N = 647$ ). Analizy potwierdziły jednoczynnikową strukturę skali oraz wysoką rzetelność narzędzia. Wyniki na skali PRJMP korelują pozytywnie, w sposób oczekiwany z satysfakcją z pracy, przywiązaniem do organizacji i zaangażowaniem w wykonywaną pracę, co świadczy o trafności teoretycznej polskiej wersji skali. Pozwala to uznać skalę PRJMP za przydatne narzędzie do badania poczucia rozszerzania granic własnej osoby wśród osób wykonujących różne zawody.

**Słowa kluczowe:** psychologia pracy, tożsamość społeczna, satysfakcja z pracy, metody pomiaru.

### Abstract:

This article presents the Polish adaptation of the Workplace Self-expansion Questionnaire (Workplace SEQ), a self-reported measure for assessing the degree to which the motivation to expand the boundaries of self-concept is satisfied by the work environment. The study was conducted on two samples of employees, diverse in terms of gender, work experience, position, and the type of work ( $N = 647$ ). Statistical analysis confirmed the single-factor structure of the questionnaire and the high reliability of this measure. As expected, the Polish version of the Workplace SEQ correlated positively with job satisfaction, organization commitment, and work engagement, which thus verifies its construct validity. The results support this version of the Workplace SEQ as a useful tool for studying self-expansion among people engaged in various professions.

**Keywords:** work psychology, social identity, job satisfaction, assessment methods.

\* Artykuł powstał w wyniku realizacji grantu Narodowego Centrum Nauki nr 2014/14/E/HS6/00587, przyznanego Tomaszowi Beście.

## 1. Wprowadzenie

Dążenie do wzrostu i samorozwoju związane z angażowaniem się w aktywności i relacje pomagające spojrzeć na świat, ludzi i wydarzenia w szerszej perspektywie oraz pozwalające rozwinąć kompetencje i zdobyć nową wiedzę uważane było już przez klasyków psychologii za ważny mechanizm budowania tożsamości. Na przykład Gordon W. Allport (1961) uznał rozszerzanie granic własnej osoby (*self-expansion*), przejawiające się m.in. w zaangażowaniu się w ważne aktywności życiowe i interakcje z ludźmi bliskimi oraz ważnymi dla kształtowania się pojęcia Ja, za istotną cechę dojrzałości psychicznej. Opierając się na wcześniejszych pracach psychologów humanistycznych oraz na filozoficznych rozważaniach (zarówno tych wywodzących się z tradycji europejskiej, jak i azjatyckiej) nad ideą miłości i pożądania, Elaine N. Aron i Arthur Aron (1996) zaproponowali model rozszerzania się Ja. Motywacja do poszerzania granic własnej osoby realizowana jest poprzez: 1) włączanie bliskich osób oraz 2) angażowanie się w nowe interesujące aktywności i interakcje pozwalające na rozwój złożoności poznawczej, różnych tożsamości społecznych oraz perspektyw patrzenia na świat. Konsekwencją rozszerzenia Ja jest m.in. poczucie zdobycia nowej wiedzy, umiejętności, zasobów poznawczych potrzebnych do poradzenia sobie z sytuacjami trudnymi czy rozbudowanie swoich tożsamości grupowych. W tym ujęciu nie jest to tylko odpowiednik potrzeby samorealizacji, gdyż angażowanie się w nowe aktywności i nawiązywanie bliskich relacji z innymi ludźmi może prowadzić do nieoczekiwanego rozwoju Ja, poszerzania Ja o niespodziewane tożsamości społeczne czy sposoby radzenia sobie, a niekoniernie do realizacji własnego potencjału, talentów i możliwości. Motywacja ta jest jednak

według przywołanych autorów związana z dążeniem do autonomii i poczucia własnej skuteczności. Postulowali oni, że właśnie dzięki bardziej złożonemu obrazowi własnej osoby, nowej wiedzy czy zinternalizowanym nowym perspektywom rozszerzenie Ja pozwala ludziom na rozwijanie poczucia sprawstwa i autonomii. Są oni wówczas lepiej przygotowani, aby radzić sobie z napotykanymi przeciwnościami i sprostać wyzwaniom (zob. np. A. Aron, Paris, E.N. Aron, 1995; A. Aron i in., 2004; Mattingly, Lewandowski, 2013a). Prezentując ten model, Marta Andrałojć (2010) zauważyła, że czerpie on zarówno z klasycznego ujęcia psychologii, jak i ze współczesnej psychologii społeczno-poznawczej, gdyż już William James zauważył, opisując Ja przedmiotowe, że w szerokim znaczeniu treść Ja obejmuje „wszystko, co można nazwać swoim własnym” (za: Andrałojć, 2010, s. 6), a więc również posiadane przedmioty oraz swych bliskich. To właśnie James stwierdził, że „nasza najbliższa rodzina jest częścią nas samych” (za: Andrałojć, 2010, s. 6).

Pierwotnie badania nad motywacją do rozszerzania granic własnej osoby dotyczyły głównie włączania do pojęcia Ja bliskich ludzi i podkreślały role bliskich relacji w ciągłym rozbudowywaniu własnego Ja (zob. Doroszewicz, Gaman-Wilk, 2012). Z uwagi na to, że w toku rozwoju bliskiego związku aspekty Ja partnera bądź partnerki włączane są w obręb pojęcia Ja, ostatecznie Ja danej osoby w bliskiej relacji poszerza się o role społeczne, charakterystyki i treści samowiedzy, a także tożsamości grupowe partnera lub partnerki. Powoduje to połączenie reprezentacji poznawczej osób w bliskiej relacji, czego poznawczą konsekwencją jest m.in. to, że mylone są opisy swojej osoby z opisami partnera/partnerki, ale nie z opisami innych osób spoza bliskiej relacji (Mashek, A. Aron, Boncimino, 2003). Siła bliskości relacji jest

rozumiana w tym ujęciu jako zazębianie się konstruktów Ja romantycznych partnerów lub osób blisko ze sobą związanych (zob. Zbieg, Słowińska, Żak, 2015). E.N. Aron i A. Aron (1996) wykazali, że włączenie romantycznego partnera/partnerki w obręb pojęcia własnej osoby, czyli silne zazębianie się konstruktów Ja, dzięki któremu następuje rozszerzenie Ja, wiąże się ze wzrostem poczucia skuteczności. Według autorów przyczyną tego może być uzyskanie dodatkowych zasobów, ważnych dla radzenia sobie z problemami i dla skutecznego działania (np. rozwinięcie umiejętności decentracji, bardziej złożone spojrzenie na problemy, wsparcie społeczne), co pomaga w osiągnięciu zamierzonych celów. Aby zmierzyć stopień włączania bliskich do pojęcia Ja, skonstruowano piktograficzną skalę składającą się z siedmiu rysunków, na których dwa okręgi – reprezentujące własną osobę i inną osobę – stopniowo coraz bardziej nakładały się na siebie (*Inclusion of Other in the Self scale* – IOS; A. Aron, E.N. Aron, Smollan, 1992). Im bardziej okręgi nakładały się na siebie, tym silniejsze było włączanie danej osoby w struktury Ja. Aby oszacować, w jakim stopniu motywacja do rozszerzenia Ja jest zaspokojona dzięki zaangażowaniu się w bliski związek z drugą osobą, skonstruowano skalę poczucia rozszerzenia Ja (*Self-expansion Questionnaire* – SEQ; Lewandowski, A. Aron, 2002), której pozycje dotyczyły stopnia, w jakim bliski związek jest szansą na rozszerzenie Ja o nowe doświadczenia, umiejętności i wiedzę czy możliwości spoglądania na rzeczywistość z szerszej perspektywy (Lewandowski, A. Aron, 2002). Badania, w których wykorzystano te narzędzia, wykazały, że korelują one z innymi wskaźnikami bliskości interpersonalnej (por. np. badania w Polsce nad skalą IOS – Wróbel i in., 2014). Nakładanie się konstruktów Ja i partnera wiązało się także z postrzeganą siłą relacji oraz

poczuciem podobieństwa w relacji (Zbieg, Słowińska, Żak, 2015). Badania z użyciem SEQ wykazały m.in., że rozszerzenie Ja związane jest z motywacją do angażowania się w nowe aktywności (*approach motivation*) (Mattingly, McIntyre, Lewandowski, 2012).

