Martyna Wojtaś

Uniwersytet Gdański

Wydział Nauk Społecznych

Instytut Psychologii

Obszary zależności wartości Ja oraz pozytywne i negatywne postawy wobec pracy a dobrostan i efektywność pracownika

Praca doktorska napisana pod kierunkiem:

dr hab. Anna Maria Zawadzka, prof. UG

dr Dorota Godlewska-Werner

Gdańsk 2023

Pragnę podziękować prof. Annie Marii Zawadzkiej

oraz dr Dorocie Godlewskiej-Werner

za wielką życzliwość, nieocenioną pomoc

i nieograniczoną cierpliwość.

SPIS TREŚCI

Streszczenie **6**

Abstract **7**

Wprowadzenie **9**

1. Dobrostan i efektywność w pracy **14**

1.1. Praca *14*

1.2. Efektywność pracy *15*

1.3. Dobrostan w pracy *17*

1.3.1. Dobrostan w perspektywie hedonistycznej *20*

1.3.2. Dobrostan w perspektywie eudajmonistycznej *22*

1.3.3. Dobrostan w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej w pracy *27*

1.3.4. Narzędzia pomiaru dobrostanu hedonistycznego i eudajmonistycznego w pracy *33*

2. Wartości, cele i obszary zależności wartości Ja warunkujące dobrostan i efektywność w pracy **38**

2.1. Wartości i cele *38*

2.2. Wartości i cele a dobrostan i efektywność w pracy *44*

2.3. Obszary zależności wartości Ja *48*

2.3.1. Geneza pojęcia obszarów zależności wartości Ja *48*

2.3.2. Rola obszarów zależności wartości Ja *53*

2.3.3. Wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja *55*

2.4. Obszary zależności wartości Ja a dobrostan i efektywność w pracy *58*

3. Postawy warunkujące dobrostan i efektywność w pracy **64**

3.1. Pojęcie postawy a postawa wobec pracy *64*

3.2. Pozytywne i negatywne postawy wobec pracy a nastawienie i motywacja do pracy *68*

3.3. Postawy wobec pracy a dobrostan i efektywność w pracy *74*

4. Metodologia badań własnych **81**

4.1. Cele badań własnych, pytania i hipotezy badawcze *81*

4.2. Osoby badane *91*

4.3. Narzędzia, materiały i procedura *92*

4.3.1. Badania korelacyjne *97*

4.3.2. Badania eksperymentalne *104*

5. Polska adaptacja kwestionariusza CSWS **108**

5.1. Założenia badania *108*

5.1.1. Kwestionariusz obszarów zależności wartości Ja – wersja oryginalna *110*

5.1.2. Kwestionariusz obszarów zależności wartości Ja – istniejące adaptacje *110*

5.2. Metoda *111*
5.2.1. Osoby badane *111*
5.2.2. Materiały i procedura *111*
5.3. Wyniki *112*
5.3.1. Struktura czynnikowa *112*
5.3.2. Analiza rzetelności *113*
5.3.3. Analiza trafności wewnętrznej *113*
5.4. Wnioski *115*

6. Badanie pierwsze (korelacyjne) **116**
6.1. Założenia badania *116*
6.2. Metoda *117*
6.2.1. Osoby badane *117*
6.2.2. Narzędzia i procedura *117*
6.3. Wyniki *119*
6.4. Wnioski *125*

7. Badanie drugie (korelacyjne) **128**
7.1. Założenia badania *128*
7.2. Metoda *129*
7.2.1. Osoby badane *129*
7.2.2. Narzędzia i procedura *130*
7.3. Wyniki *132*
7.4. Wnioski *152*

8. Badanie trzecie (eksperymentalne) **155**
8.1. Założenia badania *155*
8.2. Metoda *156*
8.2.1. Osoby badane *156*
8.2.2. Narzędzia, materiały i procedura *156*
8.3. Wyniki *159*
8.3.1. Sprawdzenie skuteczności aktywizacji *159*
8.3.2. Analizy wariancji *160*
8.4. Wnioski *163*

9. Badanie czwarte (eksperymentalne) **166**
9.1. Założenia badania *166*
9.2. Metoda *167*
9.2.1. Osoby badane *167*
9.2.2. Narzędzia, materiały i procedura *167*
9.3. Wyniki *171*
9.3.1. Sprawdzenie trafności materiałów do aktywizacji *171*

9.3.2. Analizy wariancji *173*
9.4. Wnioski *178*

10. Ogólna dyskusja i podsumowanie wyników badań własnych **181**
10.1. Interpretacja wyników badań *181*
10.2. Ograniczenia przeprowadzonych badań *192*
10.3. Kierunki przyszłych badań *194*
10.4. Implikacje praktyczne przeprowadzonych badań *195*

Bibliografia **199**

Spis rysunków **218**

Spis tabel **219**

Załączniki **220**
Załącznik 1 ..... *220*
Załącznik 2 ..... *222*
Załącznik 3 ..... *224*
Załącznik 4 ..... *227*

Streszczenie

Inspiracją do napisania niniejszej pracy była chęć pogłębienia wiedzy o zewnętrznych i wewnętrznych obszarach zależności wartości Ja (Crocker i Wolfe, 2001) w kontekście pracy, a w szczególności wyjaśnienie związków między obszarami oraz postawą wobec pracy (Czerw, 2013; Spence i Robbins, 1992), a także zrozumienie konsekwencji tych związków dla dobrostanu jednostki i efektywności pracy. Do tej pory przeprowadzono w tym zakresie niewiele badań. Podjęto również próbę uzupełnienia wiedzy o pozytywnych i negatywnych postawach wobec pracy oraz ich relacji z dobrostanem jednostki i jej efektywnością w pracy. W ramach niniejszej rozprawy dążono także do poszerzenia wiedzy o dobrostanie w pracy, zarówno w preferowanej przez badaczy perspektywie hedonistycznej, jak i wymagającej większej ilości badań perspektywie eudajmonistycznej (Czerw, 2017).

Zrealizowano pięć badań naukowych: adaptację kwestionariusza CSWS (Crocker i in., 2003), dwa badania korelacyjne i dwa eksperymenty, które szczegółowo opisano w dalszej części niniejszej rozprawy.

Przeprowadzone badania umożliwiły odpowiedzenie na pytania o związki pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy oraz wewnętrznych i zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej oraz efektywnością pracy. Potwierdziły one dodatnie związki pozytywnej postawy wobec pracy z dobrostanem w pracy oraz ujemne związki postawy negatywnej. Wykazały dodatnie związki wewnętrznych obszarów wartości Ja z dobrostanem w pracy oraz zarówno ujemne jak i dodatnie związki obszarów zewnętrznych z dobrostanem. Wykazały również, że pozytywna postawa wobec pracy oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja zwiększają dobrostan, natomiast postawa negatywna i obszary zewnętrzne go obniżają. Potwierdziły dodatni wpływ zarówno postawy pozytywnej, jak i wewnętrznych obszarów na efektywność pracy. Interpretację uzyskanych wyników przedstawiono w rozdziale dziesiątym.

Abstract

The aim of the studies presented in this dissertation was to deepen the knowledge on the internal and external contingencies of self-worth (Crocker & Wolfe, 2001) in the context of work, mainly to explain the relationships between the contingencies of self-worth and attitudes towards work (Czerw, 2013; Spence i Robbins, 1992), as well as to understand the consequences of these relationships to the person's wellbeing and their effectiveness at work. Up until now there has been little research done on these subjects. The goal was also to provide more data on positive and negative attitudes towards work and their relationship with the person's wellbeing and their work effectiveness. In the scope of this dissertation was also explore more profoundly the subject of wellbeing at work from the hedonistic perspective that is preferred by researchers, but also from the eudaimonistic perspective that requires more research (Czerw, 2017).

Five studies were conducted: Polish adaptation of the CSWS scale (Crocker et al., 2003), two correlational studies and two experiments, which are described in detail in the next parts of this dissertation.

The results of the studies provide the answers to the questions on the relationships between the positive and negative attitudes towards work and internal and external contingencies of self-worth with hedonistic and eudaimonistic wellbeing and work effectiveness. The results have confirmed a positive relationship between the positive attitude towards work and wellbeing, and a negative relationship between a negative attitude and wellbeing. They have also confirmed a positive relationship between internal contingencies of self-worth and wellbeing at work, as well as negative relationship between external contingencies of self-worth and wellbeing at work. The studies have also shown that the interaction between positive attitude and internal contingencies of self-worth increases wellbeing at work and the interaction between negative attitude and external contingencies of

self-worth decreases wellbeing at work. The results have also confirmed that positive attitude and internal contingencies of self-worth increase work effectiveness. General discussion of the studies has been presented in chapter ten.

Wprowadzenie

Praca jest jedną z najwyżej cenionych przez Polaków wartości życiowych. Zajmuje drugą pozycję, zaraz po szczęściu rodzinnym, a przed zdrowiem, spokojem czy życiową uczciwością (Boguszewski, 2006).

Psychologowie organizacji uważają, że pytanie „dlaczego człowiek pracuje?" jest jednym z ważniejszych pytań nie tylko w psychologii, ale także w innych dziedzinach nauki, takich jak socjologia czy zarządzanie. Potencjalne odpowiedzi wskazują na odczuwaną konieczność, motywowaną w różny sposób: przymusem (zarówno zewnętrznym jak i wewnętrznym: finansowym, obowiązkiem wobec innych i samego siebie), instrumentalnie (praca jako sposób realizacji potrzeb i budowania lepszego życia), społecznie (praca jako sposób budowania lepszego świata i pomocy innym), lecz wskazują także na potrzebę, np. rozwoju (praca jako droga samorealizacji) czy przyjemności (praca jako źródło satysfakcji) (Czerw, 2013; Paluchowski i in., 2014; Spence i Robbins, 1992).

Niniejszą rozprawę napisano, aby poszerzyć wiedzę o obszarach zależności wartości Ja w kontekście pracy, a w szczególności, aby wyjaśnić związki między obszarami oraz postawą wobec pracy, a także zrozumieć konsekwencje tych związków dla dobrostanu jednostki i efektywności pracy, ponieważ do tej pory przeprowadzono w tym zakresie niewiele badań. Inspiracją była również chęć wzbogacenia dziedziny psychologii pracy o dokładniejszą analizę pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy oraz ich relacji z dobrostanem jednostki i jej efektywnością w pracy. W ramach starań o całościowe ujęcie i zrozumienie człowieka dążono także do poszerzenia wiedzy o dobrostanie w pracy, zarówno w preferowanej przez badaczy perspektywie hedonistycznej, jak i wymagającej większej ilości badań perspektywie eudajmonistycznej.

Crocker i Wolfe (2001) proponują, aby samoocenę analizować nie tylko w ujęciu globalnym (ogólne przekonanie osoby o swojej wartości), ale również w odniesieniu do

przekonań jednostki na własny temat w różnych domenach życia, które mogą być źródłem wartości Ja. Obszary zależności wartości Ja kierują uwagę na informacje i wydarzenia związane z obszarem, na którym jednostka opiera swoją samoocenę (Taylor i Brown, 1988). Mają wpływ na zwiększenie reakcji afektywnych na zdarzenia związane z danym obszarem wartości. Wpływają również na wybór celów i motywację, a przez to na zachowanie jednostki (Crocker i Wolfe, 2001). Pomimo istotnej roli jaką obszary zależności wartości Ja odgrywają w funkcjonowaniu jednostki, a przez to potencjału badawczego w psychologii pracy, liczba badań im poświęconych w kontekście pracy była do tej pory bardzo niewielka, a ich związek z postawami wobec pracy nie był do tej pory w ogóle badany.

W dotychczasowych badaniach brakowało także perspektywy, która by obejmowała zarówno pozytywne jak i negatywne postawy wobec pracy, odzwierciedlając wyłonione przez badaczy funkcje pracy – punitywną i autoteliczną (Terelak i Jankowska, 2009) oraz dualistyczne podejście człowieka wobec pracy wynikające z historii oraz teorii pracy – pracę pożyteczną oraz szkodliwą (Jastrzębowski, 1857) czy też pracę obywateli i niewolników (Bańka, 2016). W niniejszej pracy analizowano pozytywne postawy wobec pracy, takie jak zadowolenie z pracy w rozumieniu Spence i Robbins (1992) oraz postawa hedonistyczno-autoteliczna w ujęciu Czerw (2013), a także negatywne postawy wobec pracy, takie jak przymus pracy w rozumieniu Spence i Robbins (1992) oraz postawa punitywna w ujęciu Czerw (2013).

Również podejście do dobrostanu było we wcześniejszych badaniach bardziej jednostronne. Dotychczasowe badania koncentrowały się zazwyczaj na analizie jednej z perspektyw dobrostanu: hedonistycznej lub eudajmonistycznej. W perspektywie hedonistycznej dobrostan oznacza przyjemne życie (np. dzięki odczuwaniu pozytywnych emocji). Natomiast w perspektywie eudajmonistycznej dobrostan oznacza wartościowe życie posiadające sens, cel, umożliwiające osobie pozytywne funkcjonowanie jako jednostka i

obywatel (Czerw, 2017; Diener, 1984; Karaś, i in., 2014; Keyes, 1998; 2002; Ryff, 1989). Relacje między perspektywą hedonistyczną i eudajmonistyczną były przedmiotem polemiki badaczy, w szczególności pytanie o zasadność traktowania ich jako odrębnych konstruktów. Obecnie istnieje tendencja do traktowania dobrostanu jako pojęcia złożonego, do którego opisu i pomiaru obie perspektywy są niezbędne (Czerw, 2017; Ryan i Deci, 2001; Keyes i in., 2002), dlatego też w niniejszej pracy zastosowano takie rozszerzone podejście.

Rozprawa składa się z trzech części. W pierwszej dokonano przeglądu literatury, narzędzi i badań (rozdziały od pierwszego do trzeciego). Następnie omówiono model badawczy i postawiono hipotezy badawcze (rozdział czwarty). W trzeciej części zaprezentowano wyniki przeprowadzonych badań w celu weryfikacji postawionych hipotez (rozdziały od piątego do dziesiątego).

W rozdziale pierwszym przeanalizowano definicje pracy i efektywności pracy, a także dobrostanu w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej w pracy oraz poza nią, jak również narzędzi do pomiaru różnych typów dobrostanu.

W rozdziale drugim przybliżono konstrukty takie jak wartości, cele oraz obszary zależności wartości Ja. Opisano także genezę pojęcia obszarów zależności wartości Ja, ich rolę w funkcjonowaniu jednostki oraz podział na obszary zewnętrzne i wewnętrzne. Przedstawiono również związki między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem i efektywnością pracy.

Rozdział trzeci poświęcono postawom warunkującym dobrostan i efektywność pracy. Zaprezentowano definicje postawy i postawy wobec pracy, a także ich podział na pozytywne i negatywne. Przybliżono również dotychczasowe badania związków między postawami wobec pracy a dobrostanem w pracy i jej efektywnością.

Powyższe analizy stanowiły podstawę do sformułowania problemu badawczego: związek pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy oraz zewnętrznych i wewnętrznych

obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym w pracy oraz efektywnością pracy.

W celu zbadania postawionego problemu zrealizowano pięć badań naukowych: adaptację kwestionariusza, dwa badania korelacyjne i dwa eksperymenty, które szczegółowo opisano w dalszej części niniejszej rozprawy.

Pierwszym krokiem była adaptacja Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja (CSWS, Crocker i in., 2003) do warunków polskich, analiza jego rzetelności oraz trafności wewnętrznej.

W badaniu pierwszym (korelacyjnym) przeanalizowano związek pozytywnej (zadowolenie) i negatywnej (przymus) postawy wobec pracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja oraz dobrostanem hedonistycznym (wymiar emocjonalny) i eudajmonistycznym (wymiar psychologiczny) w pracy.

W badaniu drugim (korelacyjnym) przeanalizowano związek pozytywnej (hedonistyczno-autoteliczna) i negatywnej (punitywna) postawy wobec pracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja oraz dobrostanem hedonistycznym (wymiar emocjonalny) i eudajmonistycznym (wymiar psychologiczny) w pracy oraz efektywnością pracy przy pomocy innego zestawu narzędzi, w celu poszerzenia zakresu badania postaw wobec pracy i dobrostanu.

W badaniu trzecim i czwartym (eksperymentalnych) przeanalizowano wpływ pozytywnej (zadowolenie) i negatywnej (przymus) postawy wobec pracy wraz z wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja na dobrostan hedonistyczny (wymiar emocjonalny) w pracy oraz na efektywność pracy za pomocą różnych narzędzi i planów eksperymentalnych.

W ostatnim rozdziale podsumowano dotychczas uzyskane rezultaty badań. Rozdział ten zawiera również ogólną dyskusję związaną z praktycznymi implikacjami przeprowadzonych badań, ich ograniczeniami, a także kierunkami przyszłych badań.

1. Dobrostan i efektywność w pracy

1.1. Praca

Praca jest jedną z kluczowych form działalności człowieka, wyznaczającą jego pozycję zawodową i społeczną (Lubrańska, 2017), przez co pełni wiele ważnych funkcji w jego życiu i zajmuje bardzo wysokie miejsce w hierarchii wartości (Paszkowska-Rogacz, 2009). Praca pozwala jednostce na kształtowanie własnej tożsamości, a także społeczeństwa, które ją otacza i kultury, w której żyje. Praca jest aktywnością świadomą, angażującą sferę fizyczną, umysłową i emocjonalną (Rożnowski, 2020). Nie można pominąć ekonomicznego wymiaru pracy jako źródła dochodów, bez których zaspokajanie potrzeb nie byłoby możliwe. Celem pracy jest także wytwarzanie dóbr (Lubrańska, 2017; Urbański, 2000; Wołk, 2000). Praca jest również miejscem realizacji potrzeb (zarówno zewnętrznych jak i wewnętrznych; innych ludzi oraz pracującego) oraz sposobem realizacji społecznego obowiązku pracy (Paluchowski i in., 2014; Rożnowski, 2020).

