

ANNA M. ZALEWSKA

## ZWIĄZKI POMIĘDZY POTRZEBĄ APROBATY SPOŁECZNEJ A ZADOWOLENIEM Z PRACY W BADANIACH ANONIMOWYCH

Potrzeba aprobaty społecznej oznacza tendencję do przedstawiania siebie w korzystnym świetle, aby zyskać akceptację społeczną. W badaniach anonimowych odzwierciedla głównie konformizm, który w Polsce może aktywizować tendencję do narzekania. Celem badań jest udzielenie odpowiedzi na pytania: 1. Czy w badaniach anonimowych potrzeba aprobaty społecznej jest powiązana z wymiarami zadowolenia z pracy? 2. Czy związki te zależą od okresu życia, płci, rodzaju organizacji (prywatne, wojsko, państwowe) i pozycji w organizacji (niska, wysoka)? Badano 316 osób (w tym 109 kobiet) w wieku 19-60 lat. Uwzględniano poznawcze i afektywne aspekty zadowolenia z pracy, a wynik skali kłamstwa z Kwestionariusza Osobowości EPQ-R Eysencka był wskaźnikiem badanej potrzeby. W całej próbie jedynie pomiar afektu negatywnego w pracy jest w bardzo małym stopniu obciążony potrzebą aprobaty społecznej. W grupach także wyraźniej wiąże się ona z aspektem emocjonalnym niż z aspektem poznawczym zadowolenia. Okres życia, rodzaj organizacji, pozycja w organizacji i płeć są moderatorami zależności. Potrzeba aprobaty społecznej aktywizuje tendencję do narzekania tylko u osób w wieku średnim, o wysokiej pozycji oraz u żołnierzy i kobiet – jej wyższy poziom wiąże się z mniejszym emocjonalnym dobrostanem w pracy lub mniejszą satysfakcją z niektórych składników pracy. U osób we wczesnej dorosłości, o niskiej pozycji i pracowników firm prywatnych aktywizuje słabą tendencję odwrotną.

**Słowa kluczowe:** potrzeba aprobaty społecznej, zadowolenie z pracy – samopoczucie w pracy i satysfakcja z pracy.

---

DR HAB. ANNA M. ZALEWSKA – prof. SWPS, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej,  
ul. Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa; e-mail: [anna.zalewska@swps.edu.pl](mailto:anna.zalewska@swps.edu.pl)

Potrzeba aprobaty społecznej jest przedmiotem zainteresowania i badań psychologów od wielu lat (Edwards, 1957 – za: Adelt, Kranas, 1978; Crowne, Marlowe, 1960; Wilczyńska, Drwal, 1995). Początkowo rozumiana była tylko jako skłonność do kłamania i „udawania lepszego”, a badano ją w celu określania wiarygodności danych uzyskiwanych za pomocą samoopisu. Do jej pomiaru konstruowano różne skale kłamstwa (skale kontrolne), które włączano do inwentarzy mierzących cechy osobowości. Stosunkowo szybko zaczęto interpretować wyniki tych skal jako wskaźniki cechy osobowości – potrzeby aprobaty społecznej (Furnham, 1986). Edwards (za: Adelt, Kranas, 1978) traktuje ją jako przejaw konformizmu czy uległości społecznej, a Crowne i Marlowe (1960) wskazują na jej złożoność i rozpoczynają badania nad jej wpływem na zachowania ludzi (Wilczyńska, Drwal, 1995).

Potrzeba aprobaty społecznej określa pragnienie akceptacji ze strony innych ludzi i wynikającą stąd gotowość do zachowywania się w sposób aprobowany społecznie (Crowne, Marlowe, 1960; Wilczyńska, Drwal, 1995). Im wyższe jest jej natężenie, tym większa podatność osoby na wpływ otoczenia społecznego i silniejsza tendencja do przedstawiania siebie w korzystnym świetle, do udzielania informacji, które dobrze o niej świadczą, aby zyskać akceptację społeczną. Tendencja ta przejawia się w skłonności do obronnego zaprzeczania, że ma ona cechy niepożądane, i do przyznawania się do cech i zachowań aprobowanych (Adelt, Kranas, 1978; Crowne, Marlowe, 1960; Wilczyńska, Drwal, 1995).

Skutkiem tych skłonności jest świadome lub nieświadome fałszowanie informacji o sobie i mniejsza trafność danych opartych na samoopisie. Zakłada się, że im większe jest natężenie potrzeby aprobaty społecznej, tym mniejsza wiarygodność danych uzyskiwanych w kwestionariuszach i większe prawdopodobieństwo, że osoba, zamiast odpowiedzi, które naprawdę ją charakteryzują, udziela odpowiedzi opisujących, jaka (jej zdaniem) powinna być lub jak powinna się zachowywać.

Problem wpływu potrzeby aprobaty społecznej na trafność pomiaru dotyczy większości badań opartych na danych subiektywnych, zwłaszcza gdy dotyczą ważnych dla jednostki zjawisk. Zadowolenie z pracy jest postawą osoby wobec pracy, określającą, w jakim stopniu jej praca jest dla niej korzystna bądź niekorzystna. To, czy i jak bardzo osoba jest zadowolona bądź niezadowolona z pracy, jest ważne dla firmy oraz dla niej, gdyż jest powiązane z jej funkcjonowaniem w pracy i poza nią. Pomiar zadowolenia z pracy najczęściej dokonywany jest na podstawie danych subiektywnych, uzyskiwanych za pomocą skal i kwestionariu-

szy. Dla zwiększenia wiarygodności danych wiele badań ma charakter anonimowy. Niektóre badania mają jednak charakter jawny, zwłaszcza jeśli ich celem jest badanie związków zadowolenia z pracy z zachowaniami w organizacji lub efektami pracy. Ważne wydaje się zatem zbadanie trzech problemów: jakie są związki zadowolenia z pracy z potrzebą aprobaty społecznej w badaniach anonimowych, jakie są związki między nimi w badaniach jawnych, a także czy poziom tej potrzeby i zadowolenia z pracy zależy od sposobu badania (anonimowy vs jawny). Celem przedstawianych tu badań jest sprawdzenie, czy w badaniach anonimowych zadowolenie z pracy zależy od potrzeby aprobaty społecznej oraz czy zależność ta jest moderowana przez płeć, okres życia, rodzaj organizacji i pozycję w niej.