Model rozszerzenia Ja znalazł również zastosowanie do analizy relacji wewnątrzgrupowych. Postulowano, że mechanizm włączania bliskich do pojęcia Ja powinien dotyczyć nie tylko rodziny i partnerów romantycznych, ale również członków grupy własnej. Szczególnie wówczas, gdy grupa jest istotna dla kształtowania się obrazu własnej osoby i traktowana jest jak większa, rozszerzona rodzina (S.C. Wright, A. Aron, Tropp, 2002). Wyniki badań Eliota R. Smitha (2002), w których eksplorował on związek pomiędzy schematami Ja a schematami grupy, wykazały, że poznawczo bardziej dostępne i łatwiej aktywizowane są te charakterystyki, które opisują zarówno własną osobę, jak i grupę społeczną. Rozszerzenie Ja poprzez włączanie grup do Ja jest traktowane także jako wynik zwiększania własnego wpływu na otaczającą nas rzeczywistość (por. Reykowski, 2013).

Oprócz włączania innych w granice Ja inne dwa źródła rozszerzenia Ja to: ukończenie wymagających zadań oraz bezpośrednio nabywanie nowych perspektyw, zasobów (*resources*) i tożsamości (*identities*) (McIntyre, Mattingly, Lewandowski, Simpson, 2014). Oba te źródła mogą służyć poszerzeniu granic własnej osoby, co według autorów wspomaga rozwój poczucia własnej skuteczności i umiejętności radzenia sobie w nowych sytuacjach. W ostatnich latach zaprezentowano wyniki badań bezpośrednio testujących założenie o związku rozszerzenia pojęcia Ja z poczuciem własnej skuteczności, efektywnym działaniem oraz wytrwałością w dążeniu do postawionych celów (np. Mattingly, Lewandowski, 2013b; Mattingly i in., 2012;

Xu, Floyd, Westmaas, A. Aron, 2010). W badaniach eksplorowano konsekwencje poczucia rozszerzenia Ja dla funkcjonowania i samoregulacji w różnych kontekstach społecznych, np. wykazano, że poczucie to jest związane z większym prawdopodobieństwem osiągnięcia celów przy wychodzeniu z nałogów (Xu i in., 2010), jak również z większym zaangażowaniem w realizację zaleceń przy próbach odchudzenia się, z większą faktyczną stratą wagi i częstszą aktywnością fizyczną (Xu i in., 2016). Wykazano ponadto, że rozszerzenie Ja może odbyć się nie tylko poprzez włączanie innych ludzi czy grup w pojęcie Ja, ale również dzięki angażowaniu się w nowe aktywności (Mattingly, Lewandowski, 2013a). Wykonanie nowych zadań, które były oceniane jako ekscytujące, prowadzi do silniejszego poczucia rozszerzenia Ja niż wykonywanie zadań mało ekscytujących, zarówno jeśli dotyczy to aktywności fizycznych (Mattingly, Lewandowski, 2013a, badanie 1), jak i poznawczych (Mattingly, Lewandowski, 2013a, badanie 2).

W celu analizy motywacji do rozszerzenia Ja w środowisku pracy Kevin P. McIntyre, Brent A. Mattingly, Gary W. Lewandowski Jr. i Annie Simpson (2014) stworzyli skalę mierzącą nasilenie rozszerzenia Ja, odnoszącą się do specyfiki funkcjonowania w miejscu zatrudnienia. Tworząc swoje narzędzie, autorzy opierali się na oryginalnej skali *Self-expansion Questionnaire* – SEQ (Lewandowski, A. Aron, 2002), przy czym zmodyfikowali pozycje w taki sposób, aby zamiast odnosić się do bliskiej relacji (np. „W jakim stopniu dzięki przebywaniu ze swoim partnerem/partnerką zdobywasz nowe doświadczenia?”), odnosiły się one do środowiska pracy („W jakim stopniu dzięki wykonywanej przez Ciebie pracy zdobywasz nowe doświadczenia?”). Kwestionariusz okazał się narzędziem rzetelnym (alfa Cronbacha od 0,89

do 0,96). Autorzy przeprowadzili również badania wstępne pokazujące związek pomiędzy postrzeganym rozszerzeniem Ja – następującym dzięki wykonywanej pracy i funkcjonowaniu w środowisku organizacyjnym – a satysfakcją z pracy i przywiązaniem do organizacji. Wyniki cytowanych powyżej badań wskazywały na istotność tej zmiennej dla funkcjonowania pracowników w organizacji. Poczucie, że dzięki swojej pracy zatrudnione osoby mają możliwość poszerzania swoich horyzontów, zdobywania nowej wiedzy i rozwijania nowych sposobów postrzegania otoczenia społecznego, związane było z większą satysfakcją z pracy i z silniejszym przywiązaniem do organizacji. Badania te wykazały również, że wśród osób bezrobotnych poczucie, że dawna praca pozwalała na rozszerzanie Ja, było istotnym predykatorem poziomu samooceny po utracie tej pracy. Im silniejsze było poczucie, że praca dawała możliwość rozszerzenia Ja, tym większy następował spadek samooceny po utracie pracy.

Bazując na badaniach McIntyre'a i współpracowników (2014) oraz na narzędziu, które zostało przez nich zaproponowane, głównym celem badania przedstawionego w niniejszym artykule jest prezentacja polskiej wersji skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy i wykazanie jej rzetelności i trafności. Dodatkowo w naszym badaniu chcieliśmy przeanalizować związek wyników polskiej skali PRJMP z czynnikami ważnymi dla funkcjonowania pracowników, tj. z zaangażowaniem w pracę, satysfakcją z pracy oraz stopniem przywiązania do organizacji.

Poczucie rozszerzenia Ja dotyczy tutaj przekonania, że środowisko pracy może być źródłem rozszerzenia granic swojej osoby i sprzyja nabywaniu nowych perspektyw, umiejętności, wiedzy i tożsamości społecznych. Aktywności, w które pracownicy mogą angażować się w miejscu pracy, mogą być źródłami poczucia rozsze-

rzenia Ja. Na przykład osoby pracujące mogą doświadczyć poczucia rozszerzenia Ja w wyniku ukończenia z sukcesem różnych zadań związanych z pracą. Dodatkowo ludzie, których zadania i obowiązki są unikalne, ciekawe i trudne, powinni doświadczyć większego stopnia rozszerzania Ja niż osoby, których zadania w pracy są powtarzalne, przyziemne i proste (McIntyre i in., 2014, s. 61). Warto przy tym zauważyć, że poczucie rozszerzenia Ja nie jest tożsame z rolą zawodową czy identyfikacją z zawodem, gdyż opisuje przekonanie o możliwej rozbudowie struktury Ja dzięki angażowaniu się w nowe aktywności i zadania, a nie siłę przywiązania do miejsca pracy czy zawodu. Te zmienne mogą być powiązane (np. środowisko pracy, w którym mamy możliwość realizacji potrzeby rozszerzenia Ja, może być środowiskiem, z którym silniej się zidentyfikujemy), ale jeśli chodzi o rozumienie tych pojęć, to są to konstrukty odmienne. Podobnie poczucie rozszerzenia Ja nie wiąże się wyłącznie z możliwością realizacji swoich aspiracji zawodowych, gdyż dotyczy także poszerzania granic własnej osoby związanego z wychodzeniem poza swoją rolę jako osoby pracującej oraz możliwości włączenia do Ja takich charakterystyk czy innych punktów widzenia, które nie wiążą się z zawodowymi aspiracjami.

