

Bożena Makselon

Atrybucje przyczyn utraty pracy a wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne

Chowanna 1, 69-78

1998

Artykuł został 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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

„Chowanna”	Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego	Katowice 1998	R. XL (LI)	T. 1 (10)	s. 69—78
------------	--	---------------	---------------	--------------	----------



Bożena MAKSELON

Atrybucje przyczyn utraty pracy a wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne

Sytuacja utraty pracy jest dla człowieka sytuacją zagrożenia wielu wartości, do których dąży lub które posiada. Dotyczy to zarówno wartości ekonomicznych, jak i psychologicznych oraz społecznych. Osoba, która nagle staje w obliczu utraty pracy, nie tylko traci źródło dochodu i związany z nim poziom konsumpcji. Zachwianiu, a często wywróceniu, ulega jej stabilny dotąd obraz siebie, układ relacji z innymi ludźmi, sposób funkcjonowania w społeczeństwie itp. Zaistnienie tych zjawisk wymaga podjęcia działań na różnych polach. Człowiek znajdujący się w tak trudnym dla niego położeniu w pewnym momencie zaczyna się zastanawiać, kto jest temu winien. Można przyjąć, że poszukuje on przyczyn swojej złej sytuacji zarówno w sobie, jak i w środowisku zewnętrznym. Obarczanie odpowiedzialnością za utratę pracy jednej ze stron wpływa z kolei na wybór określonych strategii zaradczych, które podejmuje on w celu poradzenia sobie.

Przedmiotem moich dociekań w niniejszym artykule jest związek między atrybucją przyczyn utraty pracy a wyborem strategii zaradczych przez osoby bezrobotne.

Atrybucja przyczyn i strategie zaradcze jako elementy zachowania się człowieka w sytuacji utraty pracy

Teoria atrybucji zakłada, że w zrozumieniu ludzkich zachowań dużą rolę odgrywają procesy wyjaśniania i interpretacji zdarzeń (K o f t a, 1985). Człowiek obserwujący lub uczestniczący w określonych sytuacjach nie zadowolona się stwierdzeniem, że jest „tak i tak”, ale chce wyjaśnić przyczyny takiego stanu rzeczy. Umiejętność tłumaczenia sobie zaistniałych zdarzeń zapewnia uporządkowanie i stabilizację obrazu świata, a także daje poczucie rozumienia oraz elementarnej kontroli nad otaczającą rzeczywistością. Według F. Heidera (1958), twórcy teorii atrybucji, człowiek dąży do określenia tzw. dyspozycyjnych właściwości otoczenia, czyli względnie stałych cech świata i ludzi ukrywających się pod powierzchnią zdarzeń. Innymi słowy, przypisuje im określone atrybuty, które odpowiedzialne są za zaobserwowane lub przytrafiające mu się zdarzenia.

Procesy atrybucji nie tylko pełnią funkcję orientacyjną, ale także regulacyjną. Sposób interpretacji i wyjaśniania zdarzeń wpływa na rodzaj przeżywanymi emocji, na postawy społeczne, a nade wszystko na skuteczność i sensowność podejmowanych działań. Klasyczne teorie atrybucji, na których się tutaj opieram, sprowadzają wnioskowanie o przyczynach zaistniałego zdarzenia do odpowiedzi na pytanie: Jaki był udział czynników wewnętrznych (osobowych), a jaki czynników zewnętrznych (środowiskowych)? Jeżeli przewaga zaznacza się po stronie czynników osobowych, to mamy do czynienia z atrybucją wewnętrzną, jeżeli jest odwrotnie, to zachodzi atrybucja zewnętrzna.

Utrata pracy podlega procesom atrybucyjnym. Ludziom bardzo trudno pogodzić się ze stwierdzeniem: „Od dziś jestem osobą bezrobotną i muszę sobie jakoś z tym poradzić.” Przystosowanie się do nowej sytuacji wymaga określonego czasu, w którym człowiek m.in. próbuje ustalić przyczyny utraty pracy. Znalezienie winnego pomaga mu w odzyskaniu równowagi psychicznej po okresie szoku oraz zmobilizowaniu się do podjęcia działań zaradczych. Wytłumaczenie sobie przyczyn swojego cierpienia przynosi ulgę, gdyż przywraca człowiekowi wspomniane już poczucie znajomości reguł rządzących otaczającym go światem i kontroli nad dziejącymi się wydarzeniami.

