

# Anna Góralewska-Słońska

---

## Poczucie własnej wartości jako potencjał jednostki

---

Problemy Profesjologii nr 2, 97-112

---

2011

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Anna Góralewska-Słońska

## POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI JAKO POTENCJAŁ JEDNOSTKI

### Streszczenie

Przedmiotem rozważań w artykule jest samoocena. W opracowaniu ukazano czynniki determinujące samoocenę oraz przykładowe narzędzie służące do określenia jej wymiaru. Pokazano skutki i konsekwencje zawyżonej i zaniżonej samooceny. Na podstawie wyników badań wskazano na różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami dotyczące własnego poczucia wartości. Dokonano także próby pokazania zagrożeń, jakie niesie niska samoocena dla specyficznej grupy respondentów, jaką są młodzi, inteligentni (studiujący) ludzie w przedziale wiekowym od 20 do 22 lat.

### SELF-ESTEEM AS THE HUMAN POTENTIAL

#### Summary

In the article a self-esteem is a subject of deliberations. In the study, some determinants of the self-esteem and short psychological measurement tool were described; certain effects and consequences of the high and low self-esteem were also shown. Examinations prepared for the purposes of this article indicate differences between women and men in area of their self-esteem. The crucial factor in this article is indicating the threats of low self-esteem for the certain group of respondents (young, intelligent (studying), age: from 20 up to 22 years old).

„Najlepiej jest być sobą, majestatycznym, prostym i prawdziwym”<sup>1</sup>, to zdanie Roberta Browlinga powinno skłonić do dociekań nad tym, co znaczy być sobą – czy być sobą to zachowywać się w powtarzalny sposób w odmiennych sytuacjach, a może być sobą to zmieniać swoje zachowanie w zależności od wymagań i kontekstu okoliczności, w których znajdzie się człowiek? Niełatwo jest odpowiedzieć na to pytanie niezależnie od płci, wieku, rasy, wyznania, wykształcenia, przekonań politycznych czy wyznawanych wartości. Istnieje bowiem wiele czynników, które decydują, jak ludzie postrzegają samych siebie, jaki tworzą obraz własnej osoby. Można mieć jednak pewność, że wizerunek, który stworzymy na własny użytek, czy też użytek innych osób warunkuje nasze działania społeczne, zawodowe, kształtuje relacje z innymi ludźmi, jak również z samym sobą, a także prowadzi do bardzo konkretnych

---

<sup>1</sup> R. Browning, [w:] S. Tokarski., *Kierownik w organizacji*, Warszawa 2006, s. 73.

sposobów reagowania emocjonalnego i myślenia. Analizując, co znaczy być sobą można skupić się między innymi na poczuciu własnej wartości, które na potrzeby tego artykułu utożsamiane będzie z samooceną.

Samooceny są treściowym składnikiem samowiedzy. Samowiedza jednostki jest składnikiem osobowości, reguluje czynności instrumentalne człowieka w sferze poznawczej jak również emocjonalnej<sup>2</sup>. Wiedza o samym sobie stanowi zdaniem J. Kozieleckiego „zbiór sądów i wyobrażeń na temat własnego wyglądu zewnętrznego, intelektu, charakteru, dojrzałości emocjonalnej, stosunków z innymi ludźmi, czy aspiracji życiowych [...], człowiek zdobywa ją w procesie zamierzonego lub niezamierzonego poznania, a następnie w trakcie refleksji formułuje sądy o sobie”<sup>3</sup>. Samooceny można rozpatrywać, jako *self-evaluation* i *self estimate* – skupiając się po pierwsze na dokonywaniu ocen własnej osoby w kontekście czasowym i po drugie na oszacowywaniu własności przypisywanych sobie w danym momencie życia. Podobną definicję prezentuje M. Leary stwierdzając, że „samoocena to ogólny typowy dla każdego człowieka poziom poczucia własnej wartości” oraz „stan – poziom samooceny w danym momencie i w danej sytuacji”<sup>4</sup>. Wychodząc z drugiego założenia samoocena, w dużym uproszczeniu, to sąd wartościujący na temat własnej osoby. Analiza definicji samoocena pozwoliła dostrzec, że autorzy doprecyzowujący pojęcie są zgodni, co do zawartości merytorycznej ów terminu. Odnotować zatem można, że jest to: wiedza, utrwalony system opinii i poglądów na swój temat, ustabilizowane przekonania, czy też sądy o samym sobie w różnych obszarach (por. tabela 1).

Tabela 1. Obszary samooceny

Autor definicji	Obszary będące podstawą oceny samego siebie						
	Właściwości fizyczne		Cechy osobowości			Stosunki z innymi ludźmi	
	Wygląd	Zdrowie	Zdolności	Emocje	Motywacja	Rodzina	Społeczeństwo
Kozielecki	X	X	X	X	X	X	X
Maciejewska	X		X				X
Niebrzydowski		X		X			
Reykowski				X			
Rosenberg				X			X

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Kozielecki s. 77-78; T. Maciejewska s. 20, L. Niebrzydowski s. 44-45; M. Rosenberg s. 36-41.

<sup>2</sup> Por. J. Kozielecki, *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warszawa 1986, s. 8-9.

<sup>3</sup> J. Kozielecki, *Psychologiczna...*, op cit., s. 14.

<sup>4</sup> M. Leary, *Wywieranie wrażenia na innych*, Gdańsk 2003, s. 179.