Na przestrzeni lat w wielu dziedzinach badawczych powstało wiele jej definicji, akcentujących różne elementy i funkcje pracy. Podejście ekonomiczne podkreśla zysk finansowy i zdobywanie zasobów, które umożliwiają realizację potrzeb materialnych zarówno przez jednostkę, jak i przez społeczeństwo, w którym ona żyje (Smith, 2012). Praca może być zajęciem wymagającym zarówno fizycznego jak i umysłowego wysiłku (Black, 2008; Penc, 1997; Sillamy, 1994), które wykonuje się dla zysku ekonomicznego, a czasem także charytatywnie (Black, 2008). Praca może być wymagana przez społeczeństwo lub narzucana sobie przez jednostkę, a jej celem ma być zaspokojenie potrzeb własnych lub innych ludzi (Penc, 1997; Sillamy, 1994).

W podejściu pedagogicznym kładzie się nacisk na wytwarzanie dóbr niematerialnych i materialnych jako efekt wykonywania pracy przez jednostkę, a w konsekwencji na wysiłek

zarówno intelektualny jak i fizyczny przez nią podejmowany w trakcie tej aktywności. Podkreśla się również doświadczanie przymusu wewnętrznego przez jednostkę, wywołanego przez zasady życia społecznego (Kupisiewicz i Kupisiewicz, 2009; Pilch, 2005; Okoń, 2001).

Podejście socjologiczne skupia się na celowości pracy i jej użyteczności dla społeczeństwa, a także na roli jaką odgrywa ona w zapewnianiu sobie przez jednostkę odpowiedniej pozycji w społeczeństwie oraz zaspokajaniu potrzeb materialnych (Januszek i Sikora, 1996; Sztumski, 1981).

W podejściu psychologicznym również akcentuje się realizację potrzeb (Tomaszewski, 1984; Wołk, 2000), jednak wychodzi się poza jedynie potrzeby materialne. Uwzględnia się również kwestię jakości życia jednostki i perspektywy egzystencjalnej – praca jest niezbędnym elementem życia, ściśle związanym z egzystencją jednostki (Bańka, 1994; 2016; Tomaszewski, 1984; Wilsz, 2009), a także jednym z zadań życiowych i kluczowych składników jakości życia (Bańka, 1994). Akcentuje się celowość działalności człowieka w ramach pracy i jej wpływ na przekształcanie otoczenia (Ratajczak, 2007; Warr, 1994; Wołk, 2020). W nurcie psychologicznym analizuje się również kwestię wpływu pracy na podnoszenie jakości życia jednostki i wzbogacanie jego osobowości (Sillamy, 1994, Tomaszewski, 1984), ale także jej negatywne skutki – przymus pracy jako źródło udręki i niezadowolenia (Sillamy, 1994).

1.2. Efektywność pracy

Według Chirkowskiej-Smolak i Grobelnego (2020) w literaturze istnieją trzy główne sposoby definiowania efektywności pracownika (*job performance*): poprzez biegłość, z jaką pracownik wykonuje swoje obowiązki, poprzez stopień w jakim pracownik realizuje cele organizacji oraz poprzez wartość działań pracownika i ich efektów dla organizacji. Przedstawicielami pierwszego z nich są Borman i Motowidlo (1993): według nich efektywność pracownika to biegłość z jaką wykonuje on swoje obowiązki. Można ją traktować jako różnicę

indywidualną, określającą konkretnego pracownika. Ograniczeniem tego podejścia jest brak precyzyjności i obiektywności. Drugie podejście było stosowane już przez Thorndike'a (1949; za: Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020). Definiował on efektywność jako sumę całego wkładu pracownika w miejsce pracy. Z kolei Campbell doprecyzował to założenie stwierdzając, że efektywność to stopień, do jakiego jednostka pomaga organizacji w realizacji jej celów, więc każde zachowanie pracownika związane funkcjonalnie z celami organizacji można uważać za efektywność (1983, 1990; za: Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020). Co więcej, dobrze określony cel zawiera mierzalny i obiektywny opis efektu końcowego (Latham, 2015), co ułatwia pomiar. Przedstawicielem trzeciego podejścia był Motowidlo (2003), który zakładał, że za efektywność pracownika można uznać całkowitą oczekiwaną (czyli niekoniecznie wymierną, gdyż pracownik nie musi mieć na nią wpływu) wartość jego działań w określonej jednostce czasu.

Istnieją dwa stanowiska odnośnie do konkretnych przejawów efektywności pracownika, co ma przełożenie na sposoby jej pomiaru i oceny: zachowania jednostki oraz wymierne rezultaty jej działań (Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020). Zwolennicy pierwszego podejścia, Campbell i Wiernik (2015) oraz Motowidlo (2003) twierdzą, że jedynie zachowania pracowników są pod ich pełną kontrolą przez co mogą świadczyć o ich efektywności, w odróżnieniu od rezultatów pracy, które mogą zależeć od czynników zewnętrznych (trendów rynkowych, decyzji klientów, etc.). Zwolennicy drugiego podejścia uważają, że perspektywa rezultatów pracy powinna być rozpatrywana w odniesieniu do celów organizacji, gdyż jest to zgodne z definicją pojęcia efektywności w tym ujęciu. W celu zaobserwowania przejawów efektywności pracownika można porównać rezultaty jego pracy z celami organizacji (Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020; Demerouti i in., 2014; Sonnentag i Frese, 2002). Co więcej, do pomiaru rezultatów pracy można wykorzystywać obiektywne i ilościowe miary, a odpowiednie ich zdefiniowanie, np. przez kluczowe wskaźniki dokonań (*Key Performance*

Indicators, KPI) pozwala pracownikowi na zwiększenie wpływu na te rezultaty (Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020). Istnieje także stanowisko integracyjne, zgodnie z którym zachowania i ich rezultaty są nierozdzielne – nie można ich analizować osobno, gdyż stanowią różne aspekty tego samego zjawiska (Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020; Sonnentag i Frese, 2002).

Wskaźniki efektywności pracy to miary umożliwiające wskazanie różnic między pracownikami pod względem efektywności. Są to wskaźniki pomiaru, dzięki którym można przypisać wartości numeryczne do atrybutu, jakim jest efektywność. Według badaczy (Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020; Viswesvaran, 2002) istnieją ich dwie grupy: wskaźniki subiektywne i obiektywne. Wskaźniki subiektywne umożliwiają pomiar przejawów efektywności pracownika, zazwyczaj w formie jego zachowania. Polegają na ocenie pracy, zazwyczaj przez przełożonego, na podstawie obserwacji lub próbek pracy. Wskaźniki obiektywne są to zmienne określające wartość pracownika dla organizacji i wyrażające wymierny wynik pracy lub liczbę aktów lub wydarzeń (Chirkowska-Smolak i Grobelny, 2020; Rojon i in., 2015).

W niniejszej pracy przyjęto definicję efektywności według Motowidlo (2003), czyli całkowitą oczekiwaną wartość działań pracownika w określonej jednostce czasu, a do pomiaru zastosowano wskaźniki obiektywne.

1.3. Dobrostan w pracy

Nie sposób pisać o dobrostanie (*wellbeing*) nie nawiązując do terminu „szczęścia", gdyż terminy te są w psychologii często używane zamiennie (Czapiński, 1994; Czerw, 2017; Diener i Biswas-Diener, 2010; Klein, 2002; Seligman, 2005). Według Czerw (2017) „szczęście" pojawia się najczęściej w literaturze popularnonaukowej, a „dobrostan" – w literaturze typowo naukowej. Veenhoven (1999) uważa natomiast, że w przeszłości najczęściej stosowanym przez

badaczy terminem było szczęście, a obecnie częściej używa się pojęcia „dobrostan". Z kolei Seligman (2011) odchodzi od używania tych terminów zamiennie, argumentując, że między tymi dwoma konstruktami można zaobserwować wyraźne różnice, między innymi fakt, że szczęście jest zjawiskiem realnym, natomiast dobrostan – konstruktem, a ponadto dobrostan posiada konkretną definicję i jest mierzalny.

Istnieją dwie tradycje analizy dobrostanu: hedonistyczna i eudajmonistyczna. W perspektywie hedonistycznej dobrostan oznacza przyjemne życie (np. dzięki odczuwaniu pozytywnych emocji). Do jego pomiaru wykorzystuje się pozytywny bilans emocjonalny i pozytywną ocenę poznawczą życia, rozumianą jako satysfakcja (czasem także zadowolenie) z życia. Perspektywa hedonistyczna koncentruje się więc na wymiarze emocjonalnym. Natomiast w perspektywie eudajmonistycznej dobrostan oznacza wartościowe życie posiadające sens, cel, umożliwiające osobie pozytywne funkcjonowanie jako jednostka i obywatel. Perspektywa eudajmonistyczna koncentruje się na wymiarach psychologicznym i społecznym, do pomiaru których używa się wielowymiarowych skal, sprawdzających jak jednostki funkcjonują w życiu, według kryteriów takich jak sensowność i celowość życia, autonomia, głębokie, oparte na zaufaniu związki z innymi, rozwój osobisty, akceptacja siebie, poczucie przyczyniania się do dobra społeczeństwa (Czerw, 2017; 2020; Diener i in., 1985; Karaś i in., 2014; Keyes, 1998; 2002; Ryff, 1989).

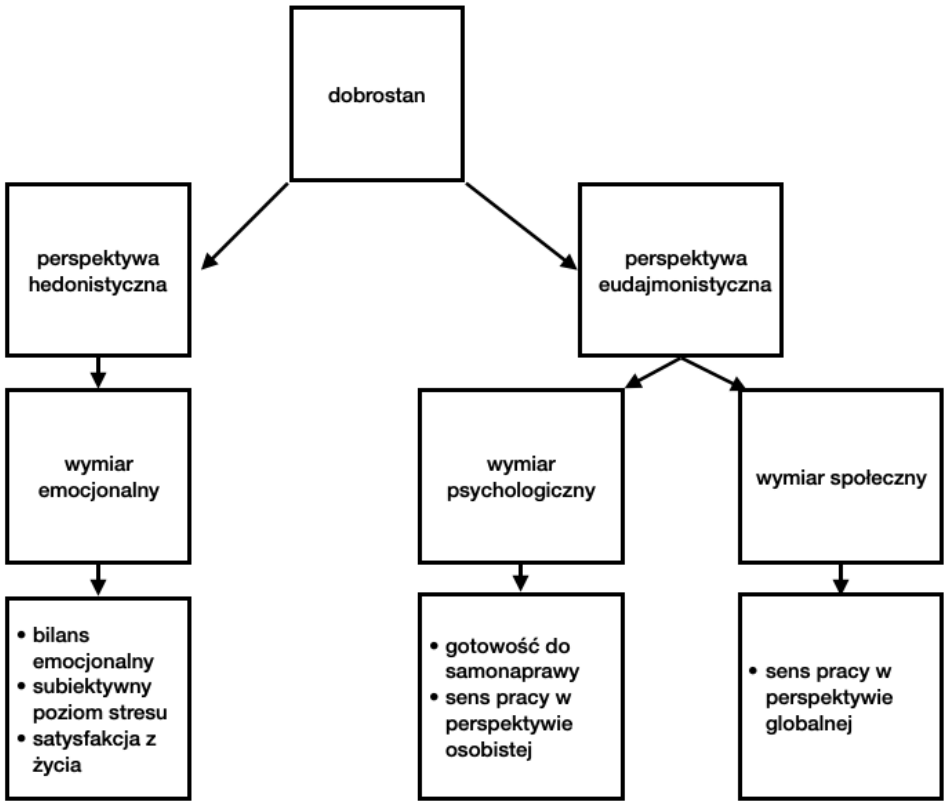
Oba podejścia osadzone są w założeniach filozofii greckiej z IV wieku p.n.e. Hedonistyczne przypisywane jest Arystypowi z Cyreny, uczniowi Sokratesa, który głosił, że celem życia człowieka i motywem jego działania jest doświadczanie przyjemności, a szczęście jest sumą chwil, w których przyjemność była odczuwana (Czapiński, 2015; Czerw, 2017; Ryan i Deci, 2001; Tatarkiewicz, 1962). Podejście to było początkowo dość wąskie i ograniczało się do przyjemności cielesnych. Arystoteles, uznawany za prekursora podejścia eudajmonistycznego, uważał z kolei szczęście w rozumieniu hedonistycznym za wulgarne,

czyniące z ludzi niewolników własnych pragnień. Przeciwstawiał mu założenie, że prawdziwe szczęście można odnaleźć jedynie poprzez ciągłe doskonalenie własnego ducha (Buczyńska-Garewicz, 1981; Ryan i Deci, 2001).

Relacje między perspektywą hedonistyczną i eudajmonistyczną były przedmiotem polemiki badaczy, w szczególności pytanie o zasadność traktowania ich jako odrębnych konstruktów. Obecnie istnieje tendencja do traktowania dobrostanu jako pojęcia złożonego, do którego opisu i pomiaru obie perspektywy są niezbędne. Analizy czynnikowe w wielu przeprowadzonych badaniach umożliwiły wyodrębnienie dwóch osobnych, umiarkowanie skorelowanych czynników odpowiadających obu perspektywom (Czerw, 2017; Ryan i Deci, 2001; Keyes i in., 2002). Takie podejście do dobrostanu zostało przyjęte w niniejszej pracy.

Rysunek 1

Model dobrostanu: perspektywa hedonistyczna i eudajmonistyczna



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Czerw, 2017; 2020; Diener, 1985; Karaś i in., 2014; Keyes, 1998; 2002; Ryff, 1989.

1.3.1. Dobrostan w perspektywie hedonistycznej

Dobrostan w perspektywie hedonistycznej w psychologii określa się jako subiektywne, emocjonalne dobre samopoczucie, czasem nazywane także szczęściem. Subiektywność w tym podejściu wywodzi się z ugruntowanego w hedonizmie założenia, że jednostka sama jest w stanie najlepiej ocenić własny poziom szczęścia (Czerw, 2017).

Subiektywne poczucie dobrostanu bywa określane przez badaczy (Diener i in., 2002; Diener i Biswas-Diener, 2010) jako doświadczanie pozytywnych myśli i uczuć o własnym życiu lub jego poznawcza i emocjonalna ocena. Obejmuje ono zarówno satysfakcję z życia jak i ewaluację jednostki dotyczącą ważnych dziedzin swojego życia, takich jak praca, stan zdrowia czy bliskie związki. Zawiera również częste odczuwanie pozytywnych emocji takich jak radość i zaangażowanie oraz rzadkie odczuwanie emocji negatywnych, jak smutek, gniew czy strach. Subiektywny dobrostan w tym ujęciu zawiera więc zarówno komponent emocjonalny (afektywna ocena życia), jak i poznawczy (poznawcza ocena życia), a także satysfakcję z życia (Diener, 2000).

Subiektywna ocena jest również podstawą ewaluatywnego modelu szczęścia Schwarza i Stracka (1999), która zakłada, że jednostka przy dokonywaniu oceny własnego dobrostanu bierze pod uwagę kilka czynników. Po pierwsze – czy chce dokonać ogólnej oceny swojego życia, czy konkretnych jego aspektów. Po drugie, jednostka poszukuje wskazówek w swoim aktualnym nastroju (poczucie szczęścia lub jego brak zależy od tego, czy aktualnie czuje się dobrze czy źle), ale może korygować tę ocenę o pewne społeczne aspekty (np. dostrzeganie ludzi w lepszym lub gorszym położeniu). Po trzecie, gdy jednostka uświadomi sobie, że przemijające zjawiska (pochwała, nagroda, pogoda) wpływają na jej nastrój, aktywuje się u niej wnioskowanie na podstawie konkretnych aspektów życia: jednostka próbuje sobie przypomnieć, co ważnego ją spotkało i zdecydować w jakim stopniu powinno to wpłynąć na

ocenę jakości jej życia. Na podstawie tych informacji powstaje ocena, w razie potrzeby poddawana korekcie ze względu na czynniki społeczne ważne dla jednostki. Autorzy modelu zakładają, że na poziom dobrostanu wpływają: dostępność poznawcza informacji, czynniki sytuacyjne oraz sytuacja innych ludzi (Schwarz i Strack, 1999).

Kolejną teorią, która wpisuje się w hedonistyczny dobrostan z perspektywy subiektywnej jest cebulowy model szczęścia Czapińskiego (2001). Zakłada on, że dobrostan jest zbudowany warstwowo – z trzech poziomów doświadczeń jednostki, od najgłębszego do najpłytszego. Rdzeń dobrostanu stanowi wola życia, uwarunkowana genetycznie i mająca największy wpływ na ogólny poziom szczęścia. Kolejne poziomy, znajdujące się dalej od rdzenia „cebuli", czyli ogólny dobrostan psychiczny oraz satysfakcje cząstkowe, podlegają większemu wpływowi czynników zewnętrznych i aktualnych doświadczeń jednostki (Czerw, 2017; Czapiński, 2001).

Kahneman (1999) w swojej teorii obiektywnego szczęścia również łączy poczucie szczęścia z doznaniami afektywnymi, a konkretnie uważa, że obiektywne szczęście jest funkcją najświeższych doznań afektywnych, nie przetworzonych poznawczo w uogólniające oceny (podejście hedonistyczne). W tej teorii jednostka ocenia doświadczenia w kategoriach dobre–złe, pozytywne–negatywne, przyjemne–przykre. Zgodnie z modelem „dół–góra" doświadczenia są wartościowane na różnym poziomie ogólności: od wrażeń, przez oceny, aż po ogólne wnioski dotyczące życia jednostki. Oceny stają się bardziej subiektywne wraz ze wzrostem poziomu ogólności i odległości od obiektywnych danych z pierwszego poziomu. Kahneman zakłada też, że mózg każdego człowieka na bieżąco komentuje zdarzenia, które mają miejsce. Takie „hedonistyczne komentarze" stają się jednoznacznymi wartościami według kryterium dobre–złe, co prowadzi do jednoznacznej tendencji behawioralnej do unikania doświadczenia lub dążenia do jego podtrzymania (Kahneman, 1999).