## 2. Rozszerzenie Ja a czynniki satysfakcji z pracy

Satysfakcja z pracy definiowana jest jako pozytywne doznanie związane z pracą, wynikające z oceny jej właściwości (Robbins, Judge, 2013, s. 74). Fred Luthans (2011) definiuje satysfakcję z pracy jako postrzegany przez pracownika stopień dostarczania przez pracę wszystkiego, co może być dla niego ważne. Satysfakcja zawodowa może być ujmowana jako uogólniona postawa wobec pracy (np. Cammann, Fich-

man, Jenkins, Klesh, 1983; Zalewska, 2003) lub może być rozpatrywana przez pryzmat czynników odzwierciedlających obszary, z których pracownicy są mniej lub bardziej zadowoleni (np. Spector, 1997; Juchnowicz, 2014). Do najczęściej wymienianych aspektów pracy podlegających ocenie należą: praca sama w sobie, wynagrodzenie i dodatkowe świadczenia, rozwój zawodowy oraz relacje ze współpracownikami i przełożonymi (Luthans, 2011; Hellriegel, Slocum, 2011).

Satysfakcja z pracy ma swoje źródła zarówno w warunkach pracy, jak i w osobowościowych właściwościach samego pracownika (Judge, Klinger, 2008). Do sytuacyjnych uwarunkowań satysfakcji zawodowej należą takie właściwości pracy, jak: zróżnicowanie, autonomia, identyfikacja z zadaniami, dostęp do konstruktywnej informacji zwrotnej (Thomas, Buboltz, Winkelspecht, 2004), złożoność (Judge, Bono, Locke, 2000) oraz upełnomocnienie (Siebert, Silver, Randolph, 2004; Gregory, Albritton, Osmonbekov, 2010). W kształtowaniu się satysfakcji pracowników ma również znaczenie klimat pracy panujący w organizacji (Carr, Schmidt, Ford, De Shon, 2003) oraz stopień realizacji kontraktu psychologicznego, obejmującego wzajemne, niepisane oczekiwania między pracownikiem a pracodawcą (Makin, Cooper, Cox, 2000). Atmosfera panująca wewnątrz organizacji ma niejednokrotnie większy wpływ na kształtowanie postaw pracowników niż stosowane normy czy stworzone przez pracodawcę warunki organizacyjne (Juchnowicz, 2014). Badania potwierdzają również negatywny związek konfliktu i wieloznaczności roli zawodowej z satysfakcją z pracy (Jackson, Schuler, 1985; Abramis, 1994; Concha, 2009).

W badaniach przeprowadzonych przez McIntyre'a i współpracowników (2014) wykazano, że charakterystyka pracy sprzyjająca rozszerzeniu

Ja (np. poprzez zapewnienie nowych, stanowiących wyzwanie zadań oraz stworzenie okazji do rozwoju nowych kompetencji) powoduje wzrost satysfakcji z pracy. Należy tu jednak podkreślić, że wspomniani autorzy badali ogólną satysfakcję zawodową, bez odniesienia się do konkretnych aspektów pracy, z których osoby badane są mniej lub bardziej zadowolone. Pogłębiając temat, można przypuszczać, że rozszerzenie pojęcia Ja w pracy będzie dodatnio skorelowane szczególnie z satysfakcją z wykonywanych zadań oraz możliwością rozwoju zawodowego – w nieco mniejszym stopniu z zadowoleniem z relacji z innymi czy wynagrodzenia.

### 3. Rozszerzenie Ja w miejscu pracy a przywiązanie organizacyjne

Przywiązanie do organizacji odzwierciedla poziom identyfikacji pracownika z wartościami i celami obowiązującymi w konkretnym miejscu pracy, co przekłada się na chęć do pozostania w nim. John P. Meyer i Natalie J. Allen (1991) opisali trzy wymiary przywiązania organizacyjnego: przywiązanie afektywne, normatywne i kontynuacyjne. Przywiązanie afektywne oznacza identyfikowanie się z organizacją oraz chęć angażowania się w związane z nią sprawy. Wiąże się ono z pozytywnymi uczuciami, np. zadowoleniem, dumą czy radością. Emocje te wynikają z faktu bycia członkiem konkretnej organizacji. Przywiązanie normatywne odnosi się do potrzeby pozostania w organizacji w związku z poczuciem odpowiedzialności, lojalności oraz moralnego obowiązku. Przywiązanie kontynuacyjne ma natomiast charakter instrumentalny i wiąże się z przekonaniem, że rezygnacja z pracy w danej organizacji jest zbyt kosztowna, nieopłacalna w kontekście bilansu zysków i strat (Meyer, Allen, 1991). Wyniki

badania dowodzą, że przywiązanie do organizacji dodatnio koreluje z zaangażowaniem w pracę oraz osiąganymi rezultatami, choć dotyczy to głównie nowych pracowników – u osób mających długi staż pracy w danej organizacji relacja ta jest wyraźnie słabsza (T.A. Wright, Bonett, 2002).

Rozszerzenie Ja w pracy jest w największym stopniu powiązane z przywiązaniem afektywnym. Potwierdzają to badania McIntyre'a i współpracowników (2014), z których wynika również to, że czynnikiem, który pośredniczy pomiędzy rozszerzeniem Ja w miejscu pracy a przywiązaniem afektywnym, jest ogólna satysfakcja z pracy. Zdaniem Meyera i Allen (1991) pracownicy rozwijają w sobie silne afektywne przywiązanie do organizacji, jeżeli są przekonani, że spełniają oczekiwania stawiane przez pracodawcę, oraz odczuwają satysfakcję wynikającą z realizacji ich potrzeb. Można zatem przewidywać, że środowisko pracy, które stwarza pracownikom bogate możliwości rozwoju (sprzyja rozszerzeniu Ja), pozytywnie wpływa na budowanie emocjonalnego przywiązania do organizacji.

### 4. Rozszerzenie Ja w miejscu pracy a zaangażowanie w pracę

Zaangażowanie w pracę lub organizację często jest ujmowane jako czynnik kształtujący postawy pracowników, w tym satysfakcję z pracy i przywiązanie do organizacji (Hakanen, Bakker, Schaufeli, 2006; Saks, Gruman, 2014). Wilmar Schaufeli i współpracownicy (2002) definiują zaangażowanie w pracę jako pozytywny, powiązany z pracą stan umysłu przejawiający się w wigorze, oddaniu i zaabsorbowaniu.

Do najczęściej wymienianych właściwości środowiska pracy wpływających na kształtowanie zaangażowania pracowników należą: szko-

lenia, rozwój i kariera, bezpośredni przełożeni, współpraca, przyjazna atmosfera, właściwa ocena, płaca, świadczenia, komunikacja, sprawiedliwe traktowanie, zdrowie i bezpieczeństwo (por. Coyle-Shapiro, Conway, 2005; Croston, 2008; Juchnowicz, 2012). Wymienione czynniki charakteryzujące pracę znajdują również odzwierciedlenie w modelu JD-R (*Job Demand-Resources*), w którym traktowane są jako dostarczane przez organizację zasoby ułatwiające osiągnięcie celów oraz pozwalające na zredukowanie wymagań (Bakker, Demerouti, 2007). Można przewidywać, że warunki i charakter pracy sprzyjające rozszerzeniu Ja poprzez stwarzanie możliwości nabywania nowych zasobów oraz poszerzanie perspektyw pozytywnie wpływają na budowanie zaangażowania w pracę.