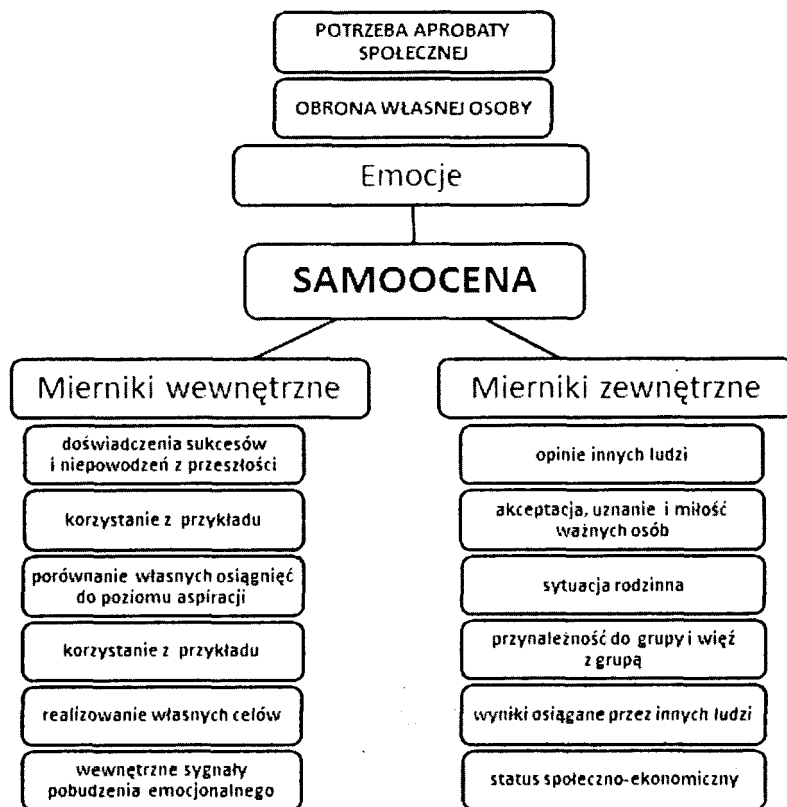
Poza zgodą autorów, co do obszarów podlegających samoocenie można dostrzec zbieżność polegającą na ustaleniu, że bywa ona zbudowana w oparciu o dwa źródła. Wewnętrzne źródło – opinia o sobie ukształtowana na podstawie własnych doświadczeń jednostki i źródło zewnętrzne – opinia o jednostce utworzona na bazie opinii i ocen uzyskanych od innych. Brak zgodności w ocenach wewnętrznych i zewnętrznych prowadzi do dyskomfortu jednostki i destabilizacji sądów o samym sobie<sup>5</sup>. Na bazie pozyskiwanych informacji jednostki tworzą ocenę własnej wartości, która charakteryzować się będzie trafnością lub brakiem trafności. Podobnego zdania są także G. Bartkowiak i H. Januszek, które źródła oceny wewnętrznej upatrują w porównaniu własnych aspiracji i osiągnięć<sup>6</sup>. Inni autorzy twierdzą, że o efektywności, skuteczności jednostki decyduje także rozbieżność pomiędzy aspiracjami, a możliwościami postrzeganymi obiektywnie. Zdaniem Reykowskiego J. trafność samooceny związana jest z przecenianiem lub niedocenianiem własnych możliwości w stosunku do wymogów zadania. Samoocena trafna wiąże się z odpowiednim stosunkiem pomiędzy wynikami i realizacją zadań, a posiadanymi umiejętnościami, kompetencjami do ich wykonania w zadowalający jednostkę sposób. Jednak, że, samoocena może być także zaniżona lub zawyżona. Zaniżona samoocena – polega na przypisywaniu sobie możliwości niższych od rzeczywiście posiadanych, związanych z wykonywaniem określonego zadania; zawyżona samoocena – polega na przypisywaniu sobie możliwości wyższych od rzeczywiście posiadanych, charakteryzuje się bezkrytycyzmem w podejściu do wykonywanych zadań<sup>7</sup>. Każda z dokonanych ocen poczucia własnej wartości rodzić będzie konsekwencje, które dotyczyć będą osoby dokonującej oceny, jak również jej podejścia do wykonywanych zadań, stabilności emocjonalnej, motywacji do dalszych działań oraz do osób będących w relacjach rodzinnych, zawodowych oraz przyjacielskich z tą osobą. Poziom samooceny budowany bywa w oparciu o różne miary, miary te stanowią subiektywną kwestię każdej z osób, w literaturze przedmiotu miary te można znaleźć także pod nazwami źródeł samooceny (rysunek 1).

<sup>5</sup> Por. J. Reykowski, *Procesy emocjonalne, motywacja, osobowość*, Warszawa 1992, s. 166-171.

<sup>6</sup> G. Bartkowiak, H. Januszek, *Umiejętności kierownicze*, Poznań 1996, s. 28.

<sup>7</sup> Por. J. Reykowski, *Procesy...*, *op cit.*, s. 166-171.

Rysunek 1. Determinanty poczucia własnej wartości



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Bandura, M. Kofta, T. Szustrowa [w:] J. Reykowski s. 170-171; M. Rosenberg [w:] I. Makower, s. 36-41.

Poddając analizie warunki determinujące samoocenę, zauważyć można, że łączą się one w grupy: grupa pierwsza to mierniki wewnętrzne wiążące się z tym, co jednostka myśli na swój temat jakie ma wyobrażenia. Grupa druga to mierniki zewnętrzne obejmujące opinie i relacje jednostki z innymi, i grupa trzecia warunkująca istotne znaczenie pozostałych to specyficzne właściwości, potrzeby i emocje jednostki. Wobec tego znaczenie samooceny jest tym bardziej ważne dla funkcjonowania jednostki, bowiem występuje tu nakładanie się na siebie dwóch wymiarów gwarantujących jednostce odpowiedni poziom funkcjonowania społecznego: samoocena modeluje zachowania i stosunek do siebie jednostki, a cechy osobowości uaktywniają proces samooceny. Samoocena może być gorącą emocją, jak również zimnym sądem na temat własnej wartości, zatem poczucie własnej wartości to jednocześnie stan,

w którym jednostka obecnie się znajduje, jak i stała cecha warunkująca to, w jaki sposób jednostka postrzega siebie na tle innych ludzi.