W okresie przechodzenia gospodarki do nowego ustroju, gdy część zatrudnionych dotąd ludzi utraciła pracę, a wielu czuje się zagrożonymi bezrobociem, teoria atrybucji przyczyn wydaje się szczególnie użyteczna do wyjaśniania zachowań społecznych. Z teorii tej korzysta np. K. S k a r ż y Ń s k a (1997), tłumacząc sposób postępowania strajkujących i rządzących wokół konfliktu o Stocznię Gdańską.

Biorąc pod uwagę regulacyjną funkcję atrybucji przyczyn oraz rolę, jaką atrybucja odgrywa w przystosowywaniu się do sytuacji utraty pracy, zakładam, że stanowi ona istotny czynnik, wpływający na podejmowany przez osoby bezrobotne proces zaradczy.

Zgodnie z przyjętą przeze mnie definicją radzenia sobie według R. S. Lazarusa i S. Folkman (1984) jest to ciągle zmieniający się wysiłek poznawczy i behawioralny, skierowany na specyficzne wymagania zewnętrzne i / lub wewnętrzne, które oceniane są jako obciążające lub przekraczające możliwości człowieka. Uruchomienie procesu zaradczego jest naturalną reakcją organizmu na groźące niebezpieczeństwo, nastawioną na przywrócenie równowagi w kontaktach z samym sobą lub ze światem zewnętrznym, co oznacza, że radzenie sobie stanowi istotny mechanizm adaptacyjny. Walka z zagrożeniem wymaga specjalnych nakładów, dlatego — jak podkreśla Z. Ratajczak (1996) — musi istnieć kontrola nad korzystaniem z zasobów, sprawowana przez nadrzędną strukturę „ja”. Na podstawie oceny poziomu zagrożenia oraz prawdopodobieństwa uzyskania sukcesu decyduje ona, jaka ilość energii zostanie przeznaczona na jego zneutralizowanie. W jej gestii leży także uruchamianie stosownych do rodzaju zagrożenia zdolności, wśród których najważniejsze są: zdolności intelektualne oraz umiejętności nabyte w toku uczenia się i wcześniejszych doświadczeń. Poza zasobami, nazwijmy je psychologicznymi, na przebieg procesu zaradczego będą miały wpływ także wrodzone predyspozycje do pokonywania sytuacji stresowych, takie jak: odporność na stres i zmęczenie, tolerancja na brak snu oraz możliwość szybkiej mobilizacji, koncentracji i długotrwałego wysiłku.

Radzenie sobie jest zatem rodzajem aktywności ukierunkowanej na walkę z zagrożeniem, w której wykorzystywane są, poprzez koordynację nadrzędnej struktury „ja”, wszelkie dostępne zasoby energetyczne i psychologiczne jednostki.

Strategie zaradcze

Jeśli proces zaradczy oznacza ogólne dążenie człowieka do przywrócenia równowagi między zakłóconymi elementami sytuacji, czyli do usunięcia zagrożenia, to konkretnymi sposobami dokonywania tego są strategie zaradcze. Istnieje kilka rodzajów klasyfikacji strategii zaradczych. Przyjęta tu klasyfikacja jest dychotomiczna. Rozróżniłam dwa rodzaje strategii zaradczych: czynne i bierne.

Strategie czynne polegają na podejmowaniu takich działań, które zwiększają szansę i prawdopodobieństwo otrzymania pracy przez osobę bezrobotną.

Mam tu na myśli przede wszystkim aktywne formy poszukiwania pracy, np. regularne przeglądanie ofert pracy w urzędzie zatrudnienia, gazetach, rozpytywanie się o pracę w różnych zakładach i przedsiębiorstwach, wśród znajomych oraz szeroko pojętą edukację (uczestnictwo w kursach dokształcających, podwyższających kwalifikację, klubach pracy itd).

Strategie bierne nie są nastawione na szukanie pracy ani podwyższanie kwalifikacji. Osoba prezentująca takie strategie nie wykazuje aktywności w poszukiwaniu pracy, poświęcając cały swój wolny czas np. na zajmowanie się domem, oglądanie telewizji, przejawia lenistwo, a w najgorszym przypadku, wcale nie tak rzadkim, będzie nadużywała alkoholu lub innych używek.