## 5. Badanie własne

### 5.1. Cel badania

Celem prezentowanego badania było potwierdzenie rzetelności pomiaru oraz jednoczynnikowej struktury polskiej wersji skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy. Ponadto celem było ustalenie trafności skali PRJMP poprzez weryfikację następujących hipotez:

H1: Im silniejsze poczucie rozszerzenia Ja w miejscu pracy deklarują osoby pracujące, tym wyższy jest ich poziom satysfakcji z pracy w obszarze wykonywanych zadań oraz rozwoju zawodowego.

H2: Im silniejsze poczucie rozszerzenia Ja w miejscu pracy deklarują osoby pracujące, tym wyższe jest ich przywiązanie afektywne do organizacji.

H3: Im silniejsze poczucie rozszerzenia Ja w miejscu pracy deklarują osoby pracujące, tym wyższe jest ich zaangażowanie w pracę.

### 5.2. Metoda

#### *Procedura i charakterystyka badanych osób*

W badaniu wzięło udział łącznie  $N = 647$  pracowników różnych organizacji. Wyniki pochodzą z dwóch prób. Pierwszą próbę zebrano na przełomie stycznia i lutego, drugą w listopadzie 2016 r. Respondenci zostali zaproszeni do udziału w anonimowym badaniu przez uczestników kursu metodologii badań społecznych realizowanego na Uniwersytecie Gdańskim. Każdy student miał za zadanie zaprosić do udziału w badaniu nie więcej niż trzy osoby, które pracowały dla konkretnej organizacji nie krócej niż sześć miesięcy. Zaproszona do badania osoba otrzymała drogą elektroniczną login oraz hasło pozwalające na jednorazowy dostęp do internetowej platformy badawczej, na której umieszczono ankietę składającą się z pytań demograficznych oraz kwestionariuszy opisanych w dalszej części artykułu.

W skład próby 1 ( $N = 339$ ) weszli: pracownicy mikro (20,9%), małych (28,3%), średnich (22,7%) i dużych (28,0%) organizacji. Osoby badane były w wieku od 18 do 76 roku życia ( $M = 33,53$ ;  $SD = 12,24$ ), a ich średni całkowity staż pracy wynosił  $M = 12,72$  ( $SD = 12,24$ ). Wśród respondentów 205 osób to kobiety (60,5%). 81,4% osób uczestniczących w badaniu zajmowała stanowiska niemenedżerskie (wykonawcze lub specjalistyczne). Najwięcej osób badanych pracowało w obszarze sprzedaży lub obsługi klienta (34,8%), kolejno w usługach (29,2%), obszarze wsparcia (21,2%), najmniej w obszarze produkcji (14,7%). W skład próby 2 ( $N = 308$ ) weszli: pracownicy mikro (17,9%), małych (26,6%), średnich (23,1%) i dużych (32,5%) organizacji. Osoby badane były w wieku od 18 do 61 roku życia ( $M = 33,82$ ;  $SD = 11,66$ ), a ich średni całkowity staż pracy wynosił  $M = 12,58$

( $SD = 10,75$ ). Wśród respondentów 176 osób to kobiety (57,1%). 77,6% osób uczestniczących w badaniu zajmowała stanowiska niemenedżerskie (wykonawcze lub specjalistyczne). Najwięcej osób badanych pracowało w obszarze sprzedaży lub obsługi klienta (39,0%), kolejno w usługach (24,4%), obszarze produkcji (19,8%), najmniej w obszarze wsparcia (16,9%).

### 5.3. Narzędzia

#### *Skala poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy*

Skala McIntyre'a i współpracowników (2014) została zaadaptowana do warunków polskich dzięki przeprowadzonej procedurze tłumaczenia na język polski oraz ponownie na język oryginalny (*back-translation*). Procedura ta została dokonana przez dwóch psychologów biegłych w języku angielskim, a ostateczna wersja skali została ustalona w toku ich dyskusji (gdy pojawiły się różnice pomiędzy tłumaczami). Skala składa się z 14 pozycji odnoszących się do poziomu zaspokojenia motywacji do rozszerzenia Ja w różnych obszarach związanych z wykonywaną pracą (zob. tabela 1). Osoby badane udzielały odpowiedzi na pytania w siedmiostopniowej skali typu Likerta, zakotwiczonej od 1 – „w małym stopniu”, do 7 – „w dużym stopniu”.

#### *Satysfakcja z pracy*

Do pomiaru satysfakcji z pracy wykorzystano skalę SAT-20 (Jurek, w druku) badającą cztery czynniki satysfakcji zawodowej: satysfakcję z rozwoju zawodowego (pięć pozycji, np. „Organizacja zapewnia mi możliwość udziału w atrakcyjnych szkoleniach i kursach zawodowych”), satysfakcję z wynagrodzenia (sześć pozycji, np. „Otrzymuję atrakcyjne wynagrodzenie w porównaniu z płacami na rynku”), satysfakcję z wykonywanych zadań (pięć pozycji, np. „Zadania, które wykonuję, są dla mnie ciekawe

i atrakcyjne”) oraz satysfakcję z relacji ze współpracownikami (cztery pozycje, np. „Mogę liczyć na pomoc i wsparcie ze strony współpracowników”). Rzetelność pomiaru poszczególnych czynników satysfakcji z pracy w niniejszym badaniu podano w tabeli 3.

#### *Przywiązanie do organizacji*

Do pomiaru przywiązania pracowników do organizacji zastosowano skalę przywiązania do organizacji Meyera i Allen (1991) w polskiej adaptacji Augustyna Bańki, Agaty Wołowskiej i Róży Bazińskiej (2002). Narzędzie zbudowane jest z 18 pozycji badających trzy rodzaje przywiązania pracowników do organizacji (po sześć pozycji na każdą podskalę): afektywne (np. „Firma, w której pracuję, ma dla mnie duże znaczenie osobiste”), kontynuacyjne (np. „Mam poczucie, że pozostanie w firmie jest dla mnie koniecznością”) oraz normatywne (np. „Gdybym dostał ofertę lepszej pracy, czułbym się nie w porządku, odchodząc z mojej firmy”). Zadaniem osób badanych było oszacowanie na pięciopunktowej skali, na ile zgadzają się z poszczególnymi stwierdzeniami (1 – „całkowicie się nie zgadzam”; 5 – „całkowicie się zgadzam”). Rzetelność pomiaru poszczególnych rodzajów przywiązania w niniejszym badaniu podano w tabeli 3.

#### *Zaangażowanie w pracę*

Do pomiaru zaangażowania w pracę zastosowano kwestionariusz UWES (*Utrecht Work Engagement Scale* – Schaufeli, Bakker, 2004) w polskiej adaptacji Anny Szabowskiej-Walaszczyk, Anny Marii Zawadzkiej i Martyny Wojtaś (2011). Narzędzie składa się z 17 stwierdzeń, z czego sześć tworzy podskalę wigor (np. „W pracy czuję, że rozpiera mnie energia”), pięć tworzy podskalę oddanie (np. „Jestem oddany swojej pracy”), a sześć tworzy podskalę



zaabsorbowanie (np. „Czas szybko płynie, kiedy pracuję”). Dla każdego ze stwierdzeń osoba badana miała wskazać w skali od 0 („nigdy”) do 6 („każdego dnia”) częstość doznawania określonych odczuć. Rzetelność pomiaru poszczególnych podskal zaangażowania w niniejszym badaniu podano w tabeli 3.

Osoby badane w pierwszej próbie udzielały odpowiedzi na pytania zawarte we wszystkich opisanych kwestionariuszach. Wyniki osób badanych w drugiej próbie dotyczą wyłącznie skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy. Wyniki te zostały zebrane w celu poszerzenia pierwotnych analiz o porównania między grupami, uwzględniając hierarchię zajmowanego stanowiska oraz wielkość organizacji.