#### I. POTRZEBA APROBATY SPOŁECZNEJ – JEJ ZNACZENIE W RÓŻNYCH BADANIACH

Do pomiaru potrzeby aprobaty społecznej jako cechy A. L. Edwards skonstruował Skalę Aprobaty Społecznej (por. Adelt, Kranas, 1978). Jej trafność poddawana jest w wątpliwość, gdyż obejmuje ona cechy i zachowania patologiczne oraz silnie koreluje ze skalami wskazującymi na nieprzystosowanie, zaburzenia i objawy kliniczne. Do pomiaru potrzeby aprobaty społecznej Crowne i Marlowe (1960), a w Polsce Wilczyńska i Drwał (1995) opracowali skale wzorowane na skalach kłamstwa, w których uwzględniają zachowania nieaprobowane społecznie, ale bardzo powszechne (nie są uznawane za patologiczne), oraz zachowania aprobowane, ale bardzo rzadko występujące. Taką zasadę stosuje także Eysenck, konstruując skale kłamstwa do kwestionariuszy osobowości (Eysenck, Eysenck, 1975; Francis i in., 2000; Pearson, Francis, 1989). Tego typu skale mierzą tendencję do przedstawiania siebie w korzystnym świetle, którą trudno jednoznacznie interpretować. Jest ona interpretowana jako: brak wglądu w siebie, konformizm lub uległość społeczna (Massey, 1980; Birenbaum, Montag, 1989) albo czysta skłonność do kłamania, dysymulacji i „udawania lepszego” (Francis i in., 2000).

Z badań wynika (por. Pearson, Francis, 1989), że potrzeba aprobaty społecznej, mierzona skalami kłamstwa, obejmuje konformizm (skłonność do przypisywania sobie zalet i niedostrzegania wad oraz do podejmowania zachowań społecznie pożądanых i unikania niepożądanych) i skłonność do „udawania lepszego” (przyznawanie się do zachowań aprobowanych, ale rzadko występujących, oraz zaprzeczanie wykonywania zachowań często praktykowanych, ale niepożą-

danych). Zależnie od czynników kulturowych (język) stanowią one niezależne składniki albo jeden czynnik, który jest zarazem wskaźnikiem konformizmu i skłonności do „udawania lepszego” (Katz, Francis, 1991; Lajunen, Scherler, 1999).

Potrzeba aprobaty społecznej jest względnie stałą cechą osoby – poszczególni ludzie różnią się jej natężeniem. Jedni wykazują silniejsze pragnienie akceptacji i silniejszą tendencję do przedstawiania siebie w korzystnym świetle niż inni (Crowne, Marlowe, 1964 – za: Wilczyńska, Drwal, 1995; Furnham, 1986). Jednak jej przejawy zależą także od warunków badania. Manipulowanie instrukcją (Eysenck, Eysenck, Shaw, 1974; Jackson, Francis, 1999; Wilczyńska, Drwal, 1995) oraz stres związany z okolicznościami badania mogą zwiększać motywację do pokazania się w lepszym świetle – osoby aplikujące do pracy uzyskują wyższe wyniki w skali kłamstwa niż osoby nie podlegające selekcji (Elliott, 1981). Co więcej, u osób skłanianych w instrukcji do „udawania lepszego” obserwowano nie tylko wyższe wyniki w skali kłamstwa, ale także niższe wyniki w skali neurotyzmu i silniejsze związki między neurotyzmem i skalą kłamstwa (Eysenck, Eysenck, Shaw, 1974; Jackson, Francis, 1999). Czasami, ale nie zawsze (por. Francis, Jackson, 1999), wykrywano też niższe wyniki w skali psychotyzmu i silniejsze związki między psychotyzmem i skalą kłamstwa. Możliwe jest zatem, że poziom i znaczenie potrzeby aprobaty społecznej (udział konformizmu i skłonności do „udawania lepszego”) oraz jej wpływ na dane samoopisowe (określany przez jej związki z nimi) zależą od warunków badania.

W badaniach anonimowych poziom potrzeby aprobaty społecznej najprawdopodobniej odzwierciedla głównie nieświadomą tendencję do przedstawiania siebie w korzystnym świetle, gdyż anonimowość niweluje świadomą motywację (osoby wiedzą, że wybór cech pożądanых i „udawanie lepszego” nie przyniesie im żadnych korzyści). Z badań (Zalewska, 2005) wynika, że anonimowy pomiar zadowolenia z pracy nie zawiera ukrytych wymagań (nie nasila konformizmu ani obronności) i nie zwiększa tendencji do pokazania się w korzystnym świetle – poziom potrzeby aprobaty społecznej, mierzonej razem z zadowoleniem z pracy, nie różni się od poziomu uzyskiwanego w anonimowych badaniach w warunkach neutralnych. Jej słabe korelacje z neurotyzmem i umiarkowane korelacje z psychotyzmem sugerują, że potrzeba aprobaty społecznej w badaniach anonimowych jest głównie przejawem konformizmu, a w mniejszym stopniu oznacza skłonności do „udawania lepszego” (por. Jackson, Francis, 1999; Pearson, Francis, 1989).