Hedonistyczny dobrostan (*well-being*) można rozpatrywać także z perspektywy „negatywnej", czyli złego samopoczucia (*ill-being*), rozumianego jako stres, depresja czy wypalenie zawodowe (Czerw, 2017; Thompson i Prottas, 2006; De Jonge i Schaufeli, 1998). Badacze zagadnienia nie byli zgodni co do relacji między dobrostanem a złym samopoczuciem: część argumentowała, że są one skrajnymi końcami tego samego kontinuum, inni twierdzili, że są to dwie osobne zmienne. Wyniki badań sugerują, że najprawdopodobniejszą relacją między nimi jest pozytywnie skorelowana odrębność (Czerw, 2017; Keyes, 2002; 2005). Takie założenie zostało również przyjęte w niniejszej pracy.

1.3.2. Dobrostan w perspektywie eudajmonistycznej

Jedną z najważniejszych teorii wpisujących się w nurt eudajmonistyczny, a konkretnie w wymiar psychologiczny dobrostanu, jest wielowymiarowy model szczęścia Carol Ryff (1989). Składa się on z sześciu wymiarów samospełnienia, wymagających od jednostki stawiania sobie celów i dostarczania motywacji poprzez realizację egzystencjalnych wyzwań i osobistych wartości. Wymiary te to: akceptacja siebie, pozytywne relacje z innymi, rozwój osobisty, cel w życiu, panowanie nad środowiskiem i autonomia. Akceptacja siebie jest definiowana nie tylko jako centralna cecha zdrowia psychicznego, ale także jako element samoaktualizacji, optymalnego funkcjonowania i dojrzałości jednostki. Opiera się na pozytywnej postawie w stosunku do siebie, jak i swojego przeszłego życia, a także na przyjmowaniu do wiadomości zarówno swoich zalet jak i wad. Pozytywne relacje z innymi są rozumiane jako posiadanie ciepłych, satysfakcjonujących, opartych na wzajemnym zaufaniu relacji z innymi ludźmi; dbaniem o ich dobro, a także byciem zdolnym do silnej empatii, czułości i intymności w stosunku do innych. Rozwój osobisty to wymiar związany z poczuciem nieustającego wzrostu i realizowania własnego potencjału, otwartością na nowe doświadczenia, ulepszaniem siebie i własnego zachowania, dążeniem do wzrostu kompetencji. Cel w życiu

oznacza posiadanie poczucia ukierunkowania, odczuwanie sensu w obecnym i przeszłym życiu, umiejętność formułowania i realizowania celów. Panowanie nad środowiskiem dotyczy poczucia kompetencji w radzeniu sobie z otoczeniem, kontrolowaniu złożonych aktywności, wykorzystywaniu możliwości stwarzanych przez środowisko, umiejętności wybierania lub tworzenia otoczenia, które odpowiada potrzebom i wartościom jednostki. Autonomia oznacza niezależność i stanowienie o sobie, umiejętność nieulegania presji społecznej w myśleniu i działaniu, a co za tym idzie – wewnętrzną regulację zachowania według wyznaczonych przez siebie standardów i wartości (Czerw, 2017; Ryff, 1989).

Według Czerw (2017) motyw wewnętrznej regulacji zachowania, czyli na przykład motywowanie się poprzez realizowanie osobistych wartości i dążenie do wyznaczanych sobie celów, stanowi jedno z centralnych założeń nurtu eudajmonistycznego, który podkreśla rolę wartościowego życia. Przykładem jest choćby teoria autodeterminacji Ryana i Deciego (2000), skupiająca się na trzech potrzebach: kompetencji, przynależności i autonomii, niezbędnymi dla umożliwienia optymalnego funkcjonowania jednostki – jej psychicznego rozwoju i poczucia wewnętrznej spójności, prawidłowego rozwoju społecznego i dobrostanu psychicznego tudzież „eudajmonii" (Ryan i Deci, 2000). Potrzeby te można zaspokoić poprzez realizację odpowiednich celów życiowych, co z kolei prowadzi do zwiększania dobrostanu jednostki. Badania Kassera i Ryana (1993, 1996) pokazały, że osoby, które koncentrują się na realizowaniu celów wewnętrznych (zaspokajających podstawowe ludzkie cele psychologiczne), czyli rozwoju osobistym, przyczynianiu się do dobra wspólnego, wzbogacaniu relacji społecznych, a nie na zewnętrznych (mających zwiększyć własną wartość w oczach innych), czyli sławie, bogaceniu się, zwiększaniu atrakcyjności fizycznej, mają wyższy poziom dobrostanu. Co więcej, osiągnięcie celów wewnętrznych wiąże się pozytywnie z dobrostanem, a osiągnięcie celów zewnętrznych już nie. Zaspokojenie potrzeb kompetencji, przynależności i autonomii leży też u podstaw motywacji wewnętrznej, również wywodzącej

się z teorii autodeterminacji Ryana i Deciego (2000). Motywacja wewnętrzna jest wrodzoną potrzebą poszukiwania nowości i wyzwań, rozwijania i praktykowania umiejętności jednostki, eksploracji i nauki. U jej podstaw leży zaspokojenie potrzeb kompetencji, przynależności i autonomii. Znajduje się ona u szczytu kontinuum motywacyjnego, które zaczyna się od stanów amotywacyjnych, poprzez motywację zewnętrzną, a kończy się na motywacji wewnętrznej (Chrupała-Pniak i Grabowski, 2016; Ryan i Deci, 2000, por. Czerw, 2017). Teoria autodeterminacji proponuje także centralny podział tych elementów kontinuum na motywację autonomiczną (składającą się z motywacji wewnętrznej, integracji i identyfikacji) oraz kontrolowaną (składającą się z introjekcji, regulacji zewnętrznej i amotywacji) (Chrupała-Pniak i Grabowski, 2016). Amotywacja to stan, w którym działanie jednostki jest nieintencjonalne. Jest wynikiem braku poważania dla danej aktywności, braku poczucia kompetencji, by ją wykonywać lub braku oczekiwań co do sukcesu danego działania. Następnie mamy pierwszy rodzaj motywacji zewnętrznej, czyli zachowania regulowane zewnętrznie. Są one wykonywane, aby zaspokoić zewnętrzną potrzebę lub zależność od nagród. Kolejnym typem motywacji zewnętrznej jest introjekcja, która powstaje w wyniku uwewnętrznienia kar i nagród, w celu uniknięcia poczucia winy lub lęku lub dla osiągniecia wzmocnienia ego, takiego jak poczucie dumy. Introjekcja to rodzaj regulacji wynikający z zależnej samooceny mający na celu utrzymanie poczucia własnej wartości (*contingent self-esteem*) (Chrupała-Pniak i Grabowski, 2016; Ryan i Deci, 2000; por. Crocker i Wolfe, 2002). Bardziej autonomicznym typem motywacji jest identyfikacja związana ze świadomą oceną celu jako akceptowanego lub ważnego dla jednostki. Kolejnym typem jest integracja, występująca, gdy cel wchodzi do zakresu definicji Ja, stwarzając podstawę dla autonomicznej regulacji zachowania. Na końcu kontinuum znajduje się motywacja wewnętrzna, regulowana przyjemnością z podejmowania działania i ciekawością poznawczą, oznaczająca autodeterminację (Czerw, 2017; Chrupała-Pniak i Grabowski, 2016; Ryan i Deci, 2000). Teoria autodeterminacji pozwala na wyjaśnienie

mechanizmów zaangażowania w kategoriach autoregulacyjnych, a także wyjaśnianie zachowania i stanów jednostek wynikających z braku zaangażowania (Chrupała-Pniak i Grabowski, 2016). Stanowi ona makro-teorię ludzkiej motywacji i może być stosowana w wielu obszarach życia, w tym pracy (Deci i Ryan, 2017).

Jako wymiar dobrostanu psychologicznego w perspektywie eudajmonistycznej można traktować także motyw gotowości do samonaprawy (Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011). Jest on rozumiany jako dążenie do poprawy własnych cech, umiejętności, zdrowia i dobrostanu (Taylor i in., 1995; Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011). Jego zakres jest bliski wymiarowi rozwoju osobistego z wielorakiego modelu szczęścia Ryff (1989). Rozwój osobisty w tej teorii wiąże się z potrzebą ciągłego rozwoju i realizacji własnego potencjału, a także otwartością na nowe wyzwania i doświadczenia (Czerw, 2017; Ryff, 1989). Motyw samonaprawy pomaga we wzbogacaniu Ja jako motyw uczenia się, jest motywem dążeniowym, który prowadzi do rozwoju i zmiany jednostki. Wiąże się on pozytywnie z wartościami związanymi z umacnianiem Ja (osiągnięcia, władza) i otwartością na zmiany (samosterowność, stymulacja) w rozumieniu Skali wartości Schwartza SVS (1996), a negatywnie z samooceną. Ponadto, motyw samonaprawy wiąże się pozytywnie z zadowoleniem z życia, a negatywnie z wypaleniem zawodowym, zgodnie z założeniami psychologii humanistycznej i pozytywnej, że dobrostan jednostki jest związany z urzeczywistnianiem potrzeby samoaktualizacji (Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011).

Kolejnym wymiarem dobrostanu w perspektywie eudajmonistycznej jest dobrostan społeczny. Keyes (1998) wyróżnił jego sześć aspektów: społeczną integrację (*social integration*), społeczną akceptację (*social acceptance*), wkład w społeczność (*social contribution*), społeczną aktualizację (*social actualization*) i społeczną koherencję (*social coherence*) (tłumaczenie za: Czerw, 2017). Społeczna integracja wymaga ewaluacji jakości relacji jednostki ze społeczeństwem i społecznością – pozytywna zakłada poczucie bycia

częścią społeczeństwa. Społeczna akceptacja oznacza akceptację otoczenia społecznego przez jednostkę: zaufanie wobec innych, uważanie innych ludzi za zdolnych do uczynności i pracowitych, a także pozytywną ocenę natury ludzkiej. Wkład w społeczność jest oceną społecznej wartości jednostki. Zakłada pogląd, iż jednostka jest wartościowym członkiem społeczeństwa i ma coś pozytywnego do dania światu. Społeczna aktualizacja jest oceną potencjału i kierunku, w którym zmierza społeczeństwo. Zakłada ewolucję społeczeństwa i posiadanie przez nie potencjału, który jest realizowany poprzez instytucje i obywateli. Beneficjentami ewolucji społeczeństwa są jego obywatele, którzy jednocześnie mają na te zmiany wpływ. Społeczna koherencja jest postrzeganiem jakości, organizacji i sposobu funkcjonowania świata społecznego i zakłada potrzebę wiedzy o świecie. Jednostki dbają o świat, w którym żyją, a także mają poczucie, że rozumieją co się wokół nich dzieje, nie oszukując się jednocześnie, że ten świat jest idealny.

Niektórzy badacze (Czerw, 2017; Deci i Ryan, 2001; Keyes, 2002, Seligman, 2005) wychodzą z założenia, że dobrostan i zdrowie psychiczne jednostki są zagadnieniami złożonymi i wielowymiarowymi, przez co ich analiza i pomiar również powinny być szerokie i wielowymiarowe. W tym celu łączą podejście hedonistyczne z eudajmonistycznym.

Teoria autentycznego szczęścia Seligmana (2005) zakłada, że celem jednostki jest pełniejsze życie, które można osiągnąć przez rozwijanie trzech elementów: pozytywnych emocji (aspekt hedonistyczny), zaangażowania i poszukiwania sensu życia (aspekt eudajmonistyczny). W późniejszych pracach Seligman (2011) proponuje rozszerzenie tej teorii o relacje z innymi i osiągnięcia, tworząc model PERMA (*positive emotions, engagement, relations, meaning, accomplishment*). Element pozytywnych emocji obejmuje przyjemne życie, wyrażone przez takie zmienne jak wygoda, przyjemność czy zadowolenie z życia. Element zaangażowania to całkowite pochłonięcie jednostki wykonywanym zadaniem. Poszukiwanie sensu jest definiowane jako poczucie przynależności do czegoś większego od

niej samej w odczuciu jednostki oraz gotowość do poświęceń i służenia tej idei. Nowe wymiary modelu również można zakwalifikować do perspektywy eudajmonistycznej: relacje z innymi oznaczają posiadanie bliskich związków z innymi ludźmi, a osiągnięcia – dążenie jednostki do osiągnięć nawet mimo braku pozytywnych emocji czy poczucia sensu (nie są to działania ukierunkowane na zdobywanie przyjemności).

1.3.3. Dobrostan w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej w pracy

Niektórzy badacze sugerują kategoryzowanie dobrostanu według najważniejszych obszarów życia jednostki, w którym jest on doświadczany. Na przykład, według Czerw (2017) na dobrostan ogólny składają się dobrostan osobisty (definiowany jako pozytywna ocena życia prywatnego jednostki), społeczny (związany z życiem w większych grupach i społecznościach, które odróżnia od rodziny, przyjaciół lub współpracowników luźniejszy rodzaj relacji) i zawodowy (rozumiany jako ocena życia zawodowego – zarówno typu pracy, jak i społecznego środowiska zawodowego). Czerw (2017, 2020) uważa, że obszar dobrostanu zawodowego/pracowniczego również można rozpatrywać zarówno z perspektywy hedonistycznej, jak i eudajmonistycznej.

W analizach hedonistycznego dobrostanu w pracy najczęściej bada się afektywny dobrostan, na przykład poprzez porównywanie doświadczanych emocji pozytywnych i negatywnych w celu poznania nastroju ogólnego lub bilansu emocjonalnego w pracy, czy czynników pracy z witaminowego model Warra (1987). Poznawczy aspekt dobrostanu hedonistycznego również cieszy się zainteresowaniem badaczy, głównie w szerszym kontekście związków pracy z satysfakcją z życia (Cantril, 1965; Diener i in., 1985). Istnieją także konstrukty reprezentujące hedonistyczny dobrostan w pracy, które można zaliczyć zarówno do aspektu afektywnego jak i poznawczego, takie jak satysfakcja z pracy.

Pojęcia „satysfakcja z pracy” oraz „zadowolenie z pracy” są często używane zamiennie i traktowane przez wielu badaczy jako synonimy, zarówno w literaturze polskiej, jak i zagranicznej (Judge i Kammeyer-Mueller, 2012; Springer, 2016). W niektórych przypadkach różnicuje się je pod względem czasu występowania: zadowolenie bywa chwilowe, a z kolei satysfakcja odczuwana jest po dłuższym okresie zadowolenia (Olechnicki, 1998; Kunecka i in., 2007; Sowińska, 2014). Źródła polskie i zagraniczne opisujące ten temat na przestrzeni lat dostarczają wielu definicji. Większość z nich posiada wspólne elementy, takie jak aspekt poznawczy, aspekt afektywny oraz indywidualna percepcja cechująca się subiektywnością (Cranny i in., 1992; Locke, 1976; Organ i Near, 1985; Zalewska, 2003). Przykładowo, zdaniem Spectora (1997) zadowolenie z pracy związane jest z odczuciami osoby wobec pracy i jej składników (ustosunkowanie emocjonalne), a co za tym idzie – oceną tego, jak bardzo lubi ona lub nie swoją pracę (sądy poznawcze). Berry i Houston (1998) uważają, że postawa zadowolenia jest stanem wewnętrznym, czyli oceną wyrażoną w postaci reakcji afektywnych i sądów poznawczych dotyczących tego, czy wykonywana praca jest korzystna bądź niekorzystna dla jednostki. Podobną definicję podaje Brief (1998), dla którego jest to stan wewnętrzny wyrażany poprzez emocjonalną lub poznawczą ocenę doświadczanej pracy.

Omawiając dobrostan w perspektywie hedonistycznej w pracy nie sposób pominąć modelu witaminowego (*vitamin model*) opracowanego przez Warra (1987). Wyprowadził on analogię pomiędzy pozytywnym i negatywnym oddziaływaniem właściwości pracy na dobrostan psychiczny jednostki, a wpływem witamin na jej zdrowie fizyczne. W modelu tym tak zwane witaminy pracy, podobnie jak te prawdziwe, podwyższają lub obniżają afektywny dobrostan jednostki w zależności od natężenia, lecz ich brak ma zawsze negatywne skutki. Czynniki pracy, porównywane do witamin C i E, wpływają pozytywnie na dobrostan jednostki nawet w wysokim natężeniu. Są to dostępność środków finansowych, bezpieczeństwo fizyczne i wysoki status społeczny. Natomiast czynniki porównywane do witamin A i D powinny być

dawkowane jedynie do pewnego poziomu, po przekroczeniu którego zaczęłyby obniżać dobrostan. Są to: możliwość sprawowania kontroli, możliwość wykorzystywania posiadanych zdolności i zdobywania nowych, cele narzucane z zewnątrz, różnorodność (wykonywanie zadań o zróżnicowanej treści i formie), przejrzystość środowiska (otrzymywanie informacji zwrotnych oraz jasność wymagań w danej roli), możliwość nawiązywania i utrzymywania kontaktów społecznych (Le Blanc i in., 2002). Warr (1990) zaproponował trzy wymiary do pomiaru afektywnego dobrostanu: nieprzyjemność–przyjemność, niepokój–spokój oraz przygnębienie–entuzjazm.

Hedonistyczny dobrostan (*well-being*) można rozpatrywać także z perspektywy „negatywnej", czyli złego samopoczucia (*ill-being*), rozumianego jako stres, depresja czy wypalenie zawodowe (Czerw, 2017; Le Blanc i in., 2002; Thompson i Prottas, 2006).

Dobrostan w ujęciu eudajmonistycznym w pracy jest oparty o postrzeganie swojej pracy jako wartościowej, dlatego jego pomiar powinien być oparty na wskaźnikach wartościowości, takich jak ważność, celowość lub doświadczana sensowność pracy. Ważność pracy wiąże się z możliwością realizacji celów i potrzeb, które są wartościowe dla jednostki poprzez pracę. Celowość pracy zakłada posiadanie pożądanych efektów końcowych zachowania jednostki oraz jego ukierunkowanie. Doświadczana sensowność oznacza postrzeganą ważność lub znaczenie, których jednostka doświadcza w sytuacji pracy (Barrick i in., 2013; Czerw, 2017; Yeoman, 2014).