## 5.4. Wyniki

W pierwszym etapie analiz w celu potwierdzenia jednoczynnikowej struktury polskiej wersji skali PRJMP wykonano konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA). Do obliczeń wykorzystano środowisko R (R Development Core Team, 2012) wraz pakietem lavaan (Rosseel, 2012). Uwzględniając szacunkowy charakter skali odpowiedzi oraz niespełnienie wymogu dotyczącego normalności rozkładów odpowiedzi na pozycje z kwestionariusza, w analizie czynnikowej zastosowano estymator *MLM* z korektą zaproponowaną przez Alberta Satorrę i Petera M. Bentlera (1994). Ponieważ wyniki skali PRJMP pochodzą z dwóch prób, przed ich połączeniem przeprowadzono wielogrupową konfirmacyjną analizę czynnikową (*multigroup confirmatory factor analysis* – MGCFAs) w celu wykazania równoważności pomiaru w obu próbach (Beaujean, 2014). W literaturze najczęściej opisywane są trzy poziomy równoważności pomiaru: równoważność konfiguracyjna – gdy konstrukt mierzony jest przez te same pozycje,

równoważność metryczna – gdy ładunki czynnikowe są równe w porównywanych grupach, oraz równoważność skalarna – gdy ładunki czynnikowe i wyrazy wolne są równe w porównywanych grupach (Marsh, 1994; Milfont, Fisher, 2010; Ciecuch, Davidov, Oberski, Algesheimer, 2015). W celu określenia poziomu równoważności pomiaru w próbach przyjęto kryteria zaproponowane przez Fanga Fanga Chena (2007), zgodnie z którymi równoważność skalarna występuje, gdy różnica wartości *CFI* dla tego modelu w porównaniu z modelem równoważności metrycznej nie jest większa niż 0,01 oraz różnica wartości *RMSEA* nie jest większa niż 0,015.

Analizę równoważności pomiarów w obu próbach wykonano w środowisku R z zastosowaniem pakietu semTools (Hirschfeld, von Brachel, 2014). Uzyskane rezultaty wskazują na równoważność skalarną pomiarów w obu próbach (wartość *CFI* dla modelu równoważności skalarniej wyniosła 0,950 w porównaniu z wartością *CFI* dla modelu równoważności metrycznej, która wyniosła 0,952; różnica *RMSEA* dla porównywanych modeli wyniosła 0,001). Dalsze analizy dotyczące struktury czynnikowej przeprowadzono na połączonym zbiorze danych.

Testowany model jednoczynnikowy skali PRJMP charakteryzuje się dobrym dopasowaniem do danych:  $\chi^2_{MLM} = 417,99$  ( $p < 0,01$ ); *CFI* = 0,95; *TLI* = 0,94; *SRMR* = 0,037; *RMSEA* = 0,083 (90% *PU*: 0,077 – 0,089). Ładunki czynnikowe poszczególnych pozycji skali zamieszczono w tabeli 1. Dodatkowo jednowymiarowość narzędzia potwierdzono z zastosowaniem analizy równoległości (*parallel analysis*): pierwsza wartość własna czynnika wyniosła 9,18, zaś druga 0,82. Współczynnik spójności wewnętrznej alfa Cronbacha wyniósł 0,96. Uzyskane wyniki pozwalają uznać, że polska wersja skali PRJMP rzetelnie mierzy

**Tabela 1. Statystyki opisowe oraz wartości ładunków czynnikowych pozycji wchodzących w skład skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy**

Nr	Pozycja kwestionariusza	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skośność	Kurtoza	Ładunek czynnikowy
1.	W jakim stopniu dzięki wykonywanej przez Ciebie pracy zdobywasz nowe doświadczenia?	4,34	1,61	-0,19	-0,62	0,82
2.	Gdy jesteś w swojej pracy, czy z powodu jej wykonywania czujesz większą świadomość rzeczy i rzeczywistości wokół Ciebie?	4,26	1,60	-0,18	-0,62	0,77
3.	W jakim stopniu dzięki Twojej pracy wzrastają Twoje możliwości osiągnięcia nowych rzeczy?	4,17	1,63	-0,12	-0,78	0,83
4.	W jakim stopniu dzięki Twojej pracy jesteś bardziej atrakcyjny jako pracownik w innych, potencjalnych miejscach pracy?	4,45	1,62	-0,34	-0,53	0,71
5.	W jakim stopniu Twoja praca pomaga Ci rozwinąć poczucie tego, jaką jesteś osobą?	4,16	1,71	-0,17	-0,87	0,83
6.	W jakim stopniu postrzegasz swoją pracę jako sposób na rozwój swoich umiejętności osobistych?	4,16	1,69	-0,11	-0,80	0,86
7.	Czy często uczysz się nowych rzeczy o swojej pracy?	4,25	1,76	-0,14	-0,91	0,81
8.	W jakim stopniu Twoja praca jest źródłem ekscytujących doświadczeń?	3,77	1,82	0,10	-0,98	0,81
9.	W jakim stopniu wykonywana przez Ciebie praca pozwala Ci zrównoważyć niektóre z Twoich osobistych słabości?	3,74	1,61	-0,01	-0,68	0,71
10.	W jakim stopniu czujesz, że dzięki swojej pracy potrafisz spojrzeć na rzeczywistość z szerszej perspektywy?	4,10	1,68	-0,10	-0,83	0,81
11.	W jakim stopniu wykonywana przez Ciebie praca pozwoliła Ci nauczyć się nowych rzeczy?	4,53	1,59	-0,26	-0,69	0,85
12.	W jakim stopniu Twoja praca uczyniła z Ciebie lepszą osobę?	3,98	1,70	-0,10	-0,79	0,74
13.	W jakim stopniu Twoja praca zwiększyła szacunek, jakim inni ludzie Cię darzą?	4,35	1,71	-0,28	-0,73	0,71
14.	W jakim stopniu Twoja praca zwiększyła Twoją wiedzę?	4,63	1,62	-0,33	-0,65	0,85

Objaśnienie:  $N = 647$ .

**Tabela 2. Globalne miary dopasowania testowania równoważności pomiaru PRJMP w grupach pracowników zajmujących różne stanowiska oraz pracujących w organizacjach różnej wielkości**

Zmienna grupująca: hierarchia zajmowanego stanowiska	$\chi^2$	df	CFI	RMSEA	$\Delta CFI$
Równoważność konfiguracyjna	861,84	231	0,943	0,080	–
Równoważność metryczna	887,88	257	0,940	0,077	0,003
Równoważność skalarna	923,94	283	0,936	0,076	0,004
Zmienna grupująca: wielkość organizacji	$\chi^2$	df	CFI	RMSEA	$\Delta CFI$
Równoważność konfiguracyjna	1010,4	308	0,949	0,085	–
Równoważność metryczna	1038,0	347	0,948	0,081	0,004
Równoważność skalarna	1090,2	386	0,943	0,080	0,001

Objaśnienie: trzy typy stanowisk: wykonawcze, specjalistyczne, menedżerskie; cztery wielkości organizacji: mikro (mniej niż 10 pracowników), mała (od 10 do 49 pracowników), średnia (od 50 do 249 pracowników), duża (co najmniej 250 pracowników).

jednowymiarową zmienną, jaką jest poczucie rozszerzenia Ja w miejscu pracy.

W kolejnym etapie badania przeprowadzono analizę równoważności pomiarów PRJMP w grupach pracowników zatrudnionych w organizacjach różnej wielkości (mikro – mniej niż 10 pracowników, małe – od 10 do 49 pracowników, średnie – od 50 do 249 pracowników, i duże – co najmniej 250 pracowników), a także w grupach pracowników zajmujących stanowiska na różnych szczeblach w hierarchii (wykonawcze, specjalistyczne i menedżerskie). Celem tych analiz było wykazanie, że skala PRJMP charakteryzuje się porównywalnymi właściwościami psychometrycznymi niezależnie od wielkości organizacji czy zajmowanego stanowiska. Cel ten jest szczególnie istotny w kontekście złożoności poznawczej, jaką charakteryzują się pozycje adaptowanej do warunków polskich skali PRJMP. Obliczenia (MGCFI) ponownie wykonano w środowisku R z zastosowaniem pakietu semTools. Wyniki analizy równoważności pomiaru w grupach wyodrębnionych ze względu na wielkość organizacji oraz hierarchię zajmowanego stanowiska zawiera tabela 2.