Eksplorację procesu zaradczego osób bezrobotnych świadomie ograniczyłam do sposobów radzenia sobie z utratą pracy poprzez szukanie bądź nieszukanie dróg jej odzyskania. Chociaż proces radzenia sobie z sytuacją utraty pracy przebiega na wielu płaszczyznach, to jednak najważniejsze wydają się tutaj zachowania służące utrzymaniu pracy. Praca jako niegdyś posiadana wartość została faktycznie utracona przez osobę bezrobotną, a zatem jej aktywność powinna być skierowana na jej odzyskanie. Znalezienie pracy neutralizuje wszystkie związane z sytuacją bezrobocia zagrożenia. Myślę, że zależność pomiędzy aktywnym szukaniem pracy a radzeniem sobie z jej utratą w ogóle, np. w sferze emocjonalnej, jest taka, że podjęcie takiej aktywności zależy w jakimś stopniu od skuteczności całego procesu zaradczego.

Podejmowanie czynnych strategii zaradczych niewątpliwie wymaga dużych nakładów i korzystania ze zmagazynowanych zasobów. Przyjmując za Z. Ratajczak istnienie mechanizmu nadzorującego dysponowanie tymi zasobami, wydaje się, że atrybucja przyczyn utraty pracy jako jeden z czynników może wpływać na podejmowane w tej sferze decyzje. Czy przeświadczenie, że utrata pracy nastąpiła z powodu złej polityki rządu, będzie ułatwiało czy utrudniało „zgodę” na podejmowanie wysiłków i trudu znalezienia nowej pracy? W jakim stopniu łatwiej będzie znosić wstyd i upokorzenia w poszukiwaniu pracy, mając świadomość, że ponosi się odpowiedzialność za jej utratę?

Założenia i cele badawcze

W badaniach przyjąłam następujące założenia:

- atrybucje przyczyn utraty pracy są jednym z istotnych czynników wpływających na wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne,
- w zależności od ulokowania przyczyn utraty pracy w sobie lub w otoczeniu można rozróżnić odpowiednio atrybucje wewnętrzne i atrybucje zewnętrzne,

— podejmowane strategie radzenia sobie w sytuacji utraty pracy można podzielić — ze względu na aktywność w poszukiwaniu pracy — na dwa typy: strategie czynne i bierne.

Celem badań była odpowiedź na pytanie: Jaki wpływ atrybucje przyczyn utraty pracy mają na wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne?

Rodzaj tego wpływu określa hipoteza badawcza w brzmieniu: Istnieje zależność między atrybucją przyczyn utraty pracy a wyborem strategii zaradczych, zależność tego rodzaju, że osoby upatrujące przyczyn utraty pracy w sobie częściej będą prezentowały czynne sposoby radzenia sobie z sytuacją utraty pracy niż osoby upatrujące tych przyczyn w środowisku zewnętrznym.

Metoda badań

Przedstawiony problem badawczy należy do większego projektu, który zakłada istnienie regulacyjnego mechanizmu zachowania się człowieka w sytuacji utraty pracy. Dochodzi do swoistego połączenia procesów poznawczych ze sferą emocjonalną człowieka. Zachowanie jednostki uwarunkowane jest jednocześnie przez oba te obszary życia psychicznego.

Relacje między atrybucją przyczyn utraty pracy a podejmowanymi przez osoby bezrobotne strategiami zaradczymi badałam, posługując się skonstruowanym przeze mnie na potrzeby owego większego projektu badawczego Kwestionariuszem do Badania Uczuć i Zachowania Się w Sytuacji Utraty Pracy.

Składa się on z 17 pozycji o zróżnicowanej formie: pytań zamkniętych, otwartych, skal i zestawów dwóch opinii, z których trzeba wybrać bardziej odpowiednią zdaniem osoby badanej. Część pytań dotyczy m.in. spostrzegania przez osobę badaną przyczyn utraty przez nią pracy oraz preferowanych strategii zaradczych. Zachowania zaradcze badane są w dwóch aspektach: składanych deklaracji i faktycznie podejmowanych działań, związanych z poszukiwaniem pracy. Odpowiedzi na pytania poddałam analizie.