Jak do tej pory dobrostan eudajmonistyczny w pracy nie był obiektem zainteresowania badaczy. Można jednak argumentować, że niektóre ugruntowane w psychologii pojęcia w swoich założeniach teoretycznych nawiązują do dobrostanu eudajmonistycznego w pracy, gdyż kładą one nacisk na ważność wykonywanej pracy dla jednostki i fakt, że umożliwia ona jej realizację wartościowych celów i potrzeb, a przez to budowanie wartościowego życia (Czerw, 2017). Są to na przykład sens pracy (Steger i Dik, 2009), zaangażowanie w pracę (Schaufeli i

Bakker, 2003), powołanie (Wrzesniewski i in., 1997), pasja harmonijna (Vallerand, 2008), *flow* (Tse i in., 2022).

Sens pracy (*work meaning*) pojawił się już w pracach Hackmana i Oldhama (1975) jako jeden z kluczowych subiektywnych stanów pracownika składających się na motywację do pracy w modelu cech pracy. Aby pracownik odczuwał sens pracy musiała ona posiadać następujące cechy: spójność zadań, ich znaczenie dla innych osób lub organizacji oraz wymagać od pracownika wykorzystywania różnorodnych umiejętności. W tym ujęciu sens pracy oznaczał poziom postrzegania przez pracownika swojej pracy jako wewnętrznie znaczącej i wartościowej dla innych. Sens pracy można także rozpatrywać z perspektywy wielowymiarowej – w większości badań występuje właśnie taka perspektywa (Czerw, 2017). Jedno z ważniejszych podejść wielowymiarowych stworzyli Steger i Dik (2009). Rozróżnili oni trzy elementy wynikające z subiektywnego doświadczenia pracownika, określające sensowność pracy: poczucie, że praca ma znaczenie z jakiegoś osobistego powodu (osobisty sens); poczucie, że praca wzmacnia, a nawet jest źródłem, sensu życia (budowanie sensu poprzez pracę); poczucie wpływu i działania na rzecz czegoś większego od samego siebie i obiektywnie dobrego dla innych – społeczeństwa, środowiska czy Boga (większe dobro). W takim ujęciu praca może pomagać jednostkom lepiej zrozumieć siebie i otaczający je świat, ułatwiając w ten sposób ich osobisty rozwój. Wiąże się też z konstruktem powołania i definiowaniem pracy jako znaczącej i posiadającej pozytywną wartość sama w sobie (Czerw, 2017; 2020; Steger i Dik, 2009; Steger, Dik i Duffy, 2012, Wrzesniewski i in., 1997).

Innym popularnym konstruktem, który można zakwalifikować do eudajmonistycznego dobrostanu w pracy jest zaangażowanie w pracę (*job engagement*). Schaufeli i Bakker (2003) definiują zaangażowanie jako związany z pracą pozytywny, względnie stabilny stan umysłu, pośredniczący we wpływie zasobów pracy i zasobów indywidualnych na wyniki organizacyjne. Składają się na niego trzy czynniki: wigor, oddanie i absorpcja. Wigor odnosi się do

utrzymywania wysokich poziomów energii, wytrwałość oraz chęć podejmowania wysiłku. Oddanie to duma, inspiracja, entuzjazm, poczucie znaczenia, utożsamianie się z pracą i chęć podejmowania wyzwań. Absorbcję tłumaczy się jako pełną koncentrację i poznawcze pochłonięcie przez wykonywane zadania, utratę poczucia czasu i trudność w oderwaniu się od pracy (Schaufeli i Bakker, 2003; Zawadzka i in., 2011). Tak rozumiany konstrukt zaangażowania ma swoje źródła teoretyczne we wcześniejszych koncepcjach z zakresu psychologii pracy i motywacji, jak teoria satysfakcji z pracy (Brief i in., 1988), teoria autodeterminacji (Deci i Ryan, 1985) czy teoria *flow* Csikszentmihalyiego (1989, 2022).

Kolejnym konstruktem, który można zaliczyć do eudajmonistycznego dobrostanu w pracy jest powołanie. Badania Wrzesniewski i zespołu (Wrzesniewski i in., 1997) pokazały, że stosunek wobec pracy można rozpatrywać na podstawie znaczenia jakie przypisuje jej osoba pracująca. Inspirację zaczerpnęli z publikacji Bellaha i zespołu (Bellah i in., 1985), którzy wyróżnili trzy rodzaje związków jakie ludzie mogą mieć z pracą: zajęcie (*job*), karierę (*career*) i powołanie (*calling*). Na tej podstawie Wrzesniewski z zespołem (1997) opracowali swoją typologię stosunku do pracy: orientację na zajęcie, orientację na karierę i orientację na powołanie. Pracownicy o orientacji na zajęcie są zainteresowani jedynie korzyściami finansowymi z pracy i nie poszukują ani nie otrzymują z niej żadnego innego rodzaju gratyfikacji. Praca nie jest dla nich elementem tożsamości ani celem samym w sobie, a jedynie środkiem do zdobycia zasobów, umożliwiających umilenie czasu spędzanego poza pracą. Ludzie o takiej orientacji nie wyrażają swoich zainteresowań i ambicji poprzez pracę. Z kolei osoby o orientacji na karierę są bardziej osobiście zaangażowane i postrzegają pracę jako sposób na zdobycie nie tylko wynagrodzenia, ale także zajmowania coraz wyższych stanowisk w strukturze organizacyjnej. Niesie to ze sobą awans społeczny, większą władzę oraz zwiększa samoocenę pracownika (Bellah i in., 1985), a także przynosi satysfakcję ze zwiększania zawodowych kompetencji (Paluchowski i in., 2014). W przeciwieństwie do tych dwóch typów

pracowników, osoby z orientacją na powołanie postrzegają swoją pracę jako nierozłączną część swojego życia. Nie pracują one dla korzyści finansowych ani dla prestiżu, ale dla poczucia spełnienia jakie praca im daje, budowania poczucia tożsamości i polepszania siebie (Czerw, 2017; Paluchowski i in., 2014; Rożnowski, 2020; Wrzesniewski i in., 1997). W tym modelu to, czy pracownicy postrzegają swoją pracę jako sensowną, satysfakcjonującą i ważną dla funkcjonowania ich organizacji czy nawet świata, ma decydujący wpływ na poziom wykonania tej pracy i ich dobrostanu (Rożnowski, 2020).

Inną zmienną uznawaną za reprezentację eudajmonistycznego dobrostanu w pracy jest pasja w ujęciu Valleranda z zespołem (2003). Pasja według tych badaczy to silna skłonność do wykonywania aktywności lubianej lub uważanej za ważną przez jednostkę, w którą inwestuje ona czas i energię. Pasja harmonijna powstaje w wyniku autonomicznej internalizacji zajęcia do tożsamości jednostki (por. Ryan i Deci, 2000) i prowadzi do silnej wewnętrznej motywacji do angażowania się w zajęcie – jednostka nie czuje się przymuszona i decyduje się na działanie z własnej woli. Jednostka może poświęcać danej aktywności znaczną część swojego życia, jednak aktywność ta pozostaje w harmonii z pozostałymi jego aspektami i pod jej całkowitą kontrolą. Praktykowanie harmonijnej pasji wiąże się z poczuciem satysfakcji i spełnienia. Jest związane ze zdrowym sposobem adaptacji w przeciwieństwie do pasji obsesyjnej, która powstaje w wyniku kontrolowanej internalizacji (por. Ryan i Deci, 2000) lubianego zajęcia w tożsamości jednostki poprzez intra- lub interpersonalną presję, związaną z zależnością tej aktywności na poczuciu społecznej akceptacji lub samooceny lub też z powodu braku możliwości kontroli podekscytowania związanego z oddawaniem się tej aktywności. Generuje to wewnętrzną presję do wykonywania tego zajęcia – jednostka czuje się wewnętrznie przymuszona do wykonywania go, mimo że je lubi. Nie ma także nad nim kontroli – to pasja kontroluje jednostkę i nie może ona zrezygnować z podjęcia aktywności lub jej przerwać. Aktywność ta zaczyna przez to zajmować nieproporcjonalną ilość miejsca w tożsamości i życiu

jednostki. Pasja obsesyjna prowadzi do powstawania negatywnego afektu i uporczywego dążenia do celu za wszelką cenę, gdyż przymus, który leży u jej podstaw jest związany z budowaniem samooceny, poczucia tożsamości lub wizerunku w oczach innych (Vallerand i in., 2003; Philippe i in., 2009; por. Czerw, 2017). Pasja harmonijna jest predyktorem satysfakcji z życia i wiąże się pozytywnie z satysfakcją z pracy (Vallerand, 2008; Vallerand i in., 2010), z kolei pasja obsesyjna wiąże się pozytywnie z wypaleniem zawodowym (Vallerand i in., 2010).

Konstruktem, który w swoich założeniach teoretycznych również nawiązuje do dobrostanu eudajmonistycznego w pracy, jest opisany przez Csikszentmihalyiego (1989, 2022) *flow*, pojawiający się też w polskiej literaturze jako przepływ (Czerw, 2017). Jest on związany z motywacją wewnętrzną i może być także interpretowany jako konsekwencja pasji harmonijnej (Vallerand i in., 2003; Vallerand, 2008), Stan *flow* charakteryzuje się połączeniem działania i skupienia, całkowitej koncentracji, silnego zaangażowania i poczucia kontroli, przy jednoczesnej utracie świadomości siebie i poczucia czasu. Jest doświadczeniem autotelicznym, czyli nagradzanym wewnętrznie. Jest to stan jednoczesnej absorpcji, koncentracji i zadowolenia, który jest związany pozytywnie z dobrostanem jednostki. Doświadczaniu stanu *flow* sprzyja równowaga pomiędzy postrzeganym wyzwaniem a posiadanymi umiejętnościami, jasne i osiągalne cele oraz natychmiastowa oraz jednoznaczna informacja zwrotna. Bywa osiągany w trakcie wykonywania zadań, które są dla pracownika inspirujące i związane z jego aspiracjami (Tse i in., 2022).

1.3.4. Narzędzia pomiaru dobrostanu hedonistycznego i eudajmonistycznego w pracy

W badaniach dobrostanu w pracy najczęściej bada się afektywny dobrostan, używając takich miar jak satysfakcja z pracy, niepokój lub napięcie związane z pracą, a także wypalenie zawodowe i depresja (Le Blanc i in., 2002). Przykładowe skale do pomiaru satysfakcji z pracy to między innymi: Kwestionariusz Opisu Pracy (Smith i in., 1969), Minnesocki Kwestionariusz

Satysfakcji (Weiss i in., 1967), Skala Afektu w Pracy (Brief i in., 1988), Skala Satysfakcji z Pracy (Zalewska, 2003), Arkusz Opisu Pracy (Neuberger i Allerbeck, 1978).

Emocjonalny aspekt dobrostanu hedonistycznego mierzy się także za pomocą porównywania doświadczanych emocji pozytywnych i negatywnych, w celu poznania nastroju ogólnego lub bilansu emocjonalnego. Jedną z najbardziej znanych skal z tego nurtu jest *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) opracowana przez Watsona i Clark (1997), która umożliwia pomiar nasilenia pozytywnych i negatywnych emocji, w celu ustalenia aktualnych stanów emocjonalnych oraz stałych cech afektywnych. Skala została zaadaptowana do warunków polskich przez Brzozowskiego jako Skala Uczuć Pozytywnych i Negatywnych (SUPIN, 2010). Wojciszke i Baryła (2004) stworzyli skale nastroju, oparte o takie same założenia teoretyczne jak przyjęte w skali PANAS, mające mierzyć dwa składniki nastroju: pozytywny i negatywny. Według autorów narzędzie to spełnia założenia teoretyczne jeszcze lepiej niż skala PANAS, gdyż nie znajdują się w nim określenia, które ciężko jest skategoryzować jako określenia nastroju, a które znajdują się w skali Watsona i Clark, na przykład: czujny (*alert*), zainteresowany (*interested*), aktywny (*active*), czy silny (*strong*). Wojciszke i Baryła (2004) są także autorami Skali Nastroju Ogólnego, kolejnego narzędzia mierzącego emocjonalny aspekt dobrostanu, a konkretnie ogólny nastrój pozytywny lub negatywny.

Jednym z najpopularniejszych narzędzi do badania poznawczego aspektu hedonistycznego dobrostanu jakim jest satysfakcja z życia, także w odniesieniu do pracy, jest Skala Satysfakcji z Życia (*Satisfaction With Life Scale*, SWLS), stworzona przez Dienera z zespołem (1985), zaadaptowana do warunków polskich przez Juczyńskiego (2009). To nieskomplikowane narzędzie jest jedną z najczęściej wykorzystywanych skal do pomiaru dobrostanu na świecie (Czerw, 2017) – obecnie ze strony internetowej autora można pobrać ponad 33 wersje językowe. Stworzona wcześniej przez Cantrila (1965; za: Diener, 1984)

metoda o jeszcze prostszej konstrukcji, zwana Drabiną Cantrila, jest również często wykorzystywana do badania satysfakcji z życia.

Do pomiaru subiektywnie odczuwanego stresu w różnych kontekstach, w tym w pracy, służy Skala odczuwanego stresu (PSS-10, *Perceived stress scale*) opracowana przez Cohena z zespołem (2004) i zaadaptowana do warunków polskich przez Juczyńskiego i Ogińską-Bulik (2009). Skala ta nie koncentruje się na rejestracji stresujących zdarzeń, ale na subiektywnej ocenie różnych objawów stresu wynikających z obciążenia tymi zdarzeniami. Przykładem innego narzędzia do pomiaru tego konstruktu używanego przez polskich badaczy jest skala Psychospołeczne Warunki Pracy (Cieślak i Wiederszal-Bazyl, 2000). Kwestionariusz ten pozwala mierzyć poziom stresu odczuwanego przez pracownika związanego z psychospołecznymi właściwościami pracy, takimi jak wsparcie społeczne, kontrola i wymagania. Do pomiaru wypalenia zawodowego stosowany jest kwestionariusz *Link Burnout Questionnaire* (Santinello, 2007).

Dotychczas dobrostan eudajmonistyczny w pracy nie cieszył się dużym zainteresowaniem psychologów organizacji i nie był przedmiotem wielu badań, co wpłynęło na ilość narzędzi powstałych specyficznie do jego pomiaru. Dotychczas powstało jedno narzędzie, które jednoznacznie mierzy poziom dobrostanu eudajmonistycznego w pracy autorstwa Dagenais-Desmarais i Savoie'a (2012). Wyróżnia ono pięć wymiarów takich jak: interpersonalne dopasowanie do pracy, rozwój w pracy, poczucie kompetencji w pracy, poczucie docenienia w pracy, chęć angażowania się w pracę (Czerw, 2017). W tej sytuacji zasadnym jest używanie narzędzi powstałych do pomiaru innych konstruktów, które w swoich założeniach teoretycznych nawiązują do tego ujęcia dobrostanu (Czerw, 2017). Pojęcia te zostały już opisane w tym rozdziale. Można je mierzyć za pomocą wymienionych poniżej narzędzi.

Sześć wymiarów motywacji z teorii autodeterminacji, w tym motywację wewnętrzną w kontekście pracy, można mierzyć przy użyciu kwestionariusza *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS; Tremblay i in., 2009), którego polską wersję opracowali Chrupała-Pniak i Grabowski (2016). Na podstawie swojej trójwymiarowej teorii sensu pracy Steger opracował skalę do pomiaru sensu pracy *The Work and Meaning Inventory* (WAMI), zaadaptowaną do warunków polskich przez Puchalską-Kamińską wraz z zespołem (2019). Schaufeli ze współpracownikami (2006) stworzyli jedną z najczęściej używanych skali do pomiaru zaangażowania w pracę – *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Jej polską wersję opracowała Zawadzka wraz z zespołem (Zawadzka i in., 2011). Powołanie, a także dwie pozostałe orientacje, na zajęcie i karierę, można mierzyć za pomocą kwestionariusza opracowanego przez Wrzesniewski z zespołem (1997). Rodzaj pasji w pracy można mierzyć za pomocą kwestionariusza *The Passion Scale* (Vallerand i in., 2003). Przykładowym sposobem pomiaru *flow* w pracy jest kwestionariusz *WOrk-reLated Flow* (WOLF) Bakkera (2008). Narzędzie to zostało zaadaptowane do warunków polskich przez Wolfigiel i Czerw (2017) pod nazwą FLOW-W.

Przykładem skali łączącej pomiar dobrostanu w perspektywie hedonistycznej z perspektywą eudajmonistyczną jest *Mental Health Continuum,* której autorem jest Keyes (2002). Pierwotna wersja skali (MHC-LF) mierzy występowanie epizodów depresyjnych, dobrostan emocjonalny według koncepcji Bradburna (1969) i Cantrila (1965) (za: Karaś i in., 2014) (perspektywa hedonistyczna) oraz dobrostan psychologiczny i społeczny (perspektywa eudajmonistyczna) według koncepcji, odpowiednio, Ryff (1989) i Keyesa (1998). Keyes (2009) opracował także skróconą wersję kwestionariusza MHC-LF - *Mental Health Continuum – Short Form* (MHC-SF), która umożliwia pomiar ogólnego poziomu dobrostanu, a także, podobnie jak pełna wersja, dobrostanu emocjonalnego, psychologicznego oraz społecznego. Polską wersję MHC-SF opracowali Karaś, Cieciuch i Keyes (2014).

Keyes (2002) tworząc ten kwestionariusz wychodził z założenia, że dobrostan i zdrowie psychiczne jednostki są zagadnieniami złożonymi i wielowymiarowymi, przez co ich pomiar również powinien być szeroki i wielowymiarowy. Podobne założenie przyjęto w niniejszej rozprawie, stawiając za cel zarówno poszerzenie wiedzy od dobrostanie z perspektywy hedonistycznej i eudajmonistycznej, jak i zgłębienie rzadko poruszanej do tej pory tematyki dobrostanu eudajmonistycznego w pracy przy pomocy istniejących narzędzi, które mogą służyć do jego pomiaru.