Uzyskane wyniki wskazują na równoważność skalarną pomiaru w badanych grupach. Wynik ten pozwala uznać, że skala PRJMP zachowuje porównywalne właściwości psychometryczne zarówno w przypadku badania pracowników zajmujących stanowiska menedżerskie, jak i niemenedżerskie, zatrudnionych zarówno w mikro, małych oraz średnich, jak i dużych organizacjach. Tym samym możliwe jest porównywanie średnich wyników we wszystkich wymienionych grupach.

Przeprowadzona w dalszym etapie badania jednoczynnikowa analiza wariancji (ANOVA) wykazała, że średnie wyniki pracowników w zakresie PRJMP istotnie różnią się ze względu na wielkość organizacji ( $F[3, 643] = 3,04; p < 0,05$ ). Najwyższe średnie wyniki w skali PRJMP uzyskali pracownicy średnich firm ( $M = 4,40; SD = 1,33; n = 148$ ) oraz mikroprzedsiębiorstw ( $M = 4,36; SD = 1,28; n = 126$ ), nieco niższe pracownicy małych firm ( $M = 4,16; SD = 1,32; n = 178$ ), a najniższe dużych organizacji ( $M = 4,01; SD = 1,41; n = 195$ ). Uzyskane dane wskazują ponadto, że średnie wyniki pracowników w zakresie PRJMP istotnie różnią się

Tabela 3. Statystyki opisowe i współczynniki korelacji między badanymi zmiennymi

Zmienna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Rozszerzenie Ja w miejscu pracy	4,18 (1,34)	(0,96)											
2. Afektywne przywiązanie do organizacji	3,83 (1,34)	0,68**	(0,88)										
3. Kontynuacyjne przywiązanie do organizacji	3,59 (1,23)	0,26**	0,58**	(0,78)									
4. Normatywne przywiązanie do organizacji	3,63 (1,50)	0,49**	0,84**	0,56**	(0,96)								
5. Satisfakcja z relacji ze współpracownikami	4,08 (0,71)	0,35**	0,31**	-0,04	0,21**	(0,91)							
6. Satisfakcja z wykonywanych zadań	3,56 (0,78)	0,73**	0,53**	0,20**	0,36**	0,29**	(0,79)						
7. Satisfakcja z wynagrodzenia	3,19 (0,85)	0,45**	0,44**	0,14*	0,38**	0,35**	0,47**	(0,80)					
8. Satisfakcja z rozwoju zawodowego	3,27 (0,95)	0,65**	0,50**	0,19**	0,41**	0,37**	0,57**	0,67**	(0,87)				
9. Ogólna satisfakcja z pracy	3,48 (0,65)	0,70**	0,58**	0,18**	0,45**	0,58**	0,75**	0,85**	0,87**	(0,90)			
10. Wigor	3,66 (1,17)	0,64**	0,57**	0,16**	0,42**	0,37**	0,54**	0,40**	0,45**	0,56**	(0,84)		
11. Oddanie	3,43 (1,46)	0,81**	0,70**	0,29**	0,50**	0,31**	0,69**	0,39**	0,54**	0,62**	0,80**	(0,91)	
12. Zaabsorbowanie	3,33 (1,27)	0,60**	0,57**	0,22**	0,46**	0,25**	0,52**	0,34**	0,38**	0,48**	0,77**	0,79**	(0,87)
13. Zaangażowanie w pracę – wynik ogólny	3,47 (1,20)	0,73**	0,66**	0,25**	0,49**	0,33**	0,63**	0,40**	0,49**	0,60**	0,92**	0,93**	(0,95)

Objaśnienie: N = 339. W nawiasach na przecięciu tych samych zmiennych podano wartość współczynnika spójności wewnętrznej alfa Cronbacha. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ .

również ze względu na zajmowane stanowisko ( $F[2, 644] = 53,30; p < 0,01$ ). Najwyższe średnie wyniki w skali PRJMP uzyskali menedżerowie ( $M = 4,87; SD = 1,27; n = 132$ ), nieco niższe pracownicy zajmujący stanowiska specjalistyczne ( $M = 4,60; SD = 1,25; n = 190$ ), a najniższe pracownicy zajmujący stanowiska wykonawcze ( $M = 3,71; SD = 1,25; n = 325$ ).

W kolejnym etapie analiz obliczono statystyki opisowe oraz współczynniki korelacji  $r$  Pearsona pomiędzy PRJMP a pozostałymi badanymi zmiennymi. Celem tych analiz było zweryfikowanie postawionych hipotez i tym samym potwierdzenie trafności polskiej wersji skali PRJMP. Obliczenia wykonano na podstawie wyników pochodzących jedynie z próby pierwszej ( $N = 339$ ). Tabela 3 poza macierzą korelacji zawiera również statystyki opisowe badanych zmiennych. Zgodnie z przewidywaniami im silniejsze jest poczucie rozszerzenia Ja, tym: wyższy poziom satysfakcji z pracy zarówno w obszarze wykonywanych zadań, jak i rozwoju zawodowego (hipoteza 1), wyższe przywiązanie afektywne do organizacji (hipoteza 2) oraz wyższe zaangażowanie w pracę we wszystkich trzech aspektach, tj. wigorze, oddaniu oraz zaabsorbowaniu (hipoteza 3).

## 6. Podsumowanie

Wcześniejsze badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych wykazały, że poczucie rozszerzania granic własnej osoby dzięki pracy, którą się wykonuje, i interakcji z innymi osobami w miejscu pracy jest czynnikiem korelującym pozytywnie z przywiązaniem do organizacji i wyższym poziomem satysfakcji z pracy (McIntyre i in., 2014). Przeprowadzone przez nas badanie w warunkach polskich potwierdziło te związki. Uzupełniając poprzednie badania, wykazaliśmy również związek

pomiędzy rozszerzeniem Ja a zaangażowaniem w pracę w trzech aspektach: wigorze, oddaniu oraz zaabsorbowaniu. Są to wyniki zgodne z wcześniejszymi badaniami nad motywacją rozszerzenia pojęcia Ja prowadzonymi w różnych kontekstach społecznych (np. wykazany związek rozszerzenia Ja z motywacją do działania i dążeniem do osobistych celów – Mattingly i in., 2012, Xu i in., 2010). Zgodnie z przyjętymi hipotezami najsilniejszy związek poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy wykazano z satysfakcją z wykonywanych zadań, oddaniem pracy oraz afektywnym przywiązaniem do organizacji. Wyniki te potwierdzają słuszność koncepcji, że rozszerzenie Ja w miejscu pracy powiązane jest głównie z postrzeganą atrakcyjnością realizowanych zadań i w dalszej perspektywie z doświadczaniem pozytywnych emocji wobec organizacji. Osoby oddane pracy mają poczucie, że to, co robią, jest ważne i celowe, ma sens oraz jest powodem do dumy. Realizowanie ciekawych, ambitnych i ważnych dla danej osoby zadań staje się istotnym elementem budowania jej tożsamości. Jest również źródłem poczucia posiadania wewnętrznych zasobów w postaci kompetencji niezbędnych do radzenia sobie z wyzwaniem zawodowymi.