Powracając do poziomu samooceny można stwierdzić, że zarówno zaniżona (niskie poczucie własnej wartości), jak i zawyżona (wysokie poczucie własnej wartości) samoocena wiąże się z podwyższonymi kosztami poznawczymi i emocjonalnymi działań jednostki.

Zaniżone poczucie własnej wartości koreluje z:

- odczuwanymi negatywnymi emocjami;
- brakiem motywacji do działania i brakiem sukcesu w działaniach;
- celowymi zachowaniami obniżającymi warunki egzystencji;
- brakiem asertywności, np. nie odmawianiem z chęci przypodobania się innym;
- brakiem umiejętności podejmowania decyzji;
- działaniami perfekcjonistycznymi, np., jeśli jednostka będzie najlepsza w każdym, nawet najdrobniejszym aspekcie działań, to istnieje szansa, że będzie zaakceptowana;
- nieustannym poczuciem winy;
- nieradzeniem sobie z krytyką oraz krytycznym myśleniem;
- brakiem szczęścia, zadowolenia z życia oraz brakiem wiary we własne możliwości i czarnowidztwem dotyczącym każdego aspektu życia;
- brakiem pewności siebie, stawianiem sobie zbyt wysokich wymagań;
- pojawieniem się myśli samobójczych i depresji;
- błędami atrybucyjnymi, opieraniem samooceny wyłącznie na opiniach innych osób.

Zawyżone poczucie własnej wartości prowadzić będzie:

- do arogancji w działaniu i w stosunkach z innymi ludźmi oraz wyalienowania;
- do wyznaczania sobie nierealnych celów i zadań;
- do poszukiwania w swoim otoczeniu osób, na które można by scedować odpowiedzialność za popełnione błędy;
- do pogardy, wrogości i złośliwości wobec osób odbieranych, jako zagrażające;
- do przekonania o własnej nieomyślności oraz ignorowania faktów;
- do błędów percepcyjnych w postaci selekcji rzeczywistości;
- do zaspakajania własnych potrzeb w sposób egoistyczny;
- do postaw i zachowań roszczeniowych;
- do przeceniania własnych możliwości i rywalizacji w celu podtrzymania obrazu własnej osoby;
- do zachowań makiawelistycznych i autorytarnych.

Zawyżone i zaniżone poczucie własnej wartości stanowią najczęściej element braku trafności w ocenie własnej osoby. Należałoby, więc zadbać, o uświadomienie i zapewnienie jednostkom warunków i możliwości autorefleksji, która jako działanie celowe stanie się punktem wyjścia do rozwoju własnej osobowości i tworzenia nowych, lepszych warunków życia na gruncie uczelnianym, zawodowym i rodzinnym.

Poznanie siebie staje się punktem wyjścia do rozwoju własnego potencjału w sferze psychicznej, który znajduje odzwierciedlenie w życiu człowieka. Ludzie bowiem, aby poradzić sobie z poczuciem własnej wartości stosują różne strategie zaradcze, których efektem może być podniesienie poczucia własnej wartości lub obniżenie poczucia własnej wartości i działania destrukcyjne. Szczególne znaczenie dla osób młodych powinna mieć możliwość dokonania oszacowania własnej wartości, gdyż stanowić to będzie bazę do przemyśleń nad posiadanymi cechami, talentami, ale również wadami i ograniczeniami powodującymi wycofanie i negatywne myślenie na temat własnej osoby. Nick Chmiel zakłada, że samoocena jest niezbędna gdyż służy określeniu silnych i słabych stron w odniesieniu do roli zawodowej, dokonywana jest na zasadzie introspekcji. Z takim podejściem koresponduje pojęcie samooceny prezentowane w pozycji J. Maciejewskiej i M. Durdy, które piszą, że jest ona niezbędna w celu własnego rozwoju i wiąże się ze zbieraniem informacji o przebiegu i wynikach własnej pracy<sup>8</sup>. Uzmysłowanie sobie przez jednostkę własnej wartości staje się kluczem do przejęcia przez nią kontroli nad własnym postępowaniem, które z bezwolnego i opartego na zewnętrznym umiejscowieniu kontroli ma szansę stać się celowe i zorientowane na osiągnięcie sukcesu.

Pojawia się pytanie czy samoocena bywa informacją zwrotną gwarantującą dane, służące lepszemu poznaniu siebie? Zapewne tak. Należy, zatem dokonać próby określenia poczucia własnej wartości, które oszacować można na przykład w jednym, lub więcej z czterech wymiarów: „bio-dane, osobowość, umiejętności i zdolności oraz zainteresowania”<sup>9</sup>.

W rozważaniach na temat samego siebie między innymi pomocne będzie narzędzie do pomiaru samooceny stworzone przez socjologa M. Rosenberga, jakim jest skala poczucia własnej wartości<sup>10</sup>. W skali M. Rosenberga samoocena jest definiowana, jako „całość poszczególnych myśli i uczuć do siebie, jako przedmiotu”, w pewnym sensie jest to postawa

---

<sup>8</sup> Por. N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańsk 2003, s. 110. J. Maciejewska, M. Durda, *Samoocena pracy nauczyciela, czy warto podejmować diagnozy*, „Nowe w szkole” 2002, nr 4.

<sup>9</sup> A. Góralewska-Słońska, *Samoocena, jako czynnik wpływający na efektywność pracy*, [w:] E. Niedzielski (red.), *Przedsiębiorstwo i jego otoczenie w warunkach integracji europejskiej, problematyka zasobów ludzkich*, Olsztyn 2004, s. 261.