## II. POTRZEBA APROBATY SPOŁECZNEJ A ZADOWOLENIE Z PRACY W BADANIACH ANONIMOWYCH

Zadowolenie z pracy rozumiane jest jako postawa osoby wobec pracy określająca, w jakim stopniu jej praca jest dla niej korzystna bądź niekorzystna. Jest ona rezultatem procesów wartościowania, które przebiegają na dwóch poziomach (Epstein, 1990; Zalewska, Brandstätter, 2001; Zalewska, 2003a), i wyrażana jest na dwóch poziomach: w ocenach i sądach poznawczych (co osoba myśli o swojej pracy) oraz w samopoczuciu, reakcjach i odczuciach emocjonalnych (co osoba czuje w pracy), nazywanych ocenami emocjonalnymi (Brief, 1998; Organ, Near, 1985; Zalewska, 2001). Oceny poznawcze i emocjonalne nie muszą być zharmonizowane, mogą prowadzić do różnych skutków oraz być odmiennie uwarunkowane. Z tego powodu należy je szacować odrębnie. Od lat sześćdziesiątych w badaniach nad zadowoleniem z pracy powszechnie stosowane są różnego rodzaju skale i inwentarze. Początkowo obejmowały one tylko pomiar aspektu poznawczego – satysfakcji z pracy (Brief, Roberson, 1989; Organ, Near, 1985; Zalewska, 2001), ale od lat osiemdziesiątych stosowane są także kwestionariusze lub skale do pomiaru emocjonalnego aspektu tej postawy (Brief, 1998; Brief, Weiss, 2002; Zalewska, 2002, 2003a).

Nie było dotąd systematycznych badań nad tym, czy zadowolenie z pracy zależy od potrzeby aprobaty społecznej, a w Polsce nie było takich badań w ogóle. W odniesieniu do poznawczego aspektu zadowolenia z pracy Furnham i Zacherl (1986) wykryli, że potrzeba aprobaty społecznej, mierzona skalą kłamstwa (EPQ-R), koreluje umiarkowanie i pozytywnie z satysfakcją z treści pracy, z płacy oraz z kolegów. Jej korelacje z ogólną satysfakcją z pracy, z satysfakcją z przełożonych, z warunków pracy i rozwoju zawodowego mają podobny kierunek, ale są słabe i nieistotne. Nie są znane dane o związkach tej potrzeby z emocjonalnym aspektem zadowolenia z pracy.

Na wpływ potrzeby aprobaty społecznej na pomiar zadowolenia z życia wskazują Andrews i Withey (1976) oraz Veenhoven (1991). Brandstätter (1991; Zalewska, Brandstätter, 2001) sugeruje, że jest ona jednym z powodów braku harmonii między poznawczym (satysfakcją) i emocjonalnym aspektem zadowolenia z życia – może powodować świadome i nieświadome zniekształcenia w ocenach poznawczych, ale nie ma zasadniczego wpływu na określanie samopoczucia. Z sugestii tej można wnosić, że potrzeba aprobaty społecznej silniej wpływa na oceny poznawcze niż na oceny emocjonalne.

Argumenty Brandstättera dotyczą jednak głównie wielokrotnego pomiaru samopoczucia za pomocą dzienniczka. Także Kahneman (1999) twierdzi, że wielokrotny pomiar samopoczucia w losowo wybranych momentach pozwala na najdokładniejszą ocenę dobrostanu, gdyż jest najmniej zniekształcany przez artefakty i tendencyjność odpowiedzi.

Jednak w jednorazowych, uogólnionych pomiarach szczęścia i samopoczucia za pomocą skal stwierdzano systematyczne błędy oraz różnice kulturowe, które można wyjaśniać wpływem potrzeby aprobaty społecznej, zwłaszcza wpływem konformizmu. W kulturach wysoko ceniących poczucie szczęścia ludzie biorą pod uwagę pozytywne aspekty swojego życia, natomiast w kulturach, w których szczęście nie jest ważną wartością, skłonni są uwzględniać jego najbardziej negatywne aspekty (Diener, Lucas, Oishi, 2002). W Stanach Zjednoczonych, gdzie normą społeczną jest bycie szczęśliwym (*keep smiling*), badani manifestują wyższy poziom samopoczucia i szczęścia niż w Polsce, w której panuje kultura narzekania (Czapiński, 1992; Wojciszke, Baryła, 2001). Żyjąc w takiej kulturze, nie wypada być szczęśliwym. Co więcej, życie w niej sprzyja kształtowaniu się tendencji do spostrzegania ciemnych stron życia, zwracania uwagi na braki, wady, niedoskonałości. Taka zależność nasuwa refleksję, że w Polsce potrzeba aprobaty społecznej może negatywnie wpływać na dane dotyczące samopoczucia w pracy, a także satysfakcji z pracy – ogólnej satysfakcji z pracy i satysfakcji ze składników pracy.

Przedstawione przesłanki są niejednoznaczne. Badania mają więc charakter eksploracyjny, a ich celem jest udzielenie odpowiedzi na dwa pytania: Czy w badaniach anonimowych poznawcze i emocjonalne aspekty zadowolenia z pracy są powiązane z potrzebą aprobaty społecznej? Czy badane związki zależą od okresu życia, płci, rodzaju organizacji i pozycji w organizacji?