Uzyskane wyniki wskazują także na związek poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy z innymi zmiennymi niż przewidywane w ramach hipotez. Wykazano, że im silniejsze jest poczucie rozszerzenia Ja w miejscu pracy, tym większa jest satysfakcja z wynagrodzenia i relacji ze współpracownikami. Praca w warunkach sprzyjających poszerzeniu własnych zasobów może być źródłem wewnętrznej motywacji, która rzutuje na postrzeganie wartości zewnętrznych wzmocnień, takich jak wynagrodzenie i inne świadczenia. Postrzeganie pracy jako atrakcyjnej i ważnej stanowi wartość samą w sobie, co może wpływać na oczekiwania wobec uposażania.

Wyniki świadczące o pozytywnym związku poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy z satysfakcją z relacji ze współpracownikami są spójne z wynikami badań Stephena C. Wrighta i współpracowników (2002), zgodnie z którymi, gdy dominuje chęć zdobywania nowych kompetencji i poszukiwania nowości, ludzie przejawiają tendencję do włączania innych osób i grup społecznych w pojęcie własnej osoby. Ciekawy jest także pozytywny związek poczucia rozszerzenia Ja z kontynuacyjnym przywiązaniem do organizacji, które odzwierciedla tendencję do utrzymania aktualnej sytuacji zawodowej bez wprowadzenia zmian. Ten rodzaj przywiązania silnie dodatnio koreluje z przywiązaniem afektywnym, co może pomóc w wyjaśnieniu uzyskanego wyniku. Wskazane są w tym przypadku dalsze analizy, które jednak wykraczają poza cel niniejszego artykułu, jakim jest prezentacja polskiej wersji skali PRJMP.

Wyniki porównań między różnymi grupami pracowników pozwalają stwierdzić, że najlepsze warunki do rozszerzenia Ja stwarza praca w organizacjach średniej wielkości. Organizacje te najprawdopodobniej zapewniają swoim pracownikom bardziej zróżnicowane zadania oraz większy zakres odpowiedzialności w porównaniu z organizacjami dużymi i jednocześnie lepsze perspektywy rozwoju w porównaniu z mikro i małymi przedsiębiorstwami. Zagadnienie to wymaga dalszych badań. W niniejszych badaniach wykazano ponadto, że osoby zajmujące stanowiska menedżerskie odznaczają się silniejszym poczuciem rozszerzenia Ja w miejscu pracy niż pracownicy na stanowiskach specjalistycznych oraz wykonawczych. Wyjaśnieniem tych różnic może być większa złożoność i różnorodność pracy na stanowiskach kierowniczych. Najczęściej praca menedżera kojarzy się także z większym prestiżem i możliwościami dalszego rozwoju zawodowego.

Należy wskazać również ograniczenia prezentowanego badania i samej skali. Przede wszystkim narzędzie wydaje się relatywnie trudne poznawczo, a złożone pytania, które ono obejmuje, mogą sprawiać trudność części badanych. Warto w przyszłości sprawdzić, czy zarówno własności psychometryczne skali, jak i korelaty z satysfakcją z pracy będą podobne niezależnie od poziomu wykształcenia osób badanych. Dodatkowo w prezentowanym badaniu nie uwzględniliśmy ogólnej samooceny, która w badaniach na próbach w warunkach amerykańskich była związana z poczuciem rozszerzenia Ja. Nie uwzględniliśmy również skal mierzących poczucie skuteczności, które według modelu rozszerzenia Ja powinno być związane z wynikami naszej skali. Aby potwierdzić właściwości psychometryczne skali, dalsze badania powinny także koncentrować się na bardziej zróżnicowanych próbach pracowników.

Należy ponadto zwrócić uwagę na niereprezentatywną próbę osób badanych, co ogranicza możliwość generalizacji uzyskanych wyników. Na tym etapie prac skala PRJMP ma zastosowanie przede wszystkim w badaniach naukowych. Jej pełne zastosowanie w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi wymaga opracowania norm na podstawie badań na ogólnopolskiej próbie pracujących osób. Alternatywnym rozwiązaniem jest zastosowanie – na potrzeby konkretnej organizacji – norm lokalnych, co z kolei wymaga udziału w badaniu reprezentatywnej grupy osób pracujących w danej organizacji.

Pomimo tych ograniczeń chcemy podkreślić, że polska wersja skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy jest narzędziem jednoczynnikowym i rzetelnym. Skala ta w przyszłości może posłużyć do prowadzenia badań nad związkiem aktywności i interakcji pozwalających na rozszerzenie pojęcia własnej osoby

z czynnikami istotnymi zarówno dla dobrostanu pracowników, jak i ich funkcjonowania w środowisku pracy. Powstanie polskiej wersji skali pozwala również na prowadzenie badań międzykulturowych i dokonywanie porównań pomiędzy efektami rozszerzenia Ja wśród polskich pracowników i pracowników z państw anglojęzycznych (a po powstaniu kolejnych wersji językowych skali – na porównanie również z krajami z innych obszarów kulturowych). Skala rozszerzenia Ja w miejscu pracy, której właściwości przedstawiliśmy w artykule, jest według nas użytecznym narzędziem przydatnym do analizy poziomu oraz dynamiki zmian tożsamościowych wynikających z zaangażowania w rozwijającą Ja pracę. Może być również wykorzystywana przez naukowców do analizy tego, jakie charakterystyki środowiska pracy związane są najsilniej z poczuciem rozszerzenia Ja oraz w jakim stopniu owo rozszerzenie wpływa nie tylko na zaangażowanie w pracę, ale na uogólnione poczucie własnej skuteczności. Narzędzie to może być również użyteczne dla pracodawców chcących określić, na ile środowisko pracy i poziom wyzwań związanych z zadaniami są optymalne dla pracowników. W tym kontekście przyszłe badania nad poczuciem rozszerzenia Ja w miejscu pracy mogłyby dotyczyć tego, czy zbyt ambitne, ekscytujące lub też całkowicie nowe aktywności i zadania z uwagi na swoją trudność nie będą paradoksalnie prowadzić do mniejszego poczucia rozszerzania granic własnej osoby.

Podsumowując, naszym zdaniem dalsze badania z użyciem skali poczucia rozszerzenia Ja w miejscu pracy pozwolą na dokładniejszą analizę subiektywnego odbioru środowiska organizacyjnego przez pracowników oraz na uzupełnienie wyników wcześniejszych badań z obszaru psychologii pracy i szeroko rozumianej psychologii społecznej.

## Literatura

- Abramis, D.J. (1994). Work Role Ambiguity, Job Satisfaction, and Job Performance: Meta-analysis and Review. *Psychological Reports*, 75(3), 1411–1433. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.3f.1411>
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Andrałojć, M. (2010). Koncepcja włączania innego w Ja w bliskim związku – czyli o spotkaniu psychologii Williama Jamesa ze współczesną psychologią społeczno-poznawczą. *Poznańskie Forum Kognitywistyczne. Teksty Pokonferencyjne*, 5, 5–14.
- Aron, A., Aron, E.N., Smollan, D. (1992). Inclusion of Other in the Self Scale and the Structure of Interpersonal Closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 596–612. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.4.596>
- Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., Mashek, D., Lewandowski, G., Wright, S.C., Aron, E.N. (2004). Including Others in the Self. *European Review of Social Psychology*, 15(1), 101–132. <https://doi.org/10.1080/104632804400000008>
- Aron, A., Paris, M., Aron, E.N. (1995). Falling in Love: Prospective Studies of Self-concept Change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(6), 1102–1112. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.6.1102>
- Aron, E.N., Aron, A. (1996). Love and Expansion of the Self: The State of the Model. *Personal Relationships*, 3(1), 45–58. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.1996.tb00103.x>
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bańka, A., Wołowska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8(1), 65–74.
- Beaujean, A.A. (2014). *Latent Variable Modeling Using R. A Step-by-Step Guide*. New York: Routledge.