Charakterystyka próby

W badaniach uczestniczyło 50 osób bezrobotnych, zarejestrowanych w Rejonowym Urzędzie Pracy w Gliwicach. Badania przeprowadziłam na przełomie lutego i marca 1997 roku wśród osób bezrobotnych, które wyraziły chęć uczestnictwa.

Zdecydowaną większość osób badanych stanowią kobiety (66%). Przeważały osoby młode do 35. roku życia (68%) oraz osoby mające średnie wykształcenie, które stanowiły prawie 60% ogółu. Uwzględniając kryterium czasu pozostawiania bez pracy, wyodrębniono dwie najliczniejsze grupy badanych: do 6 miesięcy i powyżej 12 miesięcy pozostawiania bez pracy; łącznie 74% (por. dane zestawienie w tabeli 1).

Tabela 1

Charakterystyka osób badanych

Kategorie zmiennych	Rodzaj zmiennych	Procent
Płeć badanych	kobiety	66%
	mężczyźni	34%
Wiek badanych	do 25 lat	38%
	25—35 lat	30%
	35—45 lat	26%
	powyżej 45 lat	6%
Wykształcenie badanych	podstawowe	2%
	zawodowe	36%
	średnie	58%
	wyższe	4%
Okres pozostawiania bez pracy	do 1 miesiąca	6%
	1—6 miesięcy	32%
	6—12 miesięcy	20%
	pow. 12 miesięcy	42%

Prezentacja wyników badań

W rezultacie przeprowadzonych badań okazało się, że większość osób bezrobotnych lokuje przyczyny utraty pracy w środowisku zewnętrznym. Spośród 50 badanych aż 86% stwierdza, że „winę” za utratę przez nich pracy ponoszą odpowiednio:

- sytuacja ekonomiczno-polityczna w kraju — 36%,
- pracodawca — 24%,
- zły los — 14%,
- rząd — 12%,

Tylko 14% badanych obarcza winą siebie.

Jeżeli natomiast chodzi o preferowane strategie zaradcze, to uzyskane wyniki różnią się, w zależności od atrybucji przyczyn utraty pracy przez osoby badane.

W grupie osób atrybuujących zewnętrznie sytuacja wygląda następująco: chęć podjęcia aktywnych zachowań zaradczych deklaruje 95% badanych, z czego 58%, aby otrzymać pracę, podwyższyłoby kwalifikacje, 21% zmieniłoby zawód, a 16% podjęłoby pracę „na czarno”. Tylko 5% osób badanych z tej grupy stwierdza, że nie zależy im na otrzymaniu pracy. Tym niemniej do faktycznego podejmowania czynnych strategii zaradczych, czyli wykonywania określonych działań zmierzających do otrzymania pracy, przyznaje się niepełna 35% spośród tych badanych, którzy przyczyn utraty pracy upatrują w okolicznościach zewnętrznych. Najwięcej z nich dokształca się — 19% i szuka pracy — 14%, 2% przekwalifikowuje się. Aż 65% zachowuje się biernie w poszukiwaniu pracy, wykorzystując wolny czas na: kontakty towarzyskie — 18%, zajmowanie się domem i rodziną — 40%, własne hobby i zainteresowania — 7%.

Z kolei w grupie osób atrybuujących wewnętrznie prawie wszyscy badani (poza jedną osobą) deklarują gotowość podjęcia aktywnych zachowań zaradczych (43% podwyższyłoby kwalifikacje, 29% zmieniłoby zawód, 14% podjęłoby pracę „na czarno”), ale w porównaniu z grupą badanych atrybuujących zewnętrznie ponad 86% rzeczywiście wykorzystuje wolny czas na poszukiwanie pracy (57%) lub dokształcanie się (29%). Żadnych działań ukierunkowanych na znalezienie pracy nie podejmuje tylko 14% spośród badanych, którzy obwiniają siebie za utratę pracy.

Ujawniła się więc wyraźna różnica pomiędzy osobami lokującymi przyczyny utraty pracy zewnętrznie i wewnętrznie w zakresie nie tyle preferencji strategii zaradczych, gdyż obie grupy zdecydowanie opowiadają się za wyborem czynnych strategii zaradczych, ile w prezentowaniu konkretnych zachowań świadczących o aktywnym bądź biernym podejściu do szukania pracy.