W anonimowych badaniach natężenie potrzeby aprobaty społecznej u pracowników w wieku średnim jest wyższe niż u osób reprezentujących wczesną dorosłość, ale jej poziom nie zależy od płci, rodzaju organizacji i pozycji w organizacji (Zalewska, 2005). Można więc przypuszczać, że zmienne te modyfikują nie siłę, ale kierunek badanych związków. W Polsce od kilkunastu lat dokonują się zmiany społeczno-ekonomiczne i obyczajowe. Ich rezultatem może być również zmiana norm dotyczących samopoczucia i wyrażania zadowolenia, przejmowanie norm amerykańskich, zwłaszcza przez Polaków młodszej generacji, reprezentujących wczesną dorosłość. Możliwe jest zatem, że charakter (kierunek) wpływu potrzeby aprobaty społecznej zależy od okresu życia. Postanowiono

również sprawdzić, czy jej wpływ jest modyfikowany przez płeć, rodzaj organizacji (prywatna, wojsko, państwowa) oraz pozycję w organizacji (niska, wysoka) – wpływając na doświadczenia związane z pracą, zmienne te mogą także modyfikować normy dotyczące manifestacji zadowolenia z pracy.

### III. METODA

#### 1. Osoby badane i przebieg badań

W badaniach uczestniczyło 316 osób, w tym 109 kobiet, w wieku 19-55 lat (średnia ( $M$ ) – 34,7 roku;  $SD = 10,53$ ) i 207 mężczyzn w wieku 19-60 lat (średnia – 33,7;  $SD = 10,25$ ). Osoby te miały różne doświadczenia związane z pracą – pracowały w różnych organizacjach i różniły się pozycją w organizacji. Zbadano: (1) pracowników firm prywatnych – szeregowych (niska pozycja) – i sportowców z pierwszoligowych drużyn (wysoka pozycja), w tym 25 kobiet uprawiających piłkę ręczną i 26 mężczyzn uprawiających piłkę nożną; (2) szeregowych żołnierzy kontraktowych (niska pozycja) i oficerów zawodowych (wysoka pozycja); (3) szeregowych pracowników (niska pozycja) i kierowników (wysoka pozycja) w instytucjach państwowych.

Tab. 1. Charakterystyka badanych grup pracowników

		Organizacje						Razem
		prywatne		wojsko		państwowe		
Pozycja		niska	wysoka	niska	wysoka	niska	wysoka	
Kobiety		36	25	0	0	23	25	109
Mężczyźni		33	26	44	56	24	24	207
N – ogółem		69	51	44	56	47	49	316
Wiek	$M$	39,40	25,90	25,30	36,20	35,90	37,80	34,10
	$SD$	10,78	4,54	3,79	9,65	10,26	10,30	10,34
Wykształcenie	Podstawowe lub zawodowe	15,4%	9,8%	25,0%	12,5%	66,0%	32,7%	25,6%
	Średnie	60,0%	64,7%	65,9%	53,6%	10,6%	16,3%	46,2%
	Wyższe	24,6%	25,5%	9,1%	33,9%	23,4%	51,0%	28,2%

W badanej próbie kobiety nie różnią się wiekiem od mężczyzn ( $F/1;315/ = 0,656$ ; n.i.), natomiast badane grupy różnią się wiekiem ( $F/5;310/ = 22,934$ ;  $p < 0,001$ ). Sportowcy nie różnią się wiekiem od żołnierzy kontraktowych, ale te dwie grupy są młodsze i bardziej jednorodne niż wszystkie pozostałe ( $p < 0,001$  – test Dunnetta). Pracownicy zajmujący niską (34,7 roku) i wysoką pozycję w organizacji (33,3 roku) nie różnią się wiekiem ( $F/1;310/ = 0,285$ ), jednak pracownicy różnych organizacji różnią się wiekiem –  $F/2;310/ = 10,513$ ;  $p < 0,001$ . Pracownicy organizacji państwowych (36,9 lat) są starsi (test Dunnetta,  $p < 0,001$ ) od żołnierzy (31,8 roku), a pracownicy firm prywatnych (33,6 roku) nie różnią się od pozostałych.

Badana próba jest zróżnicowana pod względem wykształcenia: 80 osób (25,3%) ma wykształcenie podstawowe lub zawodowe, 144 osoby (45,6%) – wykształcenie średnie, 88 osób (27,8%) – wykształcenie wyższe; 4 osoby (1,3%) nie podały informacji o wykształceniu, wszystkie pracują jako szeregowi pracownicy w firmach prywatnych. Poszczególne grupy różnią się strukturą wykształcenia ( $\chi^2$  Pearsona = 91,556;  $df = 10$ ;  $p < 0,001$ ). W firmach prywatnych nie zależy ona od pozycji w organizacji, a w pozostałych dwóch typach organizacji zależy od pozycji – wśród badanych z wyższą pozycją jest więcej osób z wyższym, a mniej z wykształceniem poniżej średniego niż wśród osób z niską pozycją.

Wszystkie osoby były badane anonimowo. Otrzymywały w kopertach zestawy technik do wypełnienia w dogodnym dla siebie czasie i miejscu, z prośbą o szczerą odpowiedź i niepodawanie swojego nazwiska. Wypełnione zestawy odbierane były w ustalonym terminie (po 7-14 dniach) przez osoby badające bezpośrednio od badanych lub za pośrednictwem „urn” (osoby badane wrzucały zaklejone koperty z wypełnionymi technikami do odpowiednio przygotowanych pudełek). Dane w każdej grupie zbierali uczestnicy seminarium magisterskiego. Każda grupa wypełniała szerszy (i inny) zestaw technik, ale w każdym zestawie były narzędzia do pomiaru poznawczego i emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy oraz Kwestionariusz Osobowości Eysencka EPQ-R (Brzozowski, Drwał, 1995).