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., Klesh, J.R. (1983). Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members. W: S.E. Seashore, E.E. Lawler, P.H. Mirvis, C. Cammann (red.), *Assessing Organizational Change* (s. 71–138). New York: Wiley.
- Carr, J.Z., Schmidt, A.M., Ford, J.K., De Shon, R.P. (2003). Climate Perceptions Matter: A Meta-analytic Path Analysis Relating Molar Climate, Cognitive and Affective States, and Individual Level Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605–619. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.605>
- Chen, F.F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling*, 14, 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Cieciuch, J., Davidov, E., Oberski, D.L., Algesheimer, R. (2015). Testing for Measurement Invariance by Detecting Local Misspecification and an Illustration across Online and Paper-and-pencil Samples. *European Political Science*, 14(4), 521–538. <https://doi.org/10.1057/eps.2015.64>
- Concha, A. (2009). The Impact of Role Stress on Workers' Behavior through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Psychology*, 44(3), 187–194. <https://doi.org/10.1080/00207590701700511>
- Coyle-Shapiro, J.A.M., Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contacts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774–781. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- Croston, D. (2008). Employee Engagement. *The 'People-first' Approach to Building a Business*. Crows Nest: Moonstone Media.
- Doroszewicz, K., Gamian-Wilk, M. (2012). Efekt Michała Anioła w bliskich związkach: czy rzeczywiście bliski partner może przyczynić się do wzmacniania Ja idealnego swojej drugiej połowy? *Psychologia Społeczna*, 7(1), 7–20.
- Gregory, B.T., Albritton, M.D., Osmonbekov, T. (2010). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between P–O Fit, Job Satisfaction, and In-role Performance. *Journal of Business Psychology*, 25(4), 639–647. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9156-7>
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and Engagement among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. (2011). *Organizational Behavior* (wydanie 13). Belmont, CA: Cengage South-Western.
- Hirschfeld, G., von Brachel, R. (2014). Multiple-group Confirmatory Factor Analysis in R – A Tutorial in Measurement Invariance with Continuous and Ordinal Indicators. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 19(7), 1–12.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S. (1985). A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90020-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-2)
- Juchnowicz, M. (2012). *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Juchnowicz, M. (2014). *Satysfakcja zawodowa pracowników. Kreator kapitału ludzkiego*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Locke, E.A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Judge, T.A., Klinger, R. (2008). Job Satisfaction: Subjective Well-being at Work. W: M. Eid, R. Larsen (red.), *The Science of Subjective Well-being* (s. 393–413). New York: Guilford Publications.
- Jurek, P. (w druku). Właściwości psychometryczne skali SAT-20 – nowego narzędzia do pomiaru satysfakcji z pracy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*.
- Lewandowski, G.W., Jr., Aron, A. (2002). *The Self-expansion Scale: Construction and Validation*. Referat zaprezentowany na III Annual Meeting of the Society of Personality and Social Psychology, Savannah, GA, USA.



- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-based Approach* (wydanie 12). New York: McGraw-Hill.
- Makin, P., Cooper, C., Cox, Ch. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Marsh, H.W. (1994). Confirmatory Factor Models of Factorial Invariance: A Multifaceted Approach. *Structural Equation Modeling*, 1(1), 5–34. <https://doi.org/10.1080/10705519409539960>
- Mashek, D.J., Aron, A., Boncimino, M. (2003). Confusions of Self with Close Others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(3), 382–392. <https://doi.org/10.1177/0146167202250220>
- Mattingly, B.A., Lewandowski, G.W., Jr. (2013a). The Power of One: Benefits of Individual Self-expansion. *The Journal of Positive Psychology*, 8(1), 12–22. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.746999>
- Mattingly, B.A., Lewandowski, G.W., Jr. (2013b). An Expanded Self is a More Capable Self: The Association between Self-concept Size and Self-efficacy. *Self and Identity*, 12(6), 621–634. <https://doi.org/10.1080/15298868.2012.718863>
- Mattingly, B.A., McIntyre, K.P., Lewandowski, G.W., Jr. (2012). Approach Motivation and the Expansion of Self in Close Relationships. *Personal Relationships*, 19(1), 113–127. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2010.01343.x>
- McIntyre, K.P., Mattingly, B.A., Lewandowski, G.W., Jr., Simpson, A. (2014). Workplace Self-expansion: Implications for Job Satisfaction, Commitment, Self-concept Clarity, and Self-esteem among the Employed and Unemployed. *Basic and Applied Social Psychology*, 36(1), 59–69. <https://doi.org/10.1080/01973533.2013.856788>
- 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)
- Milfont, T.L., Fisher, R. (2010). Testing Measurement Invariance across Groups: Applications in Cross-cultural Research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 111–121. <https://doi.org/10.21500/20112084.857>
- R Development Core Team (2012). R: *A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing. Vienna. Pobrane z: <http://www.R-project.org/>.
- Reykowski, J. (2013). Różnice mentalności jako źródła ideologicznych konfliktów. *Nauka*, 3, 17–43.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* (wydanie 15). New Jersey: Prentice Hall.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Saks, A.M. (2002). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Satorra, A., Bentler, P.M. (1994). Corrections to Test Statistics and Standard Errors in Covariance Structure Analysis. W: A. von Eye, C.C. Clogg (red.), *Latent Variables Analysis: Applications for Developmental Research* (s. 399–419). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. Pobrane z: [www.wilmarschaufeli.nl](http://www.wilmarschaufeli.nl).
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Seibert, S.E., Silver, S.R., Randolph, W.A. (2004). Taking Empowerment to the Next Level: A Multiple-level Model of Empowerment, Performance, and Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 332–349. <https://doi.org/10.2307/20159585>
- Smith, E.R. (2002). Overlapping Mental Representations of Self and Group: Evidence and Implications. W: J.P. Forgas, K.D. Williams (red.), *The Social Self: Cognitive, Interpersonal and Intergroup Perspectives* (s. 21–35). New York: Psychology Press.

- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Thomas, A., Buboltz, W.C., Winkelspecht, C.S. (2004). Job Characteristics and Personality as Predictors of Job Satisfaction. *Organizational Analysis*, 12(2), 205–219. <https://doi.org/10.1108/eb028993>
- Wright, S.C., Aron, A., Tropp, L.R. (2002). Including Others (and Groups) in the Self: Self-expansion and Intergroup Relations. W: J.P. Forgas, K.D. Williams (red.), *The Social Self: Cognitive, Interpersonal and Intergroup Perspectives* (s. 343–368). New York: Psychology Press.
- Wright, T.A., Bonett, D.G. (2002). The Moderating Effects of Employee Tenure on the Relation between Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183–1190. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.6.1183>
- Wróbel, M., Rybicka, Z., Jobczyk, S., Kowalska, M., Gawarzyńska, M., Karolak, A. (2014). Pomiar bliskości interpersonalnej z wykorzystaniem polskiej wersji Unidimensional Relationship Closeness Scale oraz wskaźników behawioralnych. *Studia Psychologiczne*, 52(3), 35–51.
- Zalewska, A.M. (2003). Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodziensis Folia Psychologica*, 7, 49–61.
- Zbieg, A., Słowińska, A., Żak, B. (2015). Siła relacji interpersonalnej: wstępna weryfikacja koncepcji i metody pomiarowej. *Psychologia Społeczna*, 3(34), 335–351.
- Xu, X., Floyd, A.H.L., Westmaas, J. L., Aron, A. (2010). Self-expansion and Smoking Abstinence. *Addictive Behaviors*, 35(4), 295–301. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2009.10.019>
- Xu, X., Leahey, T.M., Boguszewski, K., Krupel, K., Mailloux, K.A., Wing, R.R. (2016). Self-expansion is Associated with Better Adherence and Obesity Treatment Outcomes in Adults. *Annals of Behavioral Medicine*, 51(1), 13–17. <https://doi.org/10.1007/s12160-016-9823-7>