2. Wartości, cele i obszary zależności wartości Ja warunkujące dobrostan i efektywność w pracy

2.1. Wartości i cele

Wartości są poznawczymi reprezentacjami obszernych, ponadsytuacyjnych, pożądanych celów. Pełnią rolę drogowskazów organizujących życie jednostki, kierując selekcją oraz oceną sytuacji (Cieciuch, 2013; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Wartości są szczególnie ważne w opisie osobowości, gdyż są centralne wobec pojęcia Ja, a ich efektem są postawy i zachowanie (Allport i Vernon, 1931; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992): jednostki chcą postępować w sposób umożliwiający im promowanie ważnych dla nich wartości i osiąganie leżących u ich podłoża celów, co wzbudza u nich motywację do konkretnych zachowań (Arieli i in., 2020). Wartości mają także wpływ na samoocenę i na obszary, na których ludzie ją opierają (Mądrzycki, 1996; Sabzehara, 2014). Najważniejsze teorie opisujące wartości zaproponowali między innymi Allport i Vernon (1931), Rokeach (1973) oraz Schwartz (1992).

Jedną z najważniejszych i najwcześniejszych teorii wartości stworzył Allport. Według Allporta (1937) wartości mają swoje źródło w osobowości, którą definiował on jako dynamiczną organizację psychofizycznych systemów (cech) jednostki, determinujących jej przystosowanie do środowiska i kierunek aktywności poprzez wyznaczanie sposobów interpretowania sytuacji i reagowania na nie, ale także na ich wybór (Allport, 1937; Hall i Lindzey, 2002). Allport i Vernon (1931) stworzyli jedno z pierwszych narzędzi do pomiaru wartości – Studium wartości (*Study of Values, SoV*). Wyróżniało ono sześć typów osobowości, które odpowiadały sześciu uniwersalnym wartościom/zainteresowaniom: typ ekonomiczny (skupiający się na wartościach użytkowych i praktyczności), teoretyczny (dążący do prawdy i

harmonii), estetyczny (zainteresowany pięknem i harmonią), społeczny (dla którego naczelną wartością są ludzie), polityczny (dążący do władzy) i religijny (skupiający się na rozwoju duchowym). Definicja wartości stworzona przez tych autorów nie była zbyt precyzyjna, gdyż łączyła w sobie dwa znaczenia – wartości jako zainteresowania oraz nastawienia, a także dopuszczała używanie pewnych pojęć zamiennie – wartości (*values*) i zainteresowania (*interests*), formy ewaluacji (*forms of evaluation*) oraz postawy ewaluatywne (*evaluative attitudes*) (Cieciuch, 2013). Allport i Cantril (1933) wychodząc z założenia, że wartości można interpretować jako nastawienie, które może wpływać na percepcję, zaproponowali ich nową definicję. Była to dynamiczna dyspozycja osobowości, określająca i ukierunkowująca reakcje jednostki na bodźce. W tym ujęciu postawa była efektem wartości.

Alternatywną wobec koncepcji Allporta teorię wartości stworzył Rokeach (1973), który analizował je w kategoriach psychologii poznawczej. Według niego osobowość jest systemem przekonań składającym się z dziesięciu podsystemów – od centralnych do peryferyjnych. Najbardziej centralnym jest zbiór przekonań odnośnie Ja, dwa kolejne dotyczą wartości rozumianych jako trwałe przekonania o tym, że określony sposób postępowania lub stan egzystencji jest preferowany. Rokeach (1973) zakładał, że zbiór wartości jest uniwersalny – ludzie różnią się między sobą raczej hierarchią wartości niż ich zbiorem. Wyróżnił ich 36 i podzielił na ostateczne (najważniejsze, ponadsytuacyjne cele) oraz instrumentalne (sposoby postępowania służące osiąganiu celów). Przykładowe wartości ostateczne to równość, szczęście czy zbawienie, a instrumentalne to na przykład ambicja, posłuszeństwo lub szerokość horyzontów. Według Rokeacha wartości były drogowskazami organizującymi życie jednostki, wpływającymi na postawy, emocje i zachowania. W tym ujęciu postawa również była efektem wartości, a niewielka liczba wartości mogła odpowiadać za dużą liczbę postaw (Cieciuch, 2013; Rokeach, 1973).

Spadkobiercą tych dwóch podejść był Schwartz (1992), który zmodyfikował ujęcie wartości Rokeacha i zsyntezował z ujęciem Allporta. Według Schwartza wartości są poznawczą reprezentacją motywacyjnego celu, zazwyczaj w formie przekonań. Podstawą jego teorii jest kołowa struktura modelu wartości, który stanowi uniwersalne motywacyjne kontinuum. Schwartz (2003) odszedł od zaproponowanego przez Rokeacha podziału na wartości instrumentalne i ostateczne, zakładając, że jedynie wartości ostateczne są prawdziwymi wartościami. Zaproponował natomiast kilka własnych modeli wartości. Jednym z najpopularniejszych w literaturze jest ten z 1992, zawierający 10 grup wartości: kierowanie sobą, stymulację, hedonizm, osiągnięcia, władzę, bezpieczeństwo, tradycję, przystosowanie, życzliwość i uniwersalizm. Można je rozpatrywać na dwóch wymiarach: przekraczania versus umacniania siebie oraz otwartości na zmiany versus zachowawczości. Wartości, które znajdują się blisko siebie na kontinuum są ze sobą kompatybilne, natomiast te znajdujące się po przeciwnych stronach wzajemnie się wykluczają. Jednostki, dla których ważne są wartości z przeciwstawnych stron kontinuum doświadczają konfliktu wartości (Cieciuch, 2013; Schwartz, 2003). Konflikt wartości może prowadzić do obniżonego dobrostanu, na przykład w postaci wyższego poziomu stresu i lęku (Burroughs i Rindfleisch, 2002).

Schwartz (2006) podkreślał rolę motywacyjną wartości, które odnoszą się do pożądanych przez jednostkę celów, stanowiących motywację do działania oraz fakt, że zachowaniem kieruje wiele wartości ważnych dla jednostki (Schwartz, 2006), podobnie jak wcześniej Rokeach (1973), według którego wartości kierowały postawami i zachowaniami. Również Feather (1992, 1995) twierdził, że wartości prowadzą do określonych zachowań poprzez wpływ na poziom atrakcyjności jaki jednostki przypisują konkretnym przedmiotom czy sytuacjom. Z kolei Emmons (1989) zakładał, że wartości wpływają na zachowanie poprzez cele, które organizują. Carver i Scheier (1982) tłumaczyli tę zależność w ten sposób, że cele wpływają na zachowanie poprzez aktywację konkretnych systemów podejmowania działań,

sprawiających, że jednostka angażuje się w zachowanie zgodne z celami, a więc także i wartościami. Kasser (2002) zaznacza, że wpływ wartości na zachowanie jednostki najlepiej analizować nie z poziomu pojedynczych wartości, ale ich całego systemu.

Żeby dokładniej wytłumaczyć mechanizm wpływu wartości na potrzeby, postawy i zachowanie człowieka Kasser (2002) zaproponował sześć założeń teorii autodeterminacji wartości (*self-determination theory of values*), łączącej teorię autodeterminacji Ryana i Deciego (2000) z wartościami poprzez motywację zewnętrzną i wewnętrzną. Po pierwsze, wartościowanie wywodzi się z Ja. Aby się integrować i rozwijać Ja sprawia, że jednostka angażuje się w zachowania motywowane wewnętrznie, czyli takie sprawiające radość, przyjemne i wartościowe same w sobie. Zachowania te są cenione przez Ja i dla niego korzystne. Po drugie, wartości wywodzą się z potrzeb. Ludzie posiadają potrzeby psychologiczne kierujące integracją organizmu, niezbędne do rozwoju jednostki. Szczególnie ważne w tym procesie są potrzeby autonomii, przynależności i kompetencji. Wartości wyrażają potrzeby, umożliwiając Ja wybór doświadczeń pożądanych i pomagających zaspokajać potrzeby oraz unikanie doświadczeń niepożądanych, niesprzyjających rozwojowi i zaspokajaniu potrzeb. Po trzecie, wartości odzwierciedlają zarówno motywację wewnętrzną jak i zewnętrzną. Niektóre wartości wywodzą się z Ja i je odzwierciedlają, a inne wywodzą się z przymusu i ten przymus odzwierciedlają, przez co te pierwsze prowadzą do rozwojowych, motywowanych wewnętrznie zachowań, a te drugie wzbudzają zachowania motywowane zewnętrznie, dążące do nagród i pochwał. To założenie prowadzi do podziału wartości na zewnętrzne i wewnętrzne (Kasser i Ryan, 1996). Wartości wewnętrzne wyrażają pragnienie dążenia do samoaktualizacji i rozwoju, zaspokajając podstawowe i wrodzone potrzeby psychologiczne. Są to na przykład samoakceptacja, wspólnotowość, poczucie przynależności. W przeciwieństwie do wartości wewnętrznych, wartości zewnętrzne same w sobie nie zapewniają satysfakcji, a jedynie poprzez podziw, który wzbudzają lub władzę i poczucie

wartości, wiążące się z ich osiągnięciem. Przykładami takich wartości są sukces finansowy, wizerunek i sława. Badania Kassera i Ryana (1993) udowodniły, że osoby ceniące wartości wewnętrzne mają niską orientację na kontrolę (bycie motywowanym przez nagrody, pochwały i zewnętrzne wzmocnienia; w przeciwieństwie do orientacji na autonomię, czyli motywacji wywodzącej się z wyzwań i okazji do doświadczania wolności), a osoby ceniące wartości zewnętrzne – wysoką. Podobnie, badania Sheldona i Kassera (1995) pokazały, że osoby, które chciały w przyszłości realizować wewnętrzne osobiste cele były bardziej zorientowane na autonomię, podczas gdy ludzie dążący do osiągnięcia celów zewnętrznych byli bardziej zorientowani na kontrolę. Podział na wartości zewnętrzne i wewnętrzne jest zgodny także z modelem wartości Schwartza (1996). Wartości takie jak kierowanie sobą, stymulacja, uniwersalizm i życzliwość znajdują się obok siebie na kontinuum, więc są ze sobą zgodne i można założyć, że odpowiadają one potrzebom autonomii i przynależności z teorii Deciego i Ryana (2000), a więc wartościom wewnętrznym. Co więcej, osiągnięcia, władza, tradycja i przystosowanie, czyli wartości najbardziej odpowiadające zewnętrznym, znajdują się po przeciwnej stronie kontinuum niż wartości odpowiadające wewnętrznym. Czwartym założeniem teorii autodeterminacji wartości (Kasser, 2002) jest to, że ludzie zazwyczaj są bardziej nastawieni na wartości wewnętrzne, gdyż zgodnie z teorią autodeterminacji dążą przede wszystkim do rozwoju i integracji. Założenie to zostało potwierdzone w wielu badaniach międzykulturowych (Feather, 1995; Ryan i in., 1999; Schmuck i in., 2000; Schwartz i in., 2000). Po piąte, w przypadku braku możliwości zaspokojenia potrzeb, ludzie skłaniają się ku wartościom zewnętrznym. Przykładowo, nastolatki, których matki wykazują się niższą opiekuńczością, cenią sobie bardziej cele materialistyczne niż samoakceptację, przynależność czy wspólnotowość (Kasser i in., 1995). Dzieje się tak dlatego, że gdy jednostki nie mogą zaspokoić swoich podstawowych potrzeb rozwoju, ekspresji czy autonomii w danych okolicznościach, zwracają się ku wartościom

zewnętrznym. Jest to strategia kompensacji mająca na celu zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa czy czucia się wartościowym. Po szóste, osoby zorientowane na cele wewnętrzne odczuwają wyższy dobrostan niż te zorientowane na cele zewnętrzne. Zgodnie z teorią autodeterminacji, jednostka doświadcza optymalnego rozwoju i dobrostanu, gdy jest zmotywowana wewnętrznie, gdyż może dążyć do integracji, a także zaspokajać potrzeby autonomii, kompetencji i przynależności. Założenie to potwierdzono w wielu badaniach. Kasser i Ryan (1993) pokazali, że studenci ceniący bardziej wartości wewnętrzne doświadczali więcej samoaktualizacji i witalności, a mniej lęku i objawów depresyjnych niż studenci ceniący wysoko sukces finansowy. Podobnie w badaniu Sheldona i Kassera (1995) dowiedziono, że im bardziej osoby dążyły do celów wewnętrznych, tym wyższa była ich samoaktualizacja, pozytywny afekt, otwartość na doświadczenia i satysfakcja z życia. Podobne wyniki pokazało także kolejne badanie Kassera i Ryana (2001): wartości wewnętrzne były związane z wyższą samooceną i dobrostanem oraz mniejszym nadużywaniem alkoholu i narkotyków, a odwrotny efekt uzyskano w przypadku wartości zewnętrznych. Co więcej, nie tylko rodzaj wartości, do których jednostka dąży (wewnętrzne lub zewnętrzne), ale również powód, dla którego to robi (autonomiczna, prawidłowo zinternalizowana potrzeba czy introjekcja lub zewnętrzny przymus) może wpływać na dobrostan, co zostało potwierdzone w badaniach Carvera i Bairda (1998). Osoby, które dążyły zarówno do celów finansowych (zewnętrznych) jak i wspólnotowych (wewnętrznych) z autonomicznych, prawidłowo zinternalizowanych powodów miały wyższy poziom samoaktualizacji niż osoby, które dążyły do któregokolwiek z tych celów z kontrolowanych, nieprawidłowo zinternalizowanych przyczyn.

Inny konstrukt, który wywodzi się z wartości i ma związek z zachowaniem oraz postawami jednostki, to wspominane już wcześniej cele (*goals*), zwane zamiennie aspiracjami (*aspirations*). Aspiracje życiowe stanowią sposób opisu ludzkich pragnień i skupiają się na głównych dążeniach życiowych jednostki. Podobnie jak wartości, dzieli się je na zewnętrzne i

wewnętrzne: osoby, które aspirują do osiągnięć w zakresie popularności, sukcesu finansowego, konformizmu i publicznego wizerunku plasują się na zewnętrznym wymiarze aspiracji, natomiast osoby, które dążą do zdrowia fizycznego, bezpieczeństwa i akceptacji siebie mieszczą się na wymiarze wewnętrznym aspiracji (Grouzet i in., 2005; Kasser i Ryan, 1993). Jak omówiono szerzej w poprzednich częściach tej pracy, badania pokazały, że osoby ceniące sobie wysoko cele zewnętrzne, takie sukces finansowy, atrakcyjny wygląd czy społeczne uznanie, doświadczają obniżonego dobrostanu, wyrażonego przez niską witalność, samoaktualizację i objawy somatyczne. Z kolei osoby ceniące sobie wysoko cele wewnętrzne, takie jak samoakceptacja, przynależność, wspólnotowość czy zdrowie fizyczne, odczuwają silniejszy dobrostan i mniejszy stres (Kasser i Ryan, 1996).

Cele wiążą się też z obszarami zależności wartości Ja (Crocker i Wolfe, 2001). Zarówno obszary, jak i ich związek z wartościami, zostaną opisane w kolejnych rozdziałach.

2.2. Wartości i cele a dobrostan i efektywność w pracy

Wartości są uznawane przez wielu badaczy za kluczowy czynnik wyborów zawodowych, gdyż są poznawczymi reprezentacjami podstawowych celów motywacyjnych, które służą za drogowskazy organizujące życie jednostki. Środowisko pracy w różnym stopniu umożliwia ekspresję tych wartości i osiąganie celów, które te wartości reprezentują. Z tego powodu preferencje konkretnych wartości mogą wpływać na zainteresowania i decyzje zawodowe jednostki oraz ich powodzenie, a także stosunek wobec pracy i zachowania w pracy (Arieli i in., 2020; Knafo i Sagiv, 2004; Sagiv, 2002; Sagiv i Schwartz, 2004). Z kolei dopasowanie pomiędzy wyznawanymi przez jednostkę wartościami a organizacją, w której ona pracuje, jest związane z satysfakcją z pracy, zaangażowaniem w pracę i w organizację, rotacją pracowników, wypaleniem zawodowym, subiektywnym dobrostanem i efektywnością pracy (Arieli i in., 2020; Czarnota-Bojarska, 2010; Retowski i Podsiadły, 2016).

Według Schneidera (1987) jednostki skłaniają się ku pracy w organizacjach, w których mogą wyrażać swoje cechy, umiejętności i wartości oraz osiągać osobiste cele, a brak takiej możliwości może je prowadzić do opuszczenia organizacji. Ponadto, procesy rekrutacyjne w organizacjach umożliwiają selekcję kandydatów, którzy są najbardziej dopasowani do organizacji, między innymi pod względem wartości. Co więcej, różnorakie formy socjalizacji w organizacjach (szkolenia, normy) mają na celu modyfikację wartości, postaw i zachowań pracowników, aby dopasowali się jeszcze mocniej do organizacji. Zdaniem Knafo i Sagiv (2004) podobny model działa także w przypadku wyboru ścieżki zawodowej – jednostki poszukują zajęcia umożliwiającego wykorzystanie umiejętności, zainteresowań i wyrażania wartości oraz osiągania celów. Gdy nie jest to możliwe jednostki mogą albo zmienić swoją hierarchię wartości albo ścieżkę zawodową. Ponadto, jednostki również doświadczają procesu socjalizacji z konkretnymi wartościami w ramach wybranego zawodu. W wyniku tych wszystkich procesów pracownicy w tych samych zawodach wyznają podobne wartości. Te założenia uzyskały potwierdzenie w badaniach. Sagiv (2002) pokazała relacje między wartościami w rozumieniu Schwartza (1992) a typami zawodowymi z koncepcji zainteresowań zawodowych Hollanda (1997). Według niej, osoby w typie konwencjonalnym cenią wysoko wartości takie jak przystosowanie, bezpieczeństwo i tradycja. Z kolei dla osób w typie przedsiębiorczym najważniejsze są władza i osiągnięcia. Dla osób w typie społecznym – życzliwość. Typ artystyczny oraz badawczy ceniły sobie najwyżej kierowanie sobą i uniwersalizm. W innym badaniu Knafo i Sagiv (2004) pokazali związki wartości ze środowiskami zawodowymi z koncepcji zainteresowań zawodowych Hollanda (1997), odpowiadającymi jego typom zawodowym. Przedsiębiorcze środowiska pracy wiązały się negatywnie z uniwersalizmem. Społeczne środowiska pracy wiązały się pozytywnie z życzliwością i uniwersalizmem, a negatywnie z władzą i osiągnięciami. Artystyczne środowiska pracy wiązały się negatywnie z przystosowaniem. Badawcze środowiska pracy

wiązały się pozytywnie z kierowaniem sobą i negatywnie z tradycją. Badania Sagiv i Schwartza (2004) pokazały, że wartości, jako motywacyjne cele, wraz z inteligencją wiążą się z zachowaniem takim jak proces wyboru ścieżki zawodowej. Niezależność w zachowaniu badanych wiązała się pozytywnie z ważnością przypisywaną wartościom, takim jak kierowanie sobą, osiągnięcia i tolerancja, a negatywnie z przystosowaniem i tradycją. Badani zachowujący się bardziej proaktywnie przywiązywali większą wagę do kierowania sobą i osiągnięć, a mniejszą do przystosowania i tradycji. Dla badanych wykazujących się wnikliwością ważna była tolerancja, a mało ważne – przystosowanie i tradycja.