## 2. Techniki i wskaźniki zmiennych

Do oszacowania potrzeby aprobaty społecznej zastosowano skalę kłamstwa z Kwestionariusza Osobowości Eysencka, polskiej wersji kwestionariusza Eysenck Personality Questionnaire-Revised – EPQ-R (Brzozowski, Drwał, 1995; Zawadzki, 1995).



Pomiar poznawczego aspektu zadowolenia z pracy przeprowadzono za pomocą Arkusza Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck (Zalewska, 2001a). Wykorzystywano skalę symboli twarzy do oszacowania ogólnej satysfakcji z pracy i satysfakcji z siedmiu składników (koledzy, przełożony, treść, warunki, organizacja i kierownictwo, możliwości rozwoju, płaca). Dodatkowo, tylko w badaniach pracowników z instytucji państwowych, stosowano Skalę Satysfakcji z Pracy (Zalewska, 2003b), pozwalającą na pomiar ogólnej satysfakcji z pracy.

Za pomocą Skali Afektu w Pracy Burke'a, Briefa i współautorów (Zalewska, 2002) mierzono aspekt emocjonalny zadowolenia z pracy. Pozwala ona na oszacowanie intensywności odczuwania w pracy afektu pozytywnego, oznaczającego przyjemne zaangażowanie (pełen entuzjazmu, podekscytowany) lub jego brak (znudzony), oraz afektu negatywnego, oznaczającego nieprzyjemne zaangażowanie (stremowany, wrogi) lub jego brak (odprężony).

Dodatkowo, w grupach żołnierzy i pracowników firm prywatnych, stosowano także Kwestionariusz Nastroju w Pracy – w opracowaniu własnym. Umożliwia on pomiar przyjemności (radosny–smutny), energii (ożywiony–zmęczony) i napięcia (zdeenerwowany–spokojny) w pracy. Zawiera 24 pozycje, po osiem dla każdego wymiaru (po cztery dla obu biegunów). Osoby badane oceniają na 7-stopniowej skali, jak silnie zazwyczaj odczuwają w pracy dany stan (od 1 – wcale do 7 – bardzo silnie). W badanych grupach rzetelność pomiaru dla przyjemności ( $\alpha$  Cronbacha: 0,759-0,839) i energii ( $\alpha$  Cronbacha: 0,707-0,757) jest satysfakcjonująca, dla napięcia nieco niższa ( $\alpha$  Cronbacha: 0,632-0,697).

Nie ma pełnej zgodności co do tego, jakie są granice wczesnej dorosłości i wieku średniego (Oleś, 2000). Tu przyjęto, że osoby w wieku 19-35 lat znajdują się w stadium wczesnej dorosłości, a w wieku średnim są osoby mające 36-60 lat.

#### IV. WYNIKI

W celu sprawdzenia, czy zadowolenie z pracy jest związane z potrzebą aprobaty społecznej, skorelowano tę zmienną z wymiarami zadowolenia z pracy w całej próbie. Dla ustalenia, czy badane związki zależą od innych zmiennych, obliczono także jej korelacje z wymiarami zadowolenia z pracy odrębnie w grupach różniących się rodzajem organizacji, pozycją w organizacji, płcią i okresem życia. W każdej grupie analizowano dwa wymiary emocjonalnego aspektu zadowolenia z pracy – afekt pozytywny i afekt negatywny, mierzone Skalą Afektu w Pracy, a w grupach żołnierzy i pracowników firm prywatnych dodatkowo

uwzględniano przyjemność, energię i napięcie w pracy – mierzone Kwestionariuszem Nastroju w Pracy. W każdej grupie uwzględniono też osiem wymiarów poznawczego aspektu zadowolenia, mierzonych Arkuszem Opisu Pracy (ogólną satysfakcję z pracy i satysfakcję z siedmiu składników pracy). W grupie pracowników instytucji państwowych dodatkowo badano satysfakcję z pracy – szacowaną za pomocą Skali Satysfakcji z Pracy. W tabeli 2 przedstawiono korelacje tylko dla tych wymiarów zadowolenia, dla których uzyskano przynajmniej jeden istotny związek z potrzebą aprobaty społecznej w którejś z grup.

Tab. 2. Korelacje potrzeby aprobaty społecznej z wymiarami zadowolenia z pracy

Grupy	Kol	OiK	Płaca	AP	AN	P	E	N
Ogółem (316)	-0,08	-0,08	-0,03	0,09	<b>-0,11*</b>	-0,02	0,08	0,02
Prywatne (119)	-0,15	<b>0,20*</b>	-0,12	<b>0,20*</b>	-0,09	-0,03	0,09	-0,10
Wojsko (100)	-0,14	-0,08	0,07	-0,01	-0,02	0,01	0,08	<b>0,17#</b>
Państwowe (96)	0,08	0,08	0,05	0,10	<b>-0,28*</b>	—	—	—
Pozycja niska (159)	-0,01	0,09	-0,10	<b>0,16*</b>	<b>-0,19*</b>	-0,04	0,05	-0,04
Pozycja wysoka (156)	<b>-0,16*</b>	0,07	0,07	0,04	-0,02	-0,00	0,10	0,06
Kobiety (109)	-0,05	0,13	<b>-0,19*</b>	0,03	-0,14	-0,11	0,02	-0,15
Mężczyźni (206)	-0,10	0,04	0,08	0,13	-0,10	0,03	0,11	0,10
Wczesna dorosłość (208)	-0,05	0,10	-0,01	0,09	<b>-0,14*</b>	0,10	<b>0,19*</b>	-0,10
Wiek średni (107)	-0,12	-0,02	0,04	0,14	-0,08	<b>-0,25*</b>	-0,15	<b>0,21*</b>