<sup>10</sup> Opracowanie skali znajduje się [w:] M. Rosenberg, *Society and the Adolescent Self-Image. Revised edition*. Middletown, 1989.

wobec samego siebie obejmująca dwa elementy<sup>11</sup>. Element pierwszy, poznawczy związany z poczuciem kompetencji, oceniany na podstawie sukcesów i strat poniesionych w wyniku wcześniejszych działań oraz drugi element – emocjonalny opiera się na poczuciu akceptacji, które jednostka otrzymuje od innych osób, które są dla niej ważne. Pomiędzy elementami samooceny może występować brak równowagi, polegający na niejednakowej ocenie obu obszarów, jednocześnie wystąpi wysoka samocena w jednym obszarze i niska samoocena w drugim, przyczyni się to do braku stabilności w ocenie własnej osoby. Skala M. Rosenberga obejmuje dziesięć opinii skoncentrowanych na wartościach, możliwościach, umiejętnościach oraz emocjach i przekonaniach w stosunku do własnej osoby: „Uważam, że jestem osobą wartościową, przynajmniej w takim samym stopniu jak inni, posiadam wiele pozytywnych cech, nie mam wielu powodów, aby być z siebie dumny/dumna; Jestem skłonny/skłonna sądzić, że nie wiedzie mi się; Potrafię robić inne rzeczy tak dobrze jak większość innych ludzi; Lubię siebie; Jestem z siebie zadowolony/zadowolona; Chciałbym/chciałabym mieć więcej szacunku dla samego siebie; Czasami czuję się beżyteczny/beżyteczna; Niekiedy uważam, że jestem do niczego<sup>12</sup>”.

Osoby dokonujące samooceny wartościują siebie w czterostopniowej skali od oceny wyrażonej: „zupełnie się zgadzam ze stwierdzeniem” do oceny „zupełnie się nie zgadzam ze stwierdzeniem”, poprzez dwie oceny w postaci: „zgadzam się ze stwierdzeniem” i „nie zgadzam się ze stwierdzeniem”, przy czym wybór każdej z odpowiedzi wiąże się z przyznaniem określonej liczby punktów. W polskiej wersji można uzyskać wyniki w obszarze od 0 do 40 punktów, przy czym im większa liczba punktów, tym samoocena jest wyższa, aż do zawyżonej w przypadku punktacji oscylującej wokół 40 punktów. Natomiast liczba punktów poniżej 25 świadczy o problemach ze zbyt niską samooceną. Dokonanie bilansu osobistego może być ważnym krokiem, który doprowadzi do mniej błędnej i bardziej zobiektywizowanej percepcji własnej osoby oraz stosowania pozytywnych strategii służących podnoszeniu poziomu trafności i adekwatności samooceny.

W dniach od 05.06.2011 do 20.11.2011 roku przeprowadzono badania dotyczące opinii studentów na własny temat. Do badań wykorzystano polską wersję skali samooceny M. Rosenberga. Celem badań było zdiagnozowanie poziomu poczucia własnej wartości wśród studentów kierunków ekonomicznych, odkrycie różnic pomiędzy studentami różnych kierunków, jak również różnych lat studiów. Poddano także szczegółowej analizie wybrane obszary oceny własnej osoby.

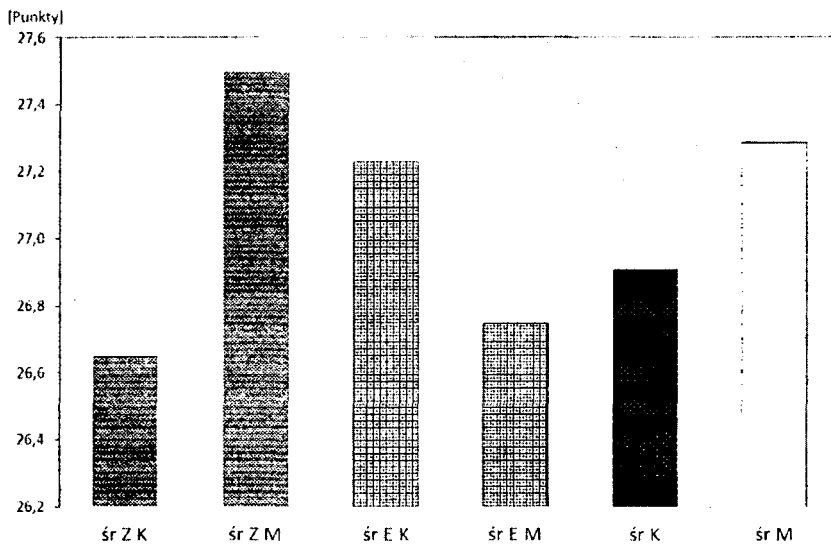
<sup>11</sup> <http://www.bsos.umd.edu/socy/research/rosenberg.htm> (10.11.2011).

<sup>12</sup> I. Makower, *Kłopoty z samooceną*, „Charaktery” 2010, nr 7.



Badania wykonano w grupie studentów drugiego i trzeciego roku studiów dziennych kierunków Ekonomia i Zarządzanie Uniwersytetu Zielonogórskiego. Uczestnictwo w badaniach było anonimowe i dobrowolne, oznaczeniu podlegał jedynie rok i kierunek studiów oraz płeć. W badaniach wzięły udział 273 osoby. Po wstępnej weryfikacji wyników badań, dalszej analizie poddano wyniki badań uzyskane od 236 osób. Prezentacja wyników badań obejmować będzie porównania średnich wyników uzyskanych przez grupy badawcze oraz punktowe oszacowania wybranych elementów bilansu osobistego w zestawieniach porównawczych dla kobiet i mężczyzn. Analizę uzyskanych wyników rozpoczyna porównanie średniej samooceny kobiet i mężczyzn biorących udział w badaniach (wykres 1).