Niestety, prawdopodobnie ze względu na dużą różnicę w liczebności obydwu grup (tylko 7 na 50 badanych dokonało atrybucji wewnętrznej) hipoteza badawcza, zakładająca wpływ atrybucji przyczyn utraty pracy na wybór strategii zaradczych, nie została potwierdzona. Parametryczny test istotności dla dwóch średnich t — Studenta, na poziomie istotności = 0,05 nie potwierdził statystycznie istotnej zależności pomiędzy tymi dwoma grupami. Nie wyklucza to jednak zupełnie istnienia takiego wpływu, czego pewnym sygnałem są chociażby zaprezentowane wyniki badań.

Omówienie wyników badań i podsumowanie

Na podstawie przedstawionych wyników badań można postawić dwa istotne pytania: po pierwsze, jakie czynniki powodują, że aż tylu bezrobotnych obarcza „winą” za utratę pracy okoliczności zewnętrzne; po drugie, czym można tłumaczyć różnicę między osobami atrybuującymi wewnątrznie i zewnątrznie przyczyny utraty pracy w podejmowaniu aktywnych strategii zaradczych?

Jako podstawowy powód częstszego lokowania przyczyn utraty pracy w sytuacji zewnętrznej niż w sobie wskazać należy fakt, że utrata pracy, w mniejszym lub w większym stopniu, odbierana jest jako porażka życiowa.

Jak każde niepomysłne wydarzenie w życiu człowieka utrata pracy może być poddana niewłaściwej atrybucji przyczyn. Mam tu na myśli opisywane w literaturze tzw. błędy atrybucyjne. Najważniejszy z nich dotyczy różnicy w spostrzeganiu przyczyn niepowodzeń, w zależności od perspektywy, z jakiej dokonuje się oceny sytuacji. Ludzie, których spotyka coś złego, mają skłonność do przypisywania odpowiedzialności za ten stan rzeczy jakimś siłom zewnętrznym wobec nich. Obserwatorzy natomiast częściej upatrują przyczyny cudzych nieszczęść we właściwościach ludzi, którym się one przydarzają, niż w cechach sytuacji zewnętrznej (Skarżyńska, 1997).

Jak dowodzą wyniki badań, istotnie osoby bezrobotne częściej widzą przyczyny utraty pracy w złym funkcjonowaniu państwa czy cechach pracodawców, podczas gdy osoby pracujące uważają bezrobotnych za gorzej wykwalifikowanych, źle pracujących itp.

Innym błędem atrybucyjnym jest skłonność ludzi do upatrywania przyczyn swoich niepowodzeń we właściwościach środowiska, własnych zaś sukcesów — w samym sobie (Miller, Norman, 1975).

Nagromadzenie wielu, często bardzo intensywnych negatywnych stanów emocjonalnych związanych z sytuacją utraty pracy dodatkowo utrudnia dokonanie właściwej atrybucji, gdyż przyczynia się to w dużej mierze do raptownego obniżenia samooceny. Człowiek wykorzystuje więc atrybucję do obrony dobrego mniemania o sobie samym (por. Mądrzycki, 1982) oraz podtrzymania lub podwyższenia poczucia własnej wartości (Kelley, 1972).

Osoby zwalniane z pracy cechuje duże poczucie niesprawiedliwości i krzywdy, czego wynikiem jest przypisywanie przyczyn pogorszenia swojej sytuacji świadomym, złym intencjom innych ludzi. Głównie za złą wolę, patrzenie tylko na siebie, bezdusność obwiniani są prywatni pracodawcy, których spostrzega się jako bezlitosnych, pazernych wyzyskiwaczy.

Przewagę atrybucji zewnętrznej nad wewnętrzną w sytuacji utraty pracy może także uzasadniać sformułowana przez R. E. Nisbetta i L. Rossa

(1980) zasada dostępności w odbieraniu informacji. Polega ona na stwierdzeniu, że ludzie wyjaśniają przyczyny zjawisk, korzystając z informacji, która jest „pod ręką”.

Powszechnie wyrażane niezadowolenie ze skutków reformy gospodarczej w naszym kraju jest dla wielu osób bezrobotnych łatwym, wygodnym i bezpiecznym sposobem tłumaczenia sobie przyczyn utraty pracy. Skoro w mediach i „na ulicy” słyzy się zarzuty oraz krytykę pod adresem państwa, pracodawców, przedsiębiorców, to po co szukać przyczyn jej utraty w sobie?