#  $p < 0,10$ ; \*  $p < 0,05$ ; Kol – satysfakcja z kolegów, OiK – satysfakcja z organizacji i kierownictwa, Płaca – satysfakcja z płacy, AP – afekt pozytywny, AN – afekt negatywny, P – przyjemność, E – energia, N – napięcie odczuwane w pracy

Dane w tabeli 2 pokazują, że ogólnie i w poszczególnych grupach związki potrzeby aprobaty społecznej z wymiarami zadowolenia z pracy są słabe lub bardzo słabe i tylko nieliczne są istotne. W całej grupie bardzo słaby, ale istotny związek ujawnia się jedynie dla afektu negatywnego – osoby z wyższą potrzebą aprobaty społecznej ujawniają mniejsze emocjonalne niezadowolenie z pracy, manifestują słabszy afekt negatywny, deklarują, że w pracy słabiej odczuwają napięcie, zdenerwowanie, wrogość czy pogardę.

U pracowników z instytucji państwowych wyższa potrzeba aprobaty społecznej, tak jak w całej próbie, ogranicza tylko manifestacje afektu negatywnego.

U pracowników z firm prywatnych wiąże się z manifestowaniem większego pozytywnego zaangażowania w pracę (afektu pozytywnego) i większej satysfakcji z organizacji i kierownictwa pracy. U żołnierzy wiąże się natomiast, na poziomie tendencji, z ujawnianiem większego niezadowolenia oraz przyznawaniem się do odczuwania silniejszego napięcia w pracy.

U osób z niską pozycją w organizacji potrzeba aprobaty społecznej jest związana pozytywnie z emocjonalnym aspektem zadowolenia z pracy – jej wyższy poziom koreluje z manifestowaniem silniejszego pozytywnego zaangażowania, werwy i entuzjazmu (afektu pozytywnego) oraz słabszego negatywnego zaangażowania, napięcia i wrogości (afektu negatywnego) w pracy. U osób zajmujących wysoką pozycję w organizacji łączy się natomiast z mniejszą satysfakcją z kolegów.

Potrzeba aprobaty społecznej nie wiąże się istotnie z zadowoleniem z pracy u mężczyzn. U kobiet jej wyższy poziom łączy się z mniejszą satysfakcją z płacy.

U osób w stadium wczesnej dorosłości potrzeba aprobaty społecznej koreluje pozytywnie z emocjonalnym aspektem zadowolenia z pracy – jej wyższy poziom jest powiązany z wyższym poziomem energii i niższym poziomem afektu negatywnego. Natomiast u osób w wieku średnim koreluje ona negatywnie z emocjonalnym aspektem zadowolenia z pracy – jej wyższy poziom współwystępuje z niższym poziomem przyjemności i wyższym napięciem.

Z tabeli 2 wynika, że w badaniach anonimowych potrzeba aprobaty społecznej wiąże się głównie z emocjonalnym aspektem zadowolenia z pracy – dla pięciu wymiarów w dziesięciu analizowanych grupach wykryto dziesięć związków istotnych. Dla dziewięciu wymiarów poznawczego aspektu zadowolenia pracy w dziesięciu analizowanych grupach tylko trzy związki okazały się istotne. Potrzeba aprobaty społecznej w żadnej grupie nie jest związana z ogólną satysfakcją z pracy ani z satysfakcją z czterech składników (przełożony, treść, warunki, rozwój).

## V. Dyskusja wyników i wnioski

Stwierdzone tu związki pomiędzy potrzebą aprobaty społecznej a wymiarami zadowolenia z pracy są słabe i tylko nieliczne są istotne. Zgodnie z tradycją badań w tej dziedzinie (por. Adelt, Kranas, 1978; Crowne, Marlowe, 1960; Eysenck, Eysenck, Shaw, 1974; Jackson, Francis, 1999; Wilczyńska, Drwal, 1995) słabe związki oznaczają, że pomiar zadowolenia z pracy jest w bardzo małym stopniu

obciążony potrzebą aprobaty społecznej – u osób badanych anonimowo nie wpływa ona zasadniczo na trafność pomiaru zadowolenia z pracy.

W badaniach anonimowych wpływ potrzeby aprobaty społecznej na emocjonalny aspekt zadowolenia z pracy jest bardziej widoczny niż jej wpływ na aspekt poznawczy. Sugestia Brandstättera (1991; Zalewska, Brandstätter, 2001), że potrzeba aprobaty społecznej powoduje silniejsze zniekształcenia w ocenach poznawczych niż w ocenach emocjonalnych, może znaleźć potwierdzenie w badaniach jawnych albo odnosić się do jeszcze węższego zakresu badań, gdy mają one jawny charakter i oceny samopoczucia dokonywane są w pomiarach wielokrotnych za pomocą dzienników. Dla tak wąskiego obszaru badań podobne przypuszczenie można także wywieść z rozważań Kahnemana (1999).

U osób badanych anonimowo nieświadoma tendencja do przedstawiania siebie w korzystnym świetle w całej próbie słabo modyfikuje tylko ujawnianie afektu negatywnego, związanego z odczuwaniem napięcia i wrogości w pracy. Im silniejsza jest socjalizacja i ważniejsze jest uzyskiwanie aprobaty społecznej, tym słabsze są ujawniane stany afektywne związane z wrogością – nie chodzi tu o stany związane z niepokojem, gdyż w całej próbie potrzeba aprobaty społecznej nie wiąże się istotnie z wymiarem napięcia w pracy.