Wartości wiążą się także ze stosunkiem do pracy w rozumieniu Wrzesniewski (Wrzesniewski i in., 1997), gdyż orientacje zawodowe różnią się pod względem koncentracji na sobie i koncentracji na innych, przez co niektóre akcentują przekraczanie a inne umacnianie siebie (Arieli i in., 2020). Badania Gandala i zespołu (Gandal i in., 2005) pokazały, że orientacja na zajęcie wiązała się negatywnie z wartościami takimi jak osiągnięcia. Z kolei orientacja na karierę wiązała się pozytywnie z osiągnięciami i władzą, a negatywnie z uniwersalizmem. Natomiast orientacja na powołanie wiązała się pozytywnie z życzliwością.

Metaanaliza istniejących badań przeprowadzona przez Arieliego z zespołem (2020), oparta o dwa podstawowe konflikty wartości z modelu Schwartza – otwartość na zmiany versus zachowawczość oraz przekraczanie siebie versus umacnianie siebie – potwierdziła związki wartości i zachowań w miejscu pracy. Kreatywność, proaktywność, pozytywna reakcja na zmiany w organizacji zainicjowane przez pracowników (oddolnie) wiązały się pozytywnie z otwartością na zmiany. Z kolei stosowanie się do przepisów w organizacji, zadowolenie z kadry zarządzającej, pozytywna reakcja na zmiany w organizacji zainicjowane przez kadrę zarządzającą (odgórnie) oraz unikanie konfliktów wiązały się pozytywnie z zachowawczością. Zachowania altruistyczne i współpraca wiązały się pozytywnie z przekraczaniem siebie,

natomiast podkreślanie statusu i prestiżu (wyrażone na przykład w systemie wynagrodzeń) oraz rywalizacja wiązały się pozytywnie z umacnianiem siebie.

W tej samej metaanalizie Arieli, Sagiv i Roccas (2020) pokazali w jaki sposób dopasowanie do organizacji pod względem wyznawanych wartości wiąże się z dobrostanem, efektywnością pracy i innymi pozytywnymi zachowaniami organizacyjnymi. Dopasowanie do organizacji pod względem wartości było pozytywnie związane z satysfakcją z pracy, zaangażowaniem w organizację i niską intencją opuszczenia organizacji u pracowników. Badacze tłumaczyli uzyskane wyniki tym, że dopasowanie pod względem wartości usprawnia komunikację w organizacji, zwiększa poczucie przewidywalności zachowań organizacyjnych, atrakcyjność innych pracowników i zaufanie do organizacji, a każdy z tych czterech czynników może wpływać pozytywnie na satysfakcję z pracy, zaangażowanie w organizację i intencję pozostania w organizacji. Pozytywny związek między dopasowaniem pod względem wartości a subiektywnym dobrostanem tłumaczono z kolei na trzy sposoby: po pierwsze, środowiska zgodne pod względem wartości umożliwiają jednostkom wyrażanie tych wartości i realizację ich celów; po drugie, gdy osoby pracujące ze sobą wyznają podobne wartości oferują sobie nawzajem wsparcie społeczne, co ma istotne znaczenie dla subiektywnego dobrostanu; po trzecie, jeśli jednostki znajdą się w nowym środowisku, w którym dominują inne lub nawet przeciwne wartości, mogą doświadczać konfliktu wartości, co obniża subiektywny dobrostan. Jak do tej pory przeprowadzono niewiele badań analizujących związek między dopasowaniem do organizacji pod względem wartości a efektywnością pracy, a te istniejące potwierdzają pozytywny związek między tymi dwoma konstruktami (Arieli i in., 2020). Negatywną stronę braku możliwości realizowania ważnych dla pracownika wartości pokazali w swoich badaniach Retowski i Podsiadły (2016) – konsekwencją takiej sytuacji było wypalenie zawodowe.

Duża część badań nad wartościami w kontekście pracy skupia się na ich specyficznym zbiorze – wartościach pracy (*vocational values, work values*) (Sagiv, 2002). Wartości pracy to

pożądane rezultaty, które jednostki chcą osiągnąć poprzez pracę lub jej wybór. Je również można podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne (Kaasa, 2011; Sagie i in., 1996). Wartości zewnętrzne, zwane też instrumentalnymi, obejmują realne rezultaty pracy, takie jak wysokie wynagrodzenie, dobra materialne, dużą ilość dni wolnych, warunki pracy, świadczenia emerytalne, bezpieczeństwo i stabilność pracy, etc. Z kolei wartości wewnętrzne, zwane autonomicznymi, są niematerialnymi nagrodami związanymi z procesem pracy, takimi jak interesująca treść pracy, autonomia, wyzwania, możliwość wykazania się kreatywnością, osiągnięcia, bycie docenionym, robienie rzeczy, które mają wpływ na innych (Kaasa, 2011). Podobnie jak w przypadku wartości ogólnych, zewnętrzne wartości pracy, takie jak status czy nagrody finansowe, mają negatywny wpływ na dobrostan (Kasser, 2016; Savig, 2002).

Europejskie Badanie Wartości (Kaasa, 2011) pokazało, że dla Polaków oba typy wartości (wewnętrzne i zewnętrzne) są prawie tak samo ważne, z przewagą zewnętrznych. Można to tłumaczyć tym, że wartości wewnętrzne są ważniejsze dla krajów bogatszych, a zewnętrzne – dla krajów uboższych i rozwijających się (por. Paluchowski i in., 2014), ponieważ wartości stają się mniej ważne, kiedy zostają zaspokojone (Kaasa, 2011).

2.3. Obszary zależności wartości Ja

2.3.1. Geneza pojęcia obszarów zależności wartości Ja

Kolejnym konstruktem, który podobnie jak wartości i cele, pełni funkcję motywacyjną i wpływa na postawy i zachowanie jednostki, jest samoocena (*self-esteem*). Była ona przedmiotem zainteresowania badaczy już w dziewiętnastym wieku: William James (1980) pisał, że w zależności od poziomu aspiracji jednostek realizujących te same zadania, ich obraz siebie może być mniej lub bardziej pozytywny. Współcześnie definiowana jest jako „ewaluacja pojęcia Ja – uogólniona, względnie trwała ocena siebie jako osoby" (Strelau, 2003, s. 573). Rosenberg (1986) twierdził, że prawidłowo wykształcona samoocena powinna być stosunkowo

stabilna w czasie (*trait self-esteem*). W krótkich okresach można jednak obserwować fluktuacje wokół pewnego charakterystycznego dla osoby poziomu, zależne od zmiennych sytuacyjnych, takich jak istotne osiągnięcia lub porażki (*state self-esteem*). Ocena siebie może być wysoka (pozytywna) lub niska (negatywna). Wysoka samoocena odzwierciedla pozytywny stosunek do siebie, poczucie własnej wartości, przekonanie o swojej przydatności dla otoczenia. Z drugiej strony, niska samoocena oznacza negatywny stosunek do siebie, poczucie, że jest się osobą mało wartościową.

Początkowo badania nad samooceną koncentrowały się na jej poziomie i jego wpływie na zachowanie i jakość życia jednostki, przy założeniu, że optymalny dla funkcjonowania jest wysoki poziom samooceny. Nasilenie takiego podejścia przypadło na przełom lat 80. i 90. dwudziestego wieku. W Stanach Zjednoczonych powołano wtedy specjalny zespół ekspertów, dążący do zbadania mechanizmów budowania i odzyskiwania wysokiej samooceny, w celu podniesienia jakości życia, tzw. *California Task Force to Promote Self-Esteem and Personal and Social Responsibility*. W opublikowanym przezeń w 1989 roku raporcie *Toward a State of Esteem* argumentowano silny związek między niską samooceną a negatywnymi zachowaniami i problemami społecznymi, takimi jak przemoc domowa, ciąże nieletnich, niepowodzenia edukacyjne, przestępczość, nadużywanie substancji psychoaktywnych, bezrobocie, ubóstwo i korzystanie z pomocy społecznej. Podobny model zależności zaproponował Diener (1984), według którego samoocena jest najsilniejszym predyktorem satysfakcji z życia, nawet w porównaniu do wykształcenia, zdrowia czy dochodów. Również Korman (1970) dowodził w dziedzinie psychologii pracy, że osoby posiadające wysoką samoocenę wykonują pracę najlepiej jak potrafią, aby utrzymać spójności poznawczą z wysokim mniemaniem na własny temat.

Jednakże, ani przeglądy literatury, ani późniejsze badania nie dostarczyły zbyt wielu dowodów na to, że niski poziom samooceny jest przyczyną, a nie tylko symptomem,

negatywnych zachowań i problemów społecznych. Związek między samooceną i funkcjonowaniem człowieka okazał się o wiele mniej jednoznaczny (Baumeister, 1999; Crocker i Luhtanen, 2003). Przykładowo, meta-analiza związku pomiędzy samooceną i efektywnością pracy wykazała, że zależność ta nie ma stałego charakteru (Judge i Bono, 2001). Według Baumeistera (1999) wysoka samoocena pełni jedynie rolę afektywnego zasobu, pomagającego jednostce radzić sobie z przeciwnościami. Podobne stanowisko przyjęła Sęk (1991) twierdząc, że wysoka samoocena, samoakceptacja i pozytywny obraz siebie pozytywnie wpływają na radzenie sobie ze stresem. Z kolei Judge z zespołem (Judge i in., 2005) pokazali, że samoocena jest niezbędnym, lecz niewystarczającym warunkiem zdrowia psychicznego – aby pozytywnie wpływać na zdrowie psychiczne musi współwystępować z niskim neurotyzmem, poczuciem własnej skuteczności oraz wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli.

Z tych powodów, w kolejnych badaniach skupiono się na wyróżnieniu innych charakterystyk samooceny (poza jej poziomem), które mogą mieć związek z funkcjonowaniem osoby i ustalono, że mogą być nimi: stabilność, adekwatność oraz źródła samooceny (James, 1890; Kernis, 2005; Oosterwegel i in., 2001).

Koncepcja źródeł samooceny wywodzi się z prac Jamesa (1890) który twierdził, że samoocena podnosi się i opada w stosunku do swojego standardowego poziomu w następstwie porażek i sukcesów jednostki w obszarach, na których opiera ona swoją samoocenę. Również Rosenberg z zespołem (1995) twierdził, że ludzie różnią się pod względem obszarów życia istotnych dla ich samooceny. Brakowało jednak modelu teoretycznego, który identyfikowałby konkretne obszary, na których osoby mogą opierać swoją samoocenę, oraz narzędzia do ich pomiaru. Jedna z pierwszych prób została podjęta przez Pierce'a i współpracowników (Pierce i in., 1989) w dziedzinie psychologii pracy i organizacji. Zaproponowali oni konstrukt samooceny związanej z organizacją (*OBSE – organization-based self-esteem).* Zdefiniowali go

jako stopień, w jakim członkowie organizacji wierzą, że mogą zaspokoić swoje potrzeby, wypełniając role w kontekście organizacji. Odzwierciedla on postrzeganą przez pracowników własną wartość jako członków organizacji. W rezultacie pracownicy z wysokim OBSE uważają się za ważnych, znaczących, skutecznych i wartościowych. Co istotne, proces kształtowania się OBSE osoby w danej organizacji odzwierciedla sposób kształtowania się samooceny w ogóle. Zakłada się mianowicie, że w pierwszym okresie zatrudnienia OBSE ma charakter mocno zmienny, ponieważ ocena siebie jest kształtowana poprzez doświadczanie różnorodnych sytuacji, kończących się porażkami bądź sukcesami. Dopiero po zebraniu „reprezentatywnej" dla danej osoby ilości doświadczeń ocena staje się stabilna i przyjmuje określony poziom. Co więcej, ocena OBSE może ulegać zmianie w przypadku istotnych zdarzeń (Gardner, Pierce, 1998; Pierce i in., 1989).

W kierunku badawczym nawiązującym do źródeł samooceny można umieścić również prezentowaną w niniejszej pracy koncepcję obszarów zależności wartości Ja (*contingencies of self-worth*) autorstwa Crocker i Wolfe (2001). Badaczki proponują, odnosząc się do prac Jamesa (1890), że związek między samooceną a motywacją do konkretnych zachowań zależy od tego co sukces i porażka oznaczają dla poczucia wartości Ja jednostki w tym konkretnym obszarze (Crocker i Niiya, 2008). Sukces oznacza nie tylko wykonanie zadania, ale także posiadanie wartości jako jednostka. W tym modelu motywacji celem nadrzędnym jest utrzymanie, ochrona i zwiększanie samooceny oraz pozytywnego afektu. Osiąganie sukcesów, np. w obszarze nauki szkolnej, jest tylko sposobem na osiągniecie celu, jakim jest wysoka samoocena i pozytywne odczucia, które się z tym sukcesem wiążą (Crocker i Park, 2004).

Model ten nie ogranicza się jedynie do samooceny związanej z pracą jak model OBSE Pierce'a. Crocker wraz z zespołem (2003) wyróżniła siedem obszarów, związanych z różnymi aspektami życia: przestrzeganie zasad (*virtue*), miłość Boga (*God's love*), wsparcie rodziny

(*family support*), akceptację innych (*approval from others*), rywalizację (*competition*), kompetencje akademickie (*academic competence*) i wygląd (*appearance*).

Ludzie lokują swoje poczucie własnej wartości w różnych z nich: dla jednych najważniejszą rolę mogą odgrywać osiągnięcia akademickie, dla innych najistotniejsze będzie przestrzeganie zasad. W tym modelu jednostka może mieć jednocześnie kilka obszarów zależności wartości Ja, a każdy z nich może być w różnym stopniu istotny dla jej poczucia własnej wartości. Przykładowo, dana osoba może uzależniać swoją wartość głównie od wsparcia rodziny, ale także w pewnym stopniu od wyglądu. To nie obiektywne sytuacje, a ich subiektywne interpretacje wpływają na samoocenę poprzez obszary zależności wartości Ja (Crocker i Wolfe, 2001). Obszary zależności wartości Ja różnią się pod względem dostępności: są aktywowane przez czynniki sytuacyjne. Im mocniej dana osoba opiera swoją wartość w danym obszarze, tym bardziej jest on dostępny i łatwiej go przywołać (Higgins, 1996; Crocker i Wolfe, 2001). Badania Crocker i Wolfe (2001) pokazały, że obszary zależności wartości Ja nie tylko wiązały się z tym, jak mocno osoby reagowały na pozytywne wydarzenie, ale także na to, czy interpretowały to zdarzenie jako wymagające kompetencji lub akceptacji innych, w zależności od obszaru, od którego uzależniały swoją wartość.

Obszary zależności wartości Ja wykształcają się z czasem, pod wpływem socjalizacji i wpływu społecznego i są relatywnie stabilne (Bandura, 1986). Proces ten jest stopniowy i równoważony przez inne wpływy społeczne, kształtujące obszary zależności wartości Ja, więc mogą okazać się one sprzeczne z obszarami cenionymi przez lokalne środowisko jednostki. Osoby dokonują ponownej ewaluacji obszarów zależności wartości Ja wraz z wiekiem, z czasem skłaniając się ku bardziej wewnętrznym (Crocker i Wolfe, 2001).

2.3.2. Rola obszarów zależności wartości Ja

Obszary zależności wartości Ja mają wpływ na poznanie, afekt, samoregulację, motywację i zachowanie (Crocker i Wolfe, 2001). Kierują uwagę na informacje i wydarzenia związane z obszarem, na którym jednostka opiera swoją samoocenę (Taylor i Brown, 1988). Mają wpływ na zwiększenie reakcji afektywnych na zdarzenia związane z danym obszarem wartości. Wpływają również na wybór celów i motywację, a przez to na zachowanie jednostki: obszary reprezentują dziedziny, w których cele są związane z poczuciem własnej wartości Podobnie jak wszystkie cele, mają konsekwencje dla samoregulacji zachowania – ludzie będą dążyć do osiągania sukcesów i unikania porażek w obszarach, od których zależy ich poczucie własnej wartości (Crocker i in., 2002; Crocker i in., 2003; Crocker i Wolfe, 2001; Wolfe i Crocker, 2002). Obszary zależności wartości Ja mają związek z teorią autowaloryzacji (*self-enhancement*), która zakłada, że ludzie dążą do obrony, utrzymania i zwiększenia swojej samooceny (Ferris i in., 2010). Osoby będą starały się zwiększyć samoocenę i pozytywny afekt poprzez osiąganie sukcesów w obszarach wartości, które są dla nich najważniejsze, a jednocześnie będą starały się uniknąć negatywnego afektu i obniżenia samooceny poprzez unikanie porażek w tych obszarach. Przykładowo, badania przeprowadzone przez Crocker z zespołem (2002) pokazały, że wydarzenia mają większy wpływ na afekt u osób, których poczucie własnej wartości jest związane z domeną, której dane wydarzenia dotyczą. Osoby, które osiągały wysokie wyniki na skali „kompetencje akademickie" i niskie na skali samooceny odczuwały większy afekt pozytywny w przypadku sukcesu i większy afekt negatywny w przypadku porażki.