Takie rozumowanie pogłębia u osób bezrobotnych myślenie o sobie jako o ofiarach zmian ustrojowych i obarczanie innych odpowiedzialnością za utratę pracy.

Właściwości procesu atrybucyjnego w sytuacji utraty pracy, na które zwróciłam uwagę, w dużym stopniu przyczyniają się także do powstawania różnicy w zachowaniach osób bezrobotnych, którą ujawniły podjęte badania.

Osoba bezrobotna, która obarcza winą za utratę pracy państwo, w pewnym sensie czuje się zwolniona z obowiązku samodzielnego poszukiwania pracy. Uważa bowiem, że skoro państwo pozbawiło ją pracy, to także powinno zapewnić jej nowe zatrudnienie. Osoba, która dostrzega przyczyny utraty pracy w sobie — przeciwnie — we własnym działaniu będzie upatrywała szans na znalezienie zatrudnienia. Wydaje się, że nie bez znaczenia jest tutaj także owo przyzwolenie struktury „ja” na korzystanie z zasobów, o którym pisze Z. Ratajczak. Wewnętrzna atrybucja przyczyn utraty pracy jest, moim zdaniem, czynnikiem mobilizującym człowieka do przeciwstawienia się zagrożeniu w sposób aktywny, nawet jeżeli wymaga to dużego wysiłku i wiąże się z ponoszeniem wysokich kosztów psychologicznych.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że zdecydowana większość osób badanych, chociaż deklaruje podjęcie aktywnych działań na rzecz znalezienia pracy, w rzeczywistości jej nie szuka. Prawdopodobnie istnieje jakaś przeszkoda, która powoduje, że aktywne strategie zaradcze pozostają tylko w sferze dobrych chęci. Wiąże się ona, moim zdaniem, z jednostronną atrybucją przyczyn utraty pracy przez osoby badane po stronie czynników zewnętrznych. Jest to rodzaj błędnego koła, które utrudnia człowiekowi podjęcie skutecznego procesu zaradczego.

Podsumowując swój wywód, chcę podkreślić rolę, jaką odgrywają procesy atrybucji przyczyn i radzenia sobie w sytuacji utraty pracy. Są to kluczowe, obok oceny sytuacji, elementy zachowania się osoby bezrobotnej.

Przydatność diagnozowania atrybucji przyczyn utraty pracy wydaje się bardzo istotnym i potrzebnym elementem pomocy psychologicznej udzielanej osobie bezrobotnej w radzeniu sobie z sytuacją utraty pracy.

Bibliografia

- Heider F., 1958: *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York, J. Willey.
- Kelley H. H., 1972: *Attribution in Social Interaction*. In: *Attribution: Perceiving the Causes of Behaviour*. Ed. E. E. Jones i in. New Jersey, General Learning Press.
- Kofta M., 1985: *Procesy atrybucji w spostrzeganiu społecznym*. W: *Psychologia spostrzegania społecznego*. Red. M. Lewicka, J. Trzebiński. Warszawa, Książka i Wiedza.
- Lazarus R. S., Folkman S., 1984: *Stress, Appraisal and Coping*. New York, Springer.
- Mądrzycki T., 1982: *Asymetria atrybucji przyczyn pozytywnego i negatywnego wyniku*. „Psychologia Wychowawcza”, nr 3.
- Miller D. T., Norman S. A., 1975: *Actor — Observer Differences in Perceptions of Effective Control*. „Journal of Personality and Social Psychology”, No. 31.
- Nisbett R. E., Ross L., 1980: *Human Inference: Strategies and Shortcomings*. New York, McGraw-Hill.
- Ratajczak Z., 1996: *Stres — radzenie sobie — koszty psychologiczne*. W: *Człowiek w sytuacji stresu*. Red. I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak. Katowice, Uniwersytet Śląski.
- Roman Z., 1979: *Ograniczenia w formułowaniu sądów o sobie samym — podejście teorii atrybucji*. „Przegląd Psychologiczny”, R. XXII, nr 1.
- Skarżyńska K., 1997: *Ofiary i obserwatorzy*. *Stocznia Gdańska: psychologia konfliktu*. „Polityka”, nr 14.