W badanych grupach stwierdzany jest także jej wpływ na inne wymiary zadowolenia. W wyniku wpływu moderatorów w różnych grupach występują przeciwstawne (i bardzo wybiórcze) tendencje konformistyczne: do wychwalania („kadzenia”, afirmacji) i do narzekania.

Tendencja do narzekania sprzyja dostrzeganiu ciemnych stron życia i oznacza, że wyższa potrzeba aprobaty społecznej wiąże się z ujawnianiem mniejszego zadowolenia z pracy lub większego niezadowolenia (napięcie i afekt negatywny). Chociaż żyjemy w kulturze narzekania (Wojciszke, Baryła, 2001), tendencja taka ujawnia się jedynie dla niektórych wymiarów zadowolenia i tylko dla niektórych grup. Zgodnie z przypuszczeniem ujawnia się ona u osób w wieku średnim, a także u osób zajmujących wysoką pozycję w organizacji, które już niewiele mają do zyskania w pracy. Wiąże się z mniejszą satysfakcją z kolegów – może w sytuacjach, kiedy możliwości awansu są już ograniczone, pracownicy dbają o swój wizerunek, deprecjonując konkurencję (krytykują kompetencje kolegów lub ich moralność i przeciwstawiają ich sobie). Występuje też u żołnierzy i kobiet, co może wynikać ze specyficznych doświadczeń, a także ze stereotypów dotyczących tych grup. U żołnierzy łączy się z odczuwaniem silniejszego napięcia w pracy, co jest zgodne ze stereotypowym poglądem, że praca żołnierzy jest

silnie stresogenna. U kobiet jej wyższy poziom łączy się z mniejszą satysfakcją z płacy, zgodnie ze stereotypowym przekonaniem i częstą praktyką, że awans kobiet w pracy jest utrudniony, a za taką samą pracę kobiety są gorzej wynagradzane niż mężczyźni (Brannon, 2002; Unger, Saundra, 2002).

Tendencja do wychwalania (afirmacji i „kadzenia”) sprzyja dostrzeganiu jasnych stron życia i oznacza, że wyższa potrzeba aprobaty społecznej wiąże się z ujawnianiem większego zadowolenia z pracy lub mniejszego niezadowolenia. Zgodnie z przypuszczeniem o zmianach obyczajowych tendencja ta ujawnia się u osób reprezentujących wczesną dorosłość oraz u osób zajmujących niskie pozycje w instytucjach, które mają jeszcze wiele do zdobycia w pracy (wyższy poziom potrzeby aprobaty wiąże się u nich z manifestowaniem silniejszego entuzjazmu do pracy, a słabszego napięcia i wrogości). Ujawnia się również u osób pracujących w organizacjach prywatnych, co jest zgodne ze stereotypowym poglądem o lepszej organizacji pracy i większym zaangażowaniu pracowników w firmach prywatnych.

Otrzymane dane pokazują, że w badaniach anonimowych rodzaj organizacji, pozycja w organizacji, płeć i okres życia modyfikują nie tyle siłę, ile kierunek wpływu potrzeby aprobaty społecznej na niektóre wymiary zadowolenia z pracy, dlatego pomijanie tych zmiennych znosi jej wpływ na te wymiary. Zmienne te modyfikują nieświadome tendencje konformistyczne, gdyż modyfikują normy dotyczące oczekiwanych zachowań i wyrażania zadowolenia dla różnych grup pracujących osób dorosłych. Normy w danej grupie mogą odzwierciedlać doświadczenia kulturowe, zmiany obyczajowe (okres życia), ale także specyficzne doświadczenia związane z pracą – zależne od płci, rodzaju organizacji oraz pozycji w niej. Stwierdzone tu zależności są słabe, nasuwają jednak refleksję, że w badaniach dotyczących wpływu potrzeby aprobaty społecznej na zadowolenie w pracy w warunkach jawnych należy także uwzględnić rodzaj pracy, płeć i okres życia, aby sprawdzić, czy modyfikują kierunek związków.

#### BIBLIOGRAFIA

- Adelt, J., Kranas, G. (1978). Zmienna aprobaty społecznej Edwardsa. W: L. Wołoszynowa (red.), *Materiały do nauczania psychologii* (seria III, t. 3, s. 225-240). Warszawa: PWN.
- Andrews, F. M., Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Press.
- Birenbaum, M., Montag, J. (1989). Style and substance in social desirability scales. *European Journal of Personality*, 3, 47-59.