Rysunek 2. Wyniki samooceny uzyskanej przez kobiety i mężczyzn

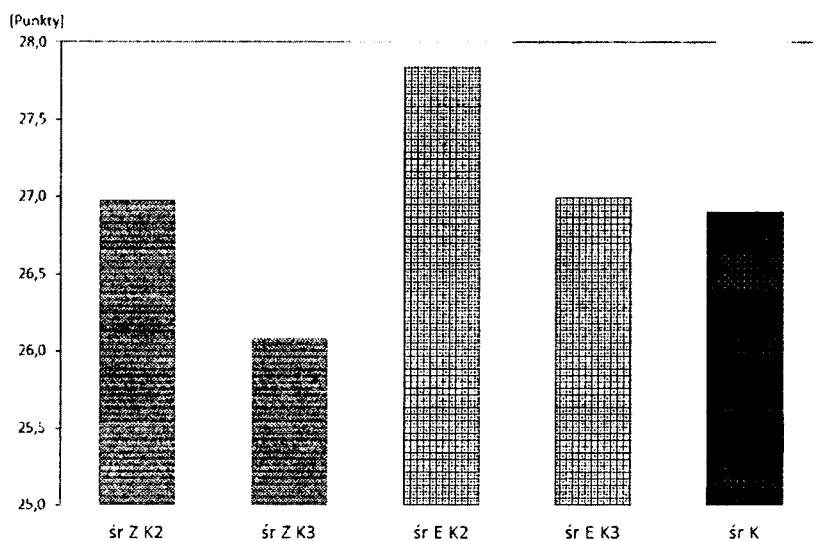


Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Wykres pierwszy ilustruje średnią samoocenę kobiet i mężczyzn studiujących na kierunkach ekonomicznych. Jak można zauważyć samoocena mężczyzn jest wyższa niż samoocena kobiet. Jednocześnie obserwuje się znaczną różnicę pomiędzy samooceną kobiet na kierunkach zarządzanie i ekonomia, jak również samooceną mężczyzn kierunków zarządzanie i ekonomia. Najniższe poczucie wartości oszacowały studentki kierunku zarządzanie, oceniając siebie na poziomie 26,65 p., najwyższe poczucie wartości mają mężczyźni studiujący zarządzanie, oceniając siebie na poziomie 27,50 p. Porównując wyniki uzyskiwane przez stu-

dentów i studentki stwierdza się, że oscylują one na granicy zagrożonego poczucia własnej wartości, które wynosi 25 punktów. Zastanowić się także można, jakie czynniki decydują o takiej ocenie własnej osoby? Należałoby zatem zwrócić uwagę, czy wiek (rok studiów) zmienia coś w ocenie poczucia własnej wartości (wykres 2 i wykres 3)?

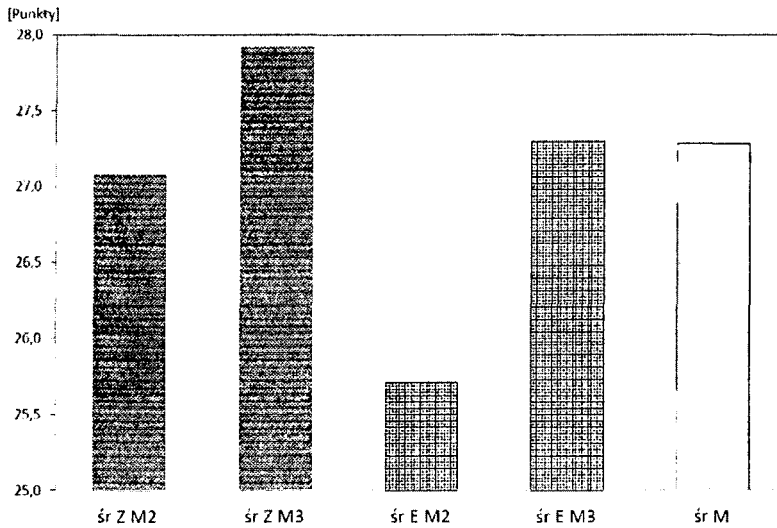
Rysunek 3. Wyniki samooceny uzyskanej przez kobiety



Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Wyniki uzyskane w badaniu pokazują, że studentki na wyższym roku studiów niżej oceniają własne umiejętności i możliwości. Zarówno w przypadku studentek zarządzania i ekonomii obniżeniu uległa średnia wartość samooceny. Poczucie własnej wartości w skali cztero-stopniowej zmniejszyło się prawie o jeden punkt. Pojawia się, zatem pytanie czy stopień dojrzałości i możliwości sprawdzenia własnych umiejętności podczas praktyk studenckich zmienił obraz postrzegania siebie przez kobiety, czy może zaistniały inne czynniki wywierające wpływ na postrzeganie siebie?