Osoby mogą wybierać sytuacje, w których chcą się znajdować, na podstawie obszaru, w którym lokują swoją wartość, przez co stają się one swoistymi standardami zachowania: motywując do działań, które pomagają zaspokoić zależne poczucie wartości i do unikania sytuacji, które mogą prowadzić do porażki w tym zakresie. Założenia jednostki odnośnie do

tego czy jest ona w stanie osiągnąć sukces w danej domenie są kluczowe dla jej reakcji na porażkę – determinują, czy będzie to wycofanie się czy dalszy wysiłek (Crocker i Wolfe, 2001; Crocker i in., 2003).

Zarówno stały poziom samooceny jak i jej zmiany można rozpatrywać pod kątem obszarów zależności wartości Ja. Zakres wpływu wydarzeń i okoliczności na samoocenę jednostki zależy od ich postrzeganej ważności dla obszarów wartości danej osoby (Crocker i Wolfe, 2001, por. James, 1890), a nie od ich obiektywnego znaczenia. Związek między tymi dwoma konstruktami można rozpatrywać w ten sposób: mimo że poziom samooceny (wysoka albo niska) odnosi się do tego czy jednostka ocenia się pozytywnie lub negatywnie, obszary zależności wartości Ja wskazują na domeny, od których samoocena jest zależna (Ferris i in., 2010). Samoocena i obszary zależności wartości Ja są od siebie niezależne, na co wskazują niskie korelacje między tymi konstruktami w badaniach (Crocker i in., 2003).

Badania Crocker i zespołu (2003) pokazały, że obszary zależności Ja mogą być predyktorami ilości czasu poświęcanej na różne typy aktywności. Osoby starają się zwiększać swoją samoocenę poprzez wybieranie zadań związanych z domenami, na których opierają swoje poczucie wartości (Crocker i Park, 2004; Crocker i Wolfe, 2001). Badanie na studentach potwierdziło te założenia: osoby opierające swoją wartość na wyglądzie poświęcały statystycznie więcej czasu na imprezowanie i mniej na zajęcia związane z duchowością, osoby opierające swoją wartość na kompetencjach akademickich poświęcały więcej czasu na naukę i mniej na imprezowanie, osoby opierające swoją wartość na miłości Boga poświęcały statystycznie więcej czasu na zajęcia związane z duchowością, osoby opierające swoją wartość na przestrzeganiu zasad poświęcały statystycznie więcej czasu na wolontariat i zajęcia związane z duchowością oraz mniej na imprezowanie i dbanie o wygląd, osoby opierające swoją wartość na wsparciu rodziny poświęcały statystycznie więcej czasu na spotkania z rodziną.

2.3.3. Wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja

Sposobem kategoryzacji obszarów zależności wartości Ja, podobnie jak w przypadku innych konstruktów z nimi związanych – wartości, aspiracji/celów, a także rodzajów motywacji z teorii autodeterminacji – jest podział na zewnętrzne i wewnętrzne: od zewnętrznych, takich jak wygląd i akceptacja innych, po wewnętrzne, jak miłość Boga i przestrzeganie zasad (Crocker i in., 2003). Motywację wynikającą z obszarów zależności wartości Ja można zaklasyfikować pomiędzy zewnętrznie motywowanym zachowaniem, podejmowanym w celu otrzymywania zewnętrznych nagród i unikania kar, oraz w pełni zintegrowanym, wewnętrznie motywowanym zachowaniem (Crocker i Wolfe, 2001). Zgodnie z teorią autodeterminacji (Deci i Ryan, 2000), obszary, które zależą od akceptacji, postaw albo zachowań innych osób, a nie od zachowania jednostki, są trudniejsze do zaspokojenia. W ramach tej teorii zewnętrzne obszary zależności wartości Ja mogą być rozpatrywane jako zewnętrzna forma motywacji, kierująca zachowaniem poprzez zewnętrzne lub zinternalizowane kary i nagrody (Ferris i in., 2009; Pyszczynski i in., 2003).

Podobnie jak w przypadku wartości, celów czy motywacji, zewnętrzna lub wewnętrzna kategoryzacja obszarów wiąże się pozytywnie lub negatywnie z dobrostanem jednostki. Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się ze zwiększonym neurotyzmem, niższą samooceną, narcyzmem i objawami depresji (Crocker i in., 2003; Sargent i in., 2006). Przestrzeganie zasad, najbardziej wewnętrzny z wymienionych obszarów, najsilniej koreluje pozytywnie z samooceną ogólną (Crocker i Wolfe, 2001).

Obszar wsparcie rodziny budzi spory wśród badaczy, gdyż w zależności od kraju i kultury, w których jest badany, klasyfikuje się go zarówno jako obszar zewnętrzny, wewnętrzny, jak i pośredni. Przykładowo, przeprowadzone w USA badanie Sargent i zespołu (Sargent i in., 2006) pokazało, że wsparcie rodziny ładuje zarówno czynnik obszarów

zewnętrznych jak i wewnętrznych. Z kolei w australijskim badaniu Collinsa i Stukasa (2008) zostało skategoryzowane jako obszar wewnętrzny. Kategoryzacja pozostałych obszarów zaproponowana przez Crocker wraz z zespołem (Crocker i in., 2003) została potwierdzona przez innych badaczy: do obszarów zewnętrznych zaliczono rywalizację, wygląd, kompetencje akademickie oraz akceptację innych, natomiast do obszarów wewnętrznych – przestrzeganie zasad i miłość Boga.

Badanie Mageau i współpracowników (Mageau i in., 2011) pokazało, że zewnętrzne obszary zależności wartości Ja można rozpatrywać także w kontekście pasji obsesyjnej i harmonijnej (Vallerand i in., 2003). Na potrzeby badania zaadaptowano pytania ze skali CSWS zmieniając je w taki sposób, by mierzyły zależność samooceny od umiejętności osiągania najlepszych wyników w grę karcianą *Magic: The Gathering*. Jako że rezultaty w tej grze zależą nie tylko od jednostki, ale także od umiejętności i zachowań innych osób, obszar ten można zaklasyfikować jako obszar zewnętrzny. Wyniki badania pokazały, że im silniej jednostki doświadczają pasji obsesyjnej wobec wykonywanej aktywności tym bardziej odczuwają fluktuację samooceny w zależności od rezultatów tej aktywności (wzrostów w przypadku sukcesów i spadków w przypadku porażek). Pasja obsesyjna była związana z obszarem wartości zależnym od kompetencji przy wykonywaniu zadania (grania w grę), podczas gdy pasja harmonijna nie była istotnie związana z tym obszarem (Mageau i in., 2011).

Sabzehara wraz z zespołem (Sabzehara i in., 2014) zbadała związki między zewnętrznymi i wewnętrznymi aspiracjami oraz obszarami zależności wartości Ja oraz dobrostanem. Badacze założyli, że domeny, na których jednostka opiera swoją samoocenę są analogiczne z rodzajami osobistych aspiracji – jako że domeny te pełnią funkcję samoregulacyjną i wpływają na kierunek, w którym podążają jednostki, gdyż jest on ważny dla ich samooceny – to osoby, których samoocena silnie zależy od zewnętrznych obszarów, będą podążały za zewnętrznymi aspiracjami. Podobnie w przypadku wewnętrznych obszarów dla

jednostki najważniejsze będą aspiracje wewnętrzne. Akceptacja innych, rywalizacja i wygląd są konstruktami podobnymi do i powinny się wiązać z zewnętrznymi aspiracjami, takimi jak bycie podziwianym przez innych i posiadanie atrakcyjnego wizerunku (dążenie do sławy i wizerunku). Akceptacja innych powinna także wiązać się z dążeniem do bogactwa. Z kolei miłość Boga będzie się wiązać z rozwojem osobistym, a przestrzeganie zasad zarówno z rozwojem osobistym, jak i udzielaniem się w społeczności. Przeprowadzone badanie potwierdziło te związki. Wykazało także pozytywne związki między wewnętrznymi obszarami i aspiracjami a dobrostanem wyrażonym przez samowspółczucie (*self-compassion*), integracyjną samowiedzę (*integrative self-knowledge*) i samoocenę oraz negatywne z narcyzmem. Zależności między tymi miarami dobrostanu a zewnętrznymi obszarami i aspiracjami były odwrotne – wykazano negatywne związki między dobrostanem wyrażonym przez samowspółczucie (*self-compassion*), integracyjną samowiedzę (*integrative self-knowledge*) i samoocenę oraz pozytywne z narcyzmem.

Podobne wyniki uzyskano w badaniu Blankenshipa i Stewart (2022), mierzącym związki między zewnętrznymi obszarami wartości Ja, a zewnętrznymi aspiracjami i zewnętrznymi wartościami pracy. Osoby, dla których ważne były zewnętrzne wartości pracy, takie jak nagrody finansowe czy status, oraz zewnętrzne aspiracje życiowe, takie jak publiczny wizerunek, sukces finansowy, popularność czy konformizm, opierały swoją wartość na zewnętrznych obszarach, takich jak rywalizacja, wygląd i kompetencje akademickie.

Także Park wraz z zespołem (Park i in., 2017) pokazali w swoim badaniu, że stworzony przez nich obszar zależności wartości Ja od finansów jest predyktorem aspiracji zewnętrznych, takich jak porównania społeczne, problemy finansowe, a także obniżonego dobrostanu hedonistycznego (stres, lęk) oraz eudajmonistycznego (mniejsza potrzeba autonomii).

2.4. Obszary zależności wartości Ja a dobrostan i efektywność w pracy

Pomimo istotnej roli jaką obszary zależności wartości Ja odgrywają w funkcjonowaniu jednostki, a przez to potencjału badawczego w psychologii pracy, liczba badań im poświęconych w kontekście pracy jest bardzo niewielka. Jedno z nielicznych badań nad obszarami ja i ich związkami z pracą, przeprowadzone przez Ferrisa z zespołem (Ferris i in., 2009), pokazało, że obszar kompetencji akademickich przekształcony w obszar zależności wartości Ja od miejsca pracy (*workplace-contingent self-esteem*) pełni rolę moderatora między stresorami a poczuciem własnej wartości. Gdy poczucie własnej wartości jest zależne od wykazywania się kompetencjami w miejscu pracy, angażowanie się w działania niepożądane jest postrzegane jako nieracjonalne zachowanie stanowiące zagrożenie dla samooceny (Crocker i Wolfe, 2001). Jedynie, gdy poczucie wartości nie jest zależne od kompetencji w miejscu pracy jednostka może reagować negatywnie na stresory (Ferris i in., 2009). Na podstawie uzyskanych wyników autorzy stawiają także hipotezy do dalszych badań: obszary zależności wartości Ja ograniczają sposoby w jakie jednostka może reagować na stresory, jednocześnie działanie stresorów w tych obszarach będzie szczególnie ważne dla jednostki. Stresory związane ze stanowiskiem pracy obniżają efektywność pracy i mogą wywierać większy efekt u osób, których samoocena jest zależna od efektywności (Pierce i Gardner, 2004), przez co takie jednostki mogą odczuwać silniejszy stres (Ferris i in., 2009).

Kolejne badanie Ferrisa i zespołu (2010) pokazało, że jeden z obszarów wartości ja może spełniać rolę moderatora między samooceną i efektywnością pracy. Jest to wymiar IPSE (*importance of performance to self-esteem* – istotność wyników dla samooceny), który powstał poprzez modyfikację pytań na skali obszaru wartości „kompetencje akademickie": pytania dotyczące osiągnięć na studiach zostały zamienione w pytania dotyczące osiągnięć w pracy. Różni się on od wymiaru samooceny związanej z organizacją, OBSE, (Pierce i in., 1989), ponieważ OBSE oznacza *stopień* w jakim osoba uważa się za kompetentnego oraz

wartościowego członka zatrudniającej ją organizacji. Z kolei IPSE odnosi się do tego, *czy* samoocena jednostki zależy od obszaru kontekstu organizacyjnego. Autorzy badania założyli, że osoby z wysokim poziomem IPSE będą opierać swoją samoocenę na wynikach w miejscu pracy i będą się starały unikać zachowań, które mogłyby negatywnie wpłynąć na te wyniki, gdyż wytwarzałoby to zagrożenie dla Ja i wywoływało uczucie wstydu (Ferris i in., 2010). Zgodnie z tym założeniem osoby te powinny być silniej zmotywowane do pracy, zorientowane na pracę oraz wykazywać zwiększony wysiłek i wytrwałość. Wyniki badań potwierdziły te założenia i wykazały, że wysoki poziom IPSE stanowi bufor dla stresorów u osób z wysoką i niską samooceną. U osób z niską samooceną i niskim IPSE stresory powodują obniżenie efektywności pracy. Badacze zakładają, że związek IPSE z cechami osobowościowymi, postawami wobec pracy oraz czynnikami kontekstowymi oraz percepcyjnymi może stanowić predyktor efektywności pracy (Ferris i in., 2010).

Badanie Chen (2014) pokazuje w jaki sposób obszary zależności wartości Ja wpływają na wybór celów oraz koszty ich wpływu na efektywność pracy. Chen założyła, że stawianie sobie trudnych i konkretnych celów wpływa korzystniej na efektywność pracy niż w przypadku celów mało konkretnych (Locke i in., 1981), a jednocześnie może podwyższyć obawy przed oceną (Hollenbeck i Klein, 1987), przez co może zniechęcać osoby z samooceną zależną od efektywności pracy do stawiania sobie takich celów. Dzięki temu, że mało konkretny cel umożliwia elastyczną definicję jego osiągnięcia (Jordan i Audia, 2012), osoby z samooceną mocno zależną od danego obszaru mogą określić dowolny rezultat jako osiągnięcie celu, co obniża ich obawę przed porażką. W konsekwencji, osoby bardzo chcące osiągnąć sukces w danym obszarze będą podejmowały działania, które obniżą ich szanse na jego osiągnięcie. Badanie pokazało, że osoby opierające swoją wartość na osiągnięciach w pracy częściej wybierają mało konkretne cele. Wyniki potwierdziły także założenie, że zarówno wysoki poziom samooceny jak i wysoki poziom OBSE, osłabiają tendencję osób silnie opierających

swoje poczucie wartości na osiągnięciach w pracy do stawiania sobie mało konkretnych celów (Chen, 2014).

Obszary zależności wartości Ja wpływają na zwiększenie reakcji afektywnych na zdarzenia związane z danym obszarem wartości między innymi poprzez kierowanie uwagi na informacje i wydarzenia związane z obszarem, na którym jednostka opiera swoją samoocenę (Crocker i Wolfe, 2001). W teorii autodeterminacji, Pyszczynski i in. (2003) stwierdzili, że ludzie będą lepiej funkcjonować, jeśli ich samoocena będzie oparta na kluczowych, abstrakcyjnych, unikalnych cechach ja niż gdy będą ją opierać na bardziej powierzchownych właściwościach Ja lub na niestabilnych aspektach, takich jak osiągnięcia lub warunkowa aprobata innych. W podobnym tonie Kernis (2003) zaproponował, że optymalna samoocena nie zależy od osiągania konkretnych wyników, ani nie wymaga nieustającej walidacji przez innych ludzi. Zgodnie z tymi założeniami, bardziej wewnętrzne obszary zależności wartości Ja będą powiązane z wyższym poziomem dobrostanu (Crocker i in., 2003).

Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja sprawiają, że samoocena jednostki zostaje wystawiona na działania innych ludzi, co zwiększa jej wrażliwość (Sanchez i in., 2005). Opieranie samooceny na zewnętrznych źródłach lub powierzchownych aspektach Ja, takich jak wygląd lub akceptacja innych, wiąże się z bardziej negatywnymi skutkami psychologicznymi niż opieranie jej na bardziej wewnętrznych lub istotnych aspektach Ja, takich jak bycie moralnym człowiekiem (Sanchez i in., 2005; Crocker, 2002; Luhtanen i Crocker, 2005). Samoocenie, która wymaga zewnętrznej walidacji, łatwo zagrozić, przez co może być ona niska (Sanchez i in., 2005; Crocker, 2002; Crocker i Wolfe, 2001) i niestabilna (Sanchez i in., 2005; Kernis i Waschull, 1995). Z kolei niestabilność samooceny prowadzi do nasilenia się objawów depresyjnych, podwyższenia poziomu stresu i niestabilności postrzeganej kontroli nad wydarzeniami (Sanchez i in., 2005; Crocker i Luhtanen, 2003). Brak postrzeganej kontroli nad wydarzeniami życiowymi i podwyższony poziom stresu predysponują jednostki do zaburzeń

odżywiania (Sanchez i in., 2005; Dalgleish i in., 2001). Z wymienionych wyżej powodów osoby o zewnętrznych źródłach samooceny mogą być podatne na problemy ze zdrowiem psychicznym (Sanchez i in., 2005; Higgins, 1987).

Badania przy użyciu Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja wielokrotnie pokazały, że zewnętrzne źródła wartości Ja, których zaspokojenie w dużym stopniu wiąże się z innymi ludźmi lub wydarzeniami (e.g. akceptacja innych, kompetencje akademickie), a także reprezentują powierzchowne aspekty ja (e.g. wygląd), wiążą się z niższym poziomem dobrostanu psychologicznego, zwiększonym neurotyzmem, niższą samooceną, podwyższoną podatnością na nieumiarkowaną konsumpcję alkoholu oraz podwyższonym poziomem codziennego stresu i narcyzmem. Z kolei wewnętrzne obszary zależności wartości Ja, w których źródłem samooceny są wewnętrzne aspekty ja (e.g. przestrzeganie zasad) lub są relatywnie bezwarunkowe (e.g. miłość Boga) są związane z wyższym poziomem dobrostanu psychologicznego (Crocker i in., 2003; Crocker i Luhtanen, 2003; Luhtanen i Crocker, 2005, Sargent i in., 2006). Badania Sargent i in. (2006) pokazują, że opieranie samooceny na zewnętrznych obszarach jest predyktorem większej ilości objawów depresji niż w przypadku obszarów wewnętrznych, które w ogóle nie wiążą się z objawami depresji. Według tych badaczy zewnętrzne obszary przyczyniają się do większej podatności na depresję. Badanie to wykazało także, że kobiety miały bardziej zewnętrznie zależne poczucie wartości niż mężczyźni, gdyż uzyskiwały wyższe wyniki na skalach obszarów zewnętrznych (akceptacji innych, wyglądu, kompetencji akademickich).