- Brandstätter, H. (1991). Emotions in everyday life situations. Time sampling of subjective experience. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 173-192). Oxford: Pergamon Press.
- Brannon, L. (2002). *Psychologia rodzaju*. Gdańsk: GWP.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks: SAGE.
- Brief, A. P., Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 717-727.
- Brief, A. P., Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brzozowski, P., Drwal, R. Ł. (1995). *Kwestionariusz Osobowości Eysencka. Polska adaptacja EPQ-R. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Crowne, D. P., Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia*. Warszawa: Akademos.
- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. W: C. R. Snyder, S. J. Lopez (red.), *Handbook of positive psychology* (s. 63-73). Oxford: Oxford University Press.
- Elliott, A. G. (1981). Some implications of lie scale scores in real-life selection. *Journal of Occupational Psychology*, 54, 9-16.
- Epstein, S. (1990). Wartości z perspektywy poznawczo-przeżyciowej teorii „ja”. W: J. Reykowski, N. Eisenberg, E. Staub (red.), *Indywidualne i społeczne wyznaczniki wartościowania* (s. 11-32). Wrocław: Ossolineum.
- Eysenck, H. J., Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*. London: Hodder and Stoughton.
- Eysenck, S. B. G., Eysenck, H. J., Shaw, L. (1974). The modification of personality and lie scale scores by special «honesty» instructions. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 13, 41-50.
- Francis, L. J., Jackson, C. H. (1999). The social desirability of toughmindedness: A study among undergraduates. *Irish Journal of Psychology*, 17, 400-403.
- Francis, L. J., Loudon, S. H., Robbins, M., Rutledge, C. F. J. (2000). Unmasking the clerical persona: Interpreting the correlation between neuroticism and lie scale scores among Roman Catholic and male and female Anglican clergy. *Mental Health, Religion & Culture*, 3, 2, 133-141.
- Furnham, A. (1986). Response bias, social desirability and dissimulation. *Personality and Individual Differences*, 7, 385-400.
- Furnham, A., Zacherl, M. (1986). Personality and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7, 453-459.
- Jackson, C. J., Francis, L. J. (1999). Interpreting the correlation between neuroticism and lie scale scores. *Personality and Individual Differences*, 26, 59-63.
- Kahneman, D. (1999). Objective happiness. W: D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (red.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 3-25). New York: Russell Sage Foundation.
- Katz, Y. J., Francis, L. J. (1991). The dual nature of the EPQ lie scale? A study among university students in Israel. *Social Behavior and Personality*, 19, 4, 217-222.

- Lajunen, T., Scherler, H. R. (1999). Is the EPQ Lie Scale bidimensional? Validation study of the structure of the EPQ Lie Scale among Finnish and Turkish university students. *Personality and Individual Differences*, 26, 657-664.
- Massey, A. (1980). The Eysenck Personality Inventory lie scale: Lack of insight or...? *Irish Journal of Psychology*, 4, 172-174.
- Oleś, P. K. (2000). *Psychologia przełomu połowy życia*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Organ, D. W., Near, J. P. (1985). Cognitive vs. affect measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20, 241-254.
- Pearson, P. R., Francis, L. J. (1989). The dual nature of the Eysenckian lie scales: Are religious adolescents more truthful? *Personality and Individual Differences*, 10, 1041-1048.
- Unger, R., Sandra (2002). Seksizm: perspektywa zintegrowana. W: B. Wojciszke (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice* (s. 261-302). Gdańsk: GWP.
- Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 7-26). Oxford: Pergamon Press.
- Wilczyńska, J., Drwał, R. Ł. (1995). Opracowanie Kwestionariusza Aprobata Społecznej (KAS) J. Wilczyńskiej i R. Ł. Drwala. W: R. Ł. Drwał, P. Brzozowski, P. Oleś (red.), *Adaptacja kwestionariuszy osobowości* (s. 57-66). Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2001). Kultura narzekania i jej psychologiczne konsekwencje. W: J. Bralczyk, K. Mosiołek-Kłosińska (red.), *Zmiany w publicznych zwyczajach językowych* (s. 45-64). Warszawa: Rada Języka Polskiego przy Prezydium PAN.
- Zalewska, A. (2001). „Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39, 1, 197-217.
- Zalewska, A. (2002). „Skala Afektu w Pracy” – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki. *Studia Psychologiczne*, 40, 4, 173-192.
- Zalewska, A. (2003a). *Dwa światy*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica.
- Zalewska, A. (2003b). „Skala Satysfakcji z Pracy” – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, 7, 49-61.
- Zalewska, A. (2005). Potrzeba aprobata społecznej – co oznacza u osób dorosłych w badaniach anonimowych. *Przegląd Psychologiczny*, 48, 4, 401-415.
- Zalewska, A., Brandstätter, H. (2001). Value-motive congruence and reactivity as determinants of well-being. W: H. Brandstätter, A. Elias (red.), *Persons, situations, and emotions* (s. 95-112). New York: Oxford University Press.
- Zawadzki, B. (1995). Uniwersalność PEN – trzech superczynników osobowości: charakterystyka psychometryczna polskiej adaptacji „Zrewidowanego Inwentarza Osobowości H. J. Eysencka (EPQ-R)”. *Studia Psychologiczne*, 33, 147-188.

RELATIONSHIPS BETWEEN THE NEED FOR SOCIAL APPROVAL  
AND JOB ATTITUDE IN ANONYMOUS RESEARCH

S u m m a r y

The need for social approval means a tendency to present oneself in a favourable light in order to obtain social approval. In anonymous research the need for social approval mirrors mainly conformity, which in Polish respondents can activate a tendency to complain. The aim of the study was to address the following questions: 1. Are dimensions of job attitude related to the need for social approval as investigated in anonymous research? 2. Do these relationships depend on a period of life, gender, type of employing institution (private, army, state) and a status in the employing institution (low or high)? Three-hundred-sixteen employees (109 women), aged 19-60, were investigated. Both affective (well-being at workplace) and cognitive (job satisfaction) aspects of job attitude were measured and Lie subscale in the Polish version of Eysenck Personality Questionnaire-Revised served as an index of the need for social approval. Results showed that in the whole sample only the measure of negative affect at work is loaded with social approval and only to a very low degree. In subgroups of the sample, the associations of the need for social approval were stronger with affective aspects than with cognitive aspects (job satisfaction). Period of life, type of employing institution, status in the employing institution and gender were moderators of these relationships. The need for social approval activated the tendency to complain only among: subjects in middle age, subjects with a high status in their employing institutions, soldiers and women – the higher level of the need for social approval, the lower their emotional well-being at workplace or lower satisfaction with some facets of job. Among subjects in early adulthood, persons with low status in the employing institutions and workers of employed in private enterprises it activates a weak opposite tendency.

**Key words:** social desirability, job attitude – well-being at workplace and job satisfaction.