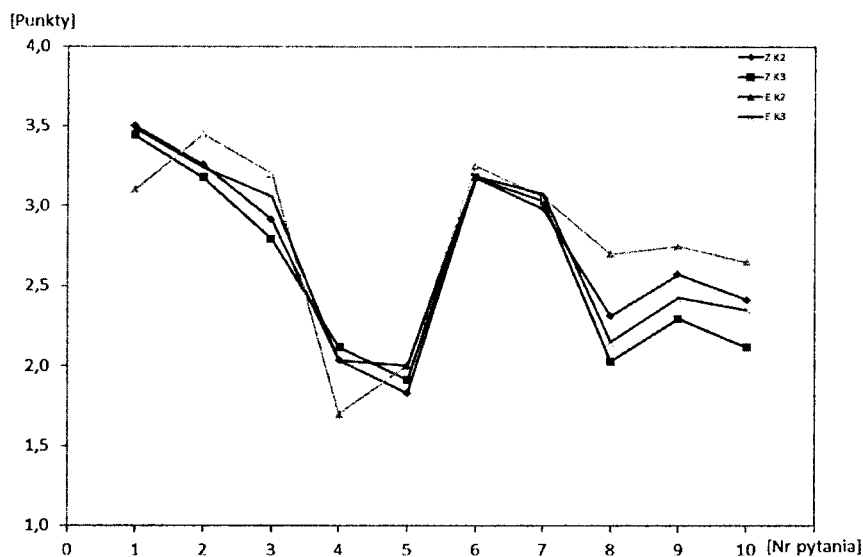
Rysunek 4. Wyniki samooceny uzyskanej przez mężczyzn



Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Studenci trzeciego roku studiów zarówno w przypadku studentów zarządzania, jak i ekonomii wyżej niż ich koledzy z roku drugiego oceniają własny potencjał, ich poczucie własnej wartości wzrosło prawie o jeden punkt w przypadku studentów zarządzania i prawie o półtora punktu w przypadku studentów ekonomii. Wzrost pozytywnego obrazu własnej osoby potwierdza pewne tendencje, że mężczyźni wraz z upływem lat, podnoszą swoją samoocenę magazynując doświadczenia i wzbogacając w ten sposób własne zasoby, jako dodające wiedzy, umiejętności traktowane mogą być zarówno sukcesy i porażki.

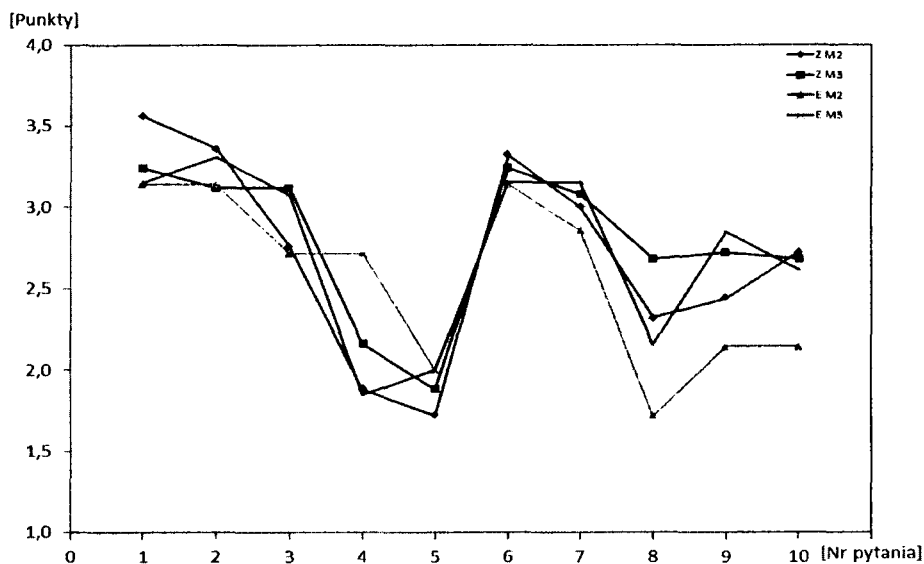
Rysunek 5. Wyniki poczucia własnej wartości kobiet w odniesieniu do poszczególnych obszarów oceny



Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Dokonując porównania szczegółowych obszarów bilansu osobistego, zauważono, że opinia studentek w zakresie lubienia siebie, poczucia zadowolenia, posiadania pozytywnych cech i bycia osobą wartościową wpływa istotnie na podniesienie wyniku pełnej samooceny. Oznaczać to może, że studentki odczuwają pozytywne emocje w obszarze poczucia akceptacji i bycia ważnym dla innych osób. Elementami obniżającymi średni wynik samooceny są obszary skoncentrowane na ocenie własnych umiejętności, możliwości, poczuciu dumy i szacunku w stosunku do własnej osoby. Zaskakująca jest różnica dotycząca obszarów poczucia dumy i poczucia zadowolenia. Studentki są z siebie zadowolone (średnio uzyskały 3,03 p.), uważają się za osoby wartościowe (średnio uzyskały 3,43 p. i to jest najwyższej oceniana wartość), natomiast nie są z siebie dumne (średnio uzyskały 2,01 p.) i uważają, że ich umiejętności związane z realnymi działaniami są niższe niż innych osób (średnio uzyskały 1,92 p.).

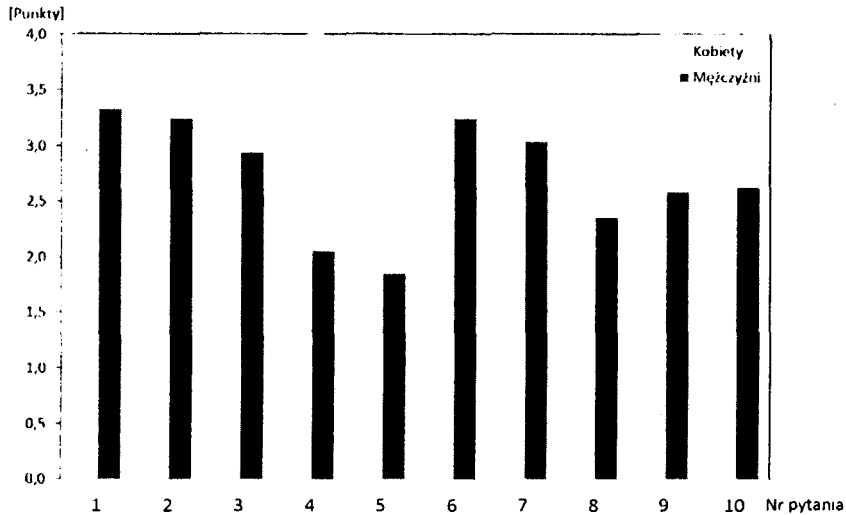
Rysunek 6. Wyniki poczucia własnej wartości mężczyzn w odniesieniu do poszczególnych obszarów oceny



Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Studenci kierunków ekonomicznych, podobnie jak ich koleżanki, lubią siebie (średnio uzyskali 3,24 p.), są z siebie zadowoleni (średnio uzyskali 3,04 p.), mają poczucie bycia osobą wartościową (średnio uzyskali 3,33 p.) i posiadają wiele pozytywnych cech (średnio uzyskali 3,24 p.). Problematyczny jest dla nich brak poczucia dumy (średnio uzyskali 2,06 p.), brak umiejętności wykonywania działań na poziomie zbliżonym do innych ludzi (średnio uzyskali 1,86 p.). Można zaobserwować również różnice w ocenie poszczególnych kwestii służących wartościowaniu siebie pomiędzy studentkami i studentami (wykres 6).

Rysunek 7. Wyniki poczucia własnej wartości kobiet i mężczyzn w poszczególnych obszarach samooceny

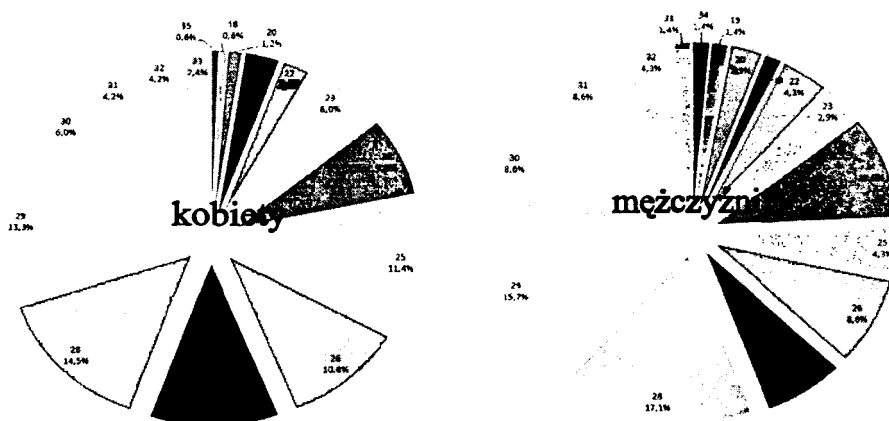


Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Studentki w porównaniu ze swoimi kolegami uważają, że są osobami wartościowymi, wyżej niż studenci oceniają także możliwość wykonywania działań. Jednocześnie mniej niż panowie lubią siebie oraz utrzymują, że są do niczego i czują się też bardziej bezużyteczne. Porównywalne wyniki obu płci związane są z oszacowaniem pozytywnych cech, a także zadowolenia z siebie. Największa różnica dotyczy natomiast poczucia, że jest się do niczego. Wyniki badań wskazują obszary problemowe, w których studenci i studentki nie są zadowoleni z siebie.

Analiza wyników badań oprócz pokazania uśrednionej samooceny studentów kierunków zarządzanie i ekonomia pozwala zobaczyć, jaki procent osób badanych ma niską, średnią, czy też wysoką samoocenę. Wykres 7 pokazuje procentowy rozkład wysokości poczucia własnej wartości.

Rysunek 8. Procentowy rozkład poczucia własnej wartości kobiet i mężczyzn



Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych

Analiza wyników badań oprócz pokazania uśrednionej samooceny studentów kierunków zarządzanie i ekonomia pozwala zobaczyć, jaki procent osób badanych ma niską, średnią, czy też wysoką samoocenę. Najwyższa ocena poczucia własnej wartości w czterdziestopunktowej skali stanowiła 35 punktów u kobiet i 34 punkty u mężczyzn. Najniższa wartość oszacowania to 18 p. u kobiet i 19 p. u mężczyzn, 14,5% kobiet przyznało sobie 28 punktów, a 13,3% – 29 punktów, 17,1% mężczyzn oceniło siebie na 28 p., a 15,7% na 29 p. Porównując wartości punktowe kobiet i mężczyzn zauważa się, że większy procent mężczyzn niż kobiet przyznaje sobie punkty powyżej 27, mężczyźni – 55,7% i kobiety – 45,2%. Podsumowując wyniki uzyskane w badaniach studentów drugiego i trzeciego roku kierunków ekonomicznych, nie napawają one entuzjazmem, gdyż młodzi ludzie w połowie przypadków mają problem z niskim poczuciem własnej wartości. Niskie poczucie własnej wartości, jak wykazano na początku artykułu, może skutecznie zakłócić proces rozwoju młodego człowieka skłaniając go do poszukiwania złych strategii podnoszenia własnej wartości. Do metod, sposobów przynoszących niepożądane skutki zaliczają się działania polegające na:

- dopasowaniu do otoczenia za wszelką cenę, czyli działania konformistyczne w najbardziej skrajnym wydaniu, kosztem zaprzestania wiary we własne wartości;
- udowadnianiu własnej wartości poprzez gromadzenie osiągnięć, niezależnie od wydatkowanej energii i motywacji wewnętrznej;

- zaspokajaniu potrzeb innych, kosztem zaspokojenia potrzeb własnych w celu uzyskania akceptacji i szacunku innych osób;
- unikaniu wszystkich sytuacji, w których jednostka podlega ocenie oraz reagowanie na te sytuacje skrajnym, nieadekwatnym poczuciem zagrożenia, niepokojem i stresem.

Działania, które powinny doprowadzić do podnoszenia poziomu poczucia własnej wartości w sposób pozytywny, muszą przyjąć formę procesu, a nie jednorazowych aktów. Zwiększenie dodatniego bilansu własnej osoby rozpoczyna się w momencie uświadomienia sobie przez jednostkę, na jakim etapie znajduje się obecnie. Autodiagnoza przy wykorzystaniu dwóch metod np. wykonaniu badania wykorzystując dowolną skalę samooceny oraz posu-  
mowaniu efektów działań w wybranym horyzoncie czasu pozwoli ocenić aktualny stan jednostki. B. Paskal twierdzi, że: „trzeba poznać samego siebie: gdyby to nie posłużyło do znalezienia prawdy, posłuży przynajmniej do wytyczenia własnego życia, a nie ma nad to nic bardziej godziwego”<sup>13</sup>. Zidentyfikowanie własnych mocnych stron oraz elementów osobowości, nad którymi warto popracować stanowić będzie kolejny mały, ale istotny krok ku rozwojowi własnych zasobów, zatem jednostka zidentyfikuje zalety, wady, umiejętności, talenty, możliwości, a także zda sobie sprawę ze stosowanych schematów służących percepcji rzeczywistości i spróbuje zrobić z nich użytek w postaci budowania spójnego wizerunku własnej osoby, jako jednostki celowo wykorzystującej atuty i minimalizującej wpływ własnych ograniczeń przy realizacji stawianych sobie celów, planów i marzeń. Jednym z wybranych elementów warunkujących samoocenę, na który powinno się zwrócić uwagę studentów jest asertywność. Asertywność to umiejętność, która nie jest wrodzona, ale jednostka nabywa ją w sprzyjających okolicznościach społecznych. Niestety system kształcenia oparty na podporządkowaniu regułom i procedurom automatycznie niweluje zachowania asertywne. Wobec tego młodzi ludzie dopiero na poziomie szkoły wyższej mogą, w sposób świadomy, rozwijać wzorce zachowania asertywnego podnosząc tym samym własną samoocenę. Innym sposobem warunkującym adekwatność samooceny jest próba racjonalnego myślenia, która pozostaje w sprzeczności z myśleniem emocjonalnym (charakterystycznym dla okresu adolescencji młodzieży). Myślenie racjonalne staje się z czasem opcją zastępującą negatywne myśli i polega na zastępowaniu pojawiających się pejoratywnych myśli, myślami pozytywnymi oraz poddawaniu myśli negatywnych rzetelnej ocenie opartej na znajomości własnego potencjału. Zdolność do pozytywnego myślenia, ale również afirmacji własnych myśli, ukierunkowywaniu ich ku właściwym sposobom działania i celom zorientowanym na rozwój i samodoskonalenie, pojawi

<sup>13</sup> B. Paskal, [cyt. za] J. Koziellecki, *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warszawa 1986, s. 5.



się u młodego człowieka w wyniku odpowiedniego wytrenowania sposobu formowania własnych myśli. Podnoszeniu własnej wartości sprzyja także zmiana podejścia do popełniania błędów, które jednostka powinna przestać traktować jako ewidentny dowód swojej słabości i braku zdolności. Trzeba zatem, aby młody człowiek nauczył się traktować swoje potknięcia, niedociągnięcia i straty jako kolejne doświadczenia w życiu, które pozwolą na zastanowienie się, w jaki sposób zachować się w przyszłości, aby błędy te nie powtórzyły się więcej. Wyniki uzyskane przez studentów wskazują na konieczność uświadomienia im w procesie nauczania, że ich dotychczasowe osiągnięcia w sferze naukowej i społecznej mogą stworzyć podatny grunt do stania się wartościowym człowiekiem, przy włożonym odpowiednim wysiłku i zaangażowaniu. Rozważania dotyczące samooceny można zakończyć słowami Z. Pietrańskiego, który twierdzi, że unikanie autorefleksji i samowiedzy zagwarantować może trwałą niedorozwój<sup>14</sup>, zatem można wymagać od młodzieży, aby systematycznie i celowo dokonywała samooceny sprzyjając w ten sposób własnemu rozwojowi.

#### Bibliografia

1. Bartkowiak G., Januszek H., *Umiejętności kierownicze*, Poznań 1996.
2. Chmiel N. (red.), *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańsk 2003.
3. Góralewska-Słońska A., *Samoocena, jako czynnik wpływający na efektywność pracy* [w:] E. Niedzielski (red.), *Przedsiębiorstwo i jego otoczenie w warunkach integracji europejskiej, problematyka zasobów ludzkich*, Olsztyn 2004, s. 261.
4. Koziński J., *Psychologiczna teoria samowiedzy*, Warszawa 1986.
5. Leary M., *Wywieranie wrażenia na innych*, Gdańsk 2003.
6. Maciejewska J., Durda M., *Samoocena pracy nauczyciela, czy warto podejmować diagnozy*, „Nowe w szkole” 2002, nr 4.
7. Maciejewska T., *Samoocena dziecka*, „Życie szkoły” 1974, nr 12.
8. Makower I., *Kłopoty z samooceną*, „Charaktery” 2010, nr 7.
9. Niebrzydowski L., *O poznawaniu i ocenie samego siebie*, Warszawa 1976.
10. Reykowski J., *Procesy emocjonalne, motywacja, osobowość*, Warszawa 1992.
11. Rosenberg, M., *Society and the Adolescent Self-Image. Revised edition*. Middletown, 1989.
12. Tokarski S., *Kierownik w organizacji*, Warszawa 2006.
13. Strona internetowa University of Maryland: <http://www.bsos.umd.edu/socy/research/rosenberg.htm> stan z dnia 10.11.2011.

---

<sup>14</sup> Por. Z. Pietrański, [w:] S. Tokarski, *Kierownik w organizacji*, Warszawa 2006, s. 162.