Istnieje bardzo niewiele badań związków między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy, gdyż większość badań nad konceptem obszarów prowadzona była na studentach. Jak do tej pory były one prowadzone jedynie w Japonii. W wersji amerykańskiej i adaptacjach europejskich do obszarów wewnętrznych zalicza się przestrzeganie zasad i miłość Boga, jednakże badania prowadzone na gruncie japońskim pokazały, że te konstrukty ze

względów kulturowych nie funkcjonują tam zbyt dobrze (Sasagawa, 2015; Uchida, 2008). Sasagawa (2015) zaproponowała obszar wewnętrzny występujący w populacji japońskiej: wyjątkowość, która oznacza opieranie własnej wartości na własnej tożsamości i poczuciu odrębności od innych, a także traktowanie własnych wartości jako ważniejszych niż wartości innych ludzi.

W badaniu przeprowadzanym przez Sasagawę z zespołem (Sasagawa, Takemura i Uchida, 2015), opierając się na badaniach Sargent i in. (2006) potwierdzających podział obszarów na zewnętrzne i wewnętrzne oraz jego wartość badawczą, zbadano związki między zewnętrznymi oraz wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a zdrowiem psychicznym pracowników. Użyto japońskiej wersji skali obszarów zależności wartości Ja. Jako obszar wewnętrzny wybrano autonomię, opartą o obszar wyjątkowości z klasyfikacji Sasagawy (2015), i dostosowaną do środowiska pracy, oznaczającą opieranie samooceny na pracy zgodnej z własnymi wartościami i zasadami (ale nie traktowanie własnych wartości jako ważniejszych niż wartości innych ludzi jak w przypadku obszaru wyjątkowość). Jako obszar zewnętrzny wybrano rywalizację według oryginalnej klasyfikacji Crocker i in. (2003). Badanie na osobach pracujących pokazało, że obszar autonomii był związany z postrzeganiem większej wartości w zawartości pracy, co z kolei było związane z wyższym subiektywnym dobrostanem i mniejszym dystresem (*psychological distress*). Z kolei obszar rywalizacji nie był związany z postrzeganą wartością zawartości pracy, ale był bezpośrednio związany ze zwiększonym dystresem.

Inne badanie przeprowadzone przez Sasagawę z zespołem (Sasagawa i in., 2017) sprawdzało czy obszary, na których opierali swoją wartość pracownicy na zwolnieniu lekarskim spowodowanym problemami psychicznymi, odpowiadały postrzeganym wartościom ich miejsca pracy (rywalizacji, akceptacji innych, autonomii) w porównaniu do pracowników, którzy nie przebywali na zwolnieniu. Wyniki pokazały, że te trzy typy obszarów (rywalizacja,

akceptacja innych i autonomia) były silniejsze u osób na zwolnieniu w porównaniu z pracownikami nieprzebywającymi na zwolnieniu. Wykazano także dużą różnicę pomiędzy każdym z typów obszarów zależności wartości Ja pracowników na zwolnieniu a postrzeganymi wartościami miejsca pracy oraz że wszystkie trzy typy obszarów obniżyły się po zakończeniu zwolnienia.

3. Postawy warunkujące dobrostan i efektywność w pracy

3.1. Pojęcie postawy a postawa wobec pracy

Można wyróżnić dwa nurty definiowania postawy w psychologii: jednowymiarowy oraz wielowymiarowy. Nurt jednowymiarowy koncentruje się na jednym aspekcie postawy, na przykład emocjonalnym, behawioralnym lub poznawczym. Przedstawicielami pierwszego nurtu są między innymi Allport, Wojciszke i Cialdini. Według Allporta (1961) postawa jest związana z oceną (akceptacją lub odrzuceniem) różnych aspektów środowiska (takich jak ludzie czy kultura). Podobnie według Wojciszke (2004) postawa to stały w czasie pozytywny lub negatywny stosunek człowieka wobec dowolnego obiektu (osoby, przedmiotu, idei, etc). Również Cialdini (2002) określa postawę jako zakodowane w pamięci uczucia dotyczące określonych osób, obiektów, wydarzeń lub idei.

Nurt wielowymiarowy wyróżnia dwa lub więcej aspektów postawy. Przykładem definicji dwuwymiarowej jest podejście Aronsona (2001), według którego postawa to trwała ocena (pozytywna lub negatywna) ludzi, przedmiotów lub pojęć, która zawiera dwa komponenty: wartościujący i emocjonalny. Zdaniem wielu badaczy postawa składa się z trzech komponentów: afektywnego (zwanego też emocjonalnym lub oceniającym), poznawczego i behawioralnego (Lindzey i Aronson, 1985; Mądrzycki, 1970; McGuire, 1985; Organ i Near, 1985). Jednym z prekursorów tego podejścia w polskiej psychologii był Mądrzycki (1970), który określał postawę jako organizację uczuciowo-motywacyjną, poznawczą i behawioralną jednostki wobec różnorakich przedmiotów. Aspekt oceniający postawy wiąże się z lubieniem lub nielubieniem konkretnych ludzi, przedmiotów lub wydarzeń. Aspekt poznawczy dotyczy naszej wiedzy i przekonań o przedmiocie postawy. Z kolei aspekt behawioralny związany jest

z predyspozycją do działania w określony sposób wobec przedmiotu postawy. Zgodnie z tym podejściem Jachnis (2008) definiuje postawę jako względnie stały zestaw uczuć, przekonań i predyspozycji behawioralnych w stosunku do osób, przedmiotów lub idei.

Należy odnotować, że od końca lat 80. XX w. aspekt behawioralny postawy przestał być przez niektórych badaczy włączany w strukturę postawy, gdyż badania prowadzone w nurcie psychologii poznawczej wykazały jedynie pośredni związek korelacji między zachowaniem a postawą, wynikający głównie z procesów motywacji. Komponent behawioralny nie pojawia się więc w niektórych najnowszych definicjach postaw, których twórcy założyli, że postawa jednostki nie musi być odzwierciedlana w jego zachowaniu (Jaworska i Murawska, 2015).

Człowiek w ciągu życia formuje liczne postawy w różnych kontekstach, a jednym z najważniejszych z nich, ze względu na rolę w życiu jednostki, a także ilość czasu w nim spędzanego, jest środowisko pracy (Dalal, 2012; Judge i Kammeyer-Mueller, 2012). Z tych względów psychologia pracy, organizacji i zarządzania poświęca tej tematyce bardzo dużo uwagi, czego rezultatem jest ogromna ilość badań oraz wynikających z nich dysput terminologicznych (w 2023 roku na hasło „*job attitude*" Google Scholar podaje ponad 6 milionów wyników). W kontekście organizacyjnym można wyróżnić, między innymi, postawę wobec pracy, organizacji, współpracowników czy wobec wykonywanego zawodu (Jachnis, 2008; Kanungo, 1982; Meyer i Allen, 1991; Schaufeli i Bakker, 2003; Wrzesniewski i in., 1997). Pracownik może posiadać wiele z tych postaw jednocześnie (Judge i Kammeyer-Mueller, 2012).

Zarówno jednowymiarowy jak i wielowymiarowy nurt definiowania postaw znalazł swoje odzwierciedlenie w psychologii pracy. W ciągu ostatniego stulecia badacze analizowali osobno (nurt jednowymiarowy) lub jako komponenty postawy (nurt wielowymiarowy): aspekt afektywny, czyli stany sympatii i antypatii, krótkoterminowe oraz trwałe nastawienie do celów,

zadań, współpracowników oraz wykonywanej pracy; aspekt poznawczy, czyli wiedzę pracowników na temat wykonywanej pracy, sądy, opinie i przekonania o wykonywanych zadaniach i środowisku pracy oraz aspekt behawioralny, czyli predyspozycje i przejawy działania dotyczące przedmiotu postawy, a więc wykonywanej pracy (Springer, 2011). Jednak trójkomponentowe podejście do postaw wobec pracy okazało się problematyczne, niektórzy badacze nazywali je nawet heurystycznym (Fazio i Olson, 2003). Było ku temu kilka powodów. Po pierwsze, te trzy komponenty nie zawsze są ze sobą spójne: afekt i ocena poznawcza mogą być ze sobą w konflikcie oraz nie muszą się wiązać z zachowaniem (Judge i Kammeyer-Mueller, 2012). Przykładowo, można oceniać swoją pracę jako korzystną, ale jej nie lubić; można nie lubić własnej pracy, ale nie robić nic, aby ją zmienić, etc. Po drugie, postawy mogą kształtować się z każdego z tych komponentów osobno, w wyniku czego będą funkcjonować w różny sposób. Po trzecie, zachowanie może (ale nie musi) wynikać z postaw, ale może też na nie wpływać (Judge i Kammeyer-Mueller, 2012).

W niniejszej rozprawie przyjęto założenie, że postawy wobec pracy można rozważać zarówno jako przyczyny zachowań pracownika, jak i konsekwencje doświadczeń pracownika w środowisku pracy (Czerw, 2013; Judge i Kammeyer-Mueller, 2012). Postawa jako przyczyna zachowań pracownika wiąże się z jego cechami osobowości, nastawieniem do pracy, a także z motywacją (Czerw i Czarnota-Bojarska, 2016; Saari i Judge, 2004). Postawa jako skutek doświadczeń w organizacji, takich jak procedury, treść pracy, wynagrodzenie czy klimat organizacyjny, wyraża się jako zadowolenie z pracy w danej organizacji lub jego brak i związane z nim konsekwencje (Judge i in., 2006; Zalewska, 2003). Oba typy postaw mogą wiązać się z dobrostanem i efektywnością pracy (Springer, 2016).

Wśród pozytywnych postaw, będących wynikiem doświadczeń pracownika w organizacji, można wymienić: zadowolenie z pracy w sensie poznawczym – satysfakcję z pracy (Zalewska, 2003) oraz emocjonalnym – nastrój w miejscu pracy (Brief, 1998; Zalewska, 2002),

zaangażowanie w pracę (Schaufeli i Bakker, 2003), identyfikację z pracą (*job involvement*) (Kanungo, 1982), czy przywiązanie do organizacji (*organizational commitment*) (Meyer i Allen, 1991). Należy zauważyć, że postawy takie jak zadowolenie z pracy czy zaangażowanie w pracę można również rozpatrywać z perspektywy przyczyn działań pracownika, ponieważ udowodniono ich związek z cechami osobowości, takimi jak neurotyzm, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność (zadowolenie z pracy) oraz stabilność emocjonalna i sumienność (zaangażowanie w pracę) (Judge, Bono i Locke, 2000; Inceoglu i Warr, 2012; Springer, 2016).

Gdy doświadczenia pracownika w organizacji są niekorzystne, jego oczekiwania i potrzeby nie zostają spełnione, a poziom satysfakcji z pracy jest niski, może on wykształcić postawy negatywne, objawiające się poprzez zachowania kontrproduktywne (*counterproductive behavior*) (Baka i in., 2015; Judge i Kammeyer-Mueller, 2012; Spector i in., 2006). Przykłady takich zachowań to częsta absencja, spóźnienia, wycofanie, odejście z pracy, a nawet celowe działania na szkodę organizacji, takie jak kradzież czy ujawnianie informacji poufnych (Baka i in., 2015; Judge i Kammeyer-Mueller, 2012; Macko i Strykowska, 2010).

Wśród postaw wobec pracy, które można rozpatrywać z perspektywy wpływu na zachowanie pracownika, poprzez związki z jego nastawieniem i motywacją, można wymienić: postawę punitywną, instrumentalną, autoteliczną i normatywną z koncepcji Czerw (2013) oraz zadowolenie z pracy i przymus pracy z koncepcji Spence i Robbins (1992) w zrewidowanym dwuczynnikowym ujęciu (Graves i in., 2012; Laurence i in., 2019). Te postawy są przedmiotem analiz w niniejszej rozprawie. Związki pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy z nastawieniem i motywacją do pracy zostaną omówione szerzej w dalszej części rozdziału.

3.2. Pozytywne i negatywne postawy wobec pracy a nastawienie i motywacja do pracy

Postawy wobec pracy mogą być zależne od nastawienia jednostki (Bańka, 2016; Jastrzębowski, 1857; Rożnowski, 2020; Terelak i Jankowska, 2009; Wrzesniewski, 2003), wynikającego z subiektywnego postrzegania pracy, na które może mieć wpływ jej kontekst. Zdaniem niektórych badaczy (Kalinowski i in., 2005) w analizie kontekstu pracy należy uwzględnić zmiany cywilizacyjne na przestrzeni stuleci oraz związane z nimi zmiany charakteru pracy.

Kalinowski z zespołem (2005) wyróżnili cztery okresy cywilizacyjne i wynikające z nich zmiany charakteru pracy. W pierwszym, prehistorycznym okresie praca, głównie rolnictwo, była mocno związana z uwarunkowaniami przyrodniczymi, w wyniku których człowiek podejmował określone działania lub je modyfikował. W okresie drugim, starożytności rozpoczął się rozwój nowych form pracy, takich jak rzemiosło i handel, a także tłumaczenia niezbędne dla handlu międzynarodowego. W okresie trzecim, czyli średniowieczu, wzrosło znaczenie własności ziemskiej, a co się z tym wiązało – gospodarką naturalną i pracą na roli. Rozwijała się także działalność rzemieślnicza, tkactwo, przetwórstwo. Pojawiały się rynki lokalne i aglomeracje miejskie, a wraz z nimi migracje ludności wiejskiej do miast. W tym okresie powstała także bankowość, jak również manufaktury. W okresie czwartym, nowożytności, w którym znajdujemy się obecnie, nastąpił znaczny postęp techniczny, związany z powstawaniem nowych specjalizacji zawodowych, a także formułowanie i kształtowanie reguł obrotu gospodarczego. Pojawiły się także takie zjawiska jak przejście z gospodarki naturalnej do rynkowej, a co za tym idzie: uniezależnienie się wykonywanej pracy od oddziaływania przyrody, spadek zależności od tradycyjnych form pracy i wzrost znaczenia pracy wykonywanej za wynagrodzenie. Wzrosła także specjalizacja wykonywanej pracy, znaczenie indywidualnych kompetencji, wykształcenia i doświadczenia. Pojawiła się praca

zawodowa kobiet, a następnie wzrost równouprawnienia kobiet i mężczyzn w tym obszarze (Kalinowski i in., 2005).

Terelak i Jankowska (2009), wraz z podziałem na epoki cywilizacyjne, wyróżniają trzy postrzegane funkcje pracy i związane z nimi postawy. Według tych badaczy, w czasach niewolnictwa dominowała postawa punitywna, w okresie wczesnego kapitalizmu – postawa instrumentalna, a w obecnym okresie ponowoczesności – postawa autoteliczna. Postawa punitywna wobec pracy oznacza postrzeganie jej w sposób jednoznacznie negatywny – jako przymusu. Postawa instrumentalna wiąże się z traktowaniem pracy jako sposobu zaspokojenia potrzeb. Natomiast najbardziej współczesna z nich, autoteliczna, oznacza postrzeganie pracy jako wartości osobistej i społecznej. Praca w takim ujęciu umożliwia kreatywne rozwiązywanie problemów, wykazywanie się inteligencją i doskonalenie się, a także stanowi szerokie pole kontaktów społecznych, może być więc odbierana przez jednostkę jako pozytywna. Postawy te zostaną omówione szerzej w dalszej części rozdziału.

Pierwsze przesłanki co do różnych rodzajów nastawienia do pracy pojawiają się już w XIX wieku. Jastrzębowski (1857, za: Rożnowski, 2020) wyodrębnił dwa rodzaje pracy: pożyteczną oraz szkodliwą. „Pracę pożyteczną ulepszającą, czyli chwalebną, przez którą rozumiemy dobre i dla dobra powszechnego użycie nadanych człowiekowi od Stwórcy sił i zdolności" (s. 163), której celem jest doskonalenie pracownika i innych ludzi, przeciwstawił „pracy szkodliwej, pogarszającej, czyli haniebnej przez jaką oznaczamy przeciwne i do przeciwnego celu zmierzające użycie tychże sił i zdolności" (s. 163). Stworzył on także hierarchiczny model rodzajów pracy, ze względu na rodzaj poświęcanych jej „sił" i funkcji psychicznych: od pracy fizycznej, przez sprawiającą przyjemność zabawę, aż po pracę intelektualną i angażującą sferę moralną służbę dla innych ludzi. W tym modelu angażowanie coraz wyższych funkcji psychicznych wpływało na wzrost produktywności i zaangażowania w pracę (Jastrzębowski, 1857, za: Rożnowski, 2020).

Z kolei Bańka (2016) wyróżnia dwa przeciwstawne interpretacje pracy, wywodzące się z antyku: pracę obywateli – dobrą, godną, związaną z twórczością oraz pracę niewolników – prostą, ciężką, w trudnych warunkach, nieumożliwiającą rozwoju. Według tego badacza praca może być nacechowana pozytywnie lub negatywnie w zależności od jej celów, okoliczności oraz kryteriów oceny. Podkreśla jej dualistyczną naturę: zarówno pozytywną, wyrażoną przez wartości takie jak rozwój, zdrowie, dobrobyt czy duma, jak i negatywną, wyrażoną przez bezradność, apatię, dezorganizację, choroby, a nawet śmierć (Bańka, 2016, por. Rożnowski, 2020).

Czerw (2013) zaproponowała ujęcie postaw wobec pracy, które obejmuje zarówno aspekt pozytywny jak i negatywny, odzwierciedlając wyłonione wcześniej przez badaczy funkcje pracy – punitywną, instrumentalną i autoteliczną (Terelak i Jankowska, 2009) oraz dualistyczne nastawienie człowieka wobec pracy wynikające z historii oraz teorii pracy i motywacji – pracę pożyteczną oraz szkodliwą (Jastrzębowski, 1857), pracę obywateli i niewolników (Bańka, 2016), motywację zewnętrzną i wewnętrzną (Ryan i Deci, 2001), pasję harmonijną i obsesyjną (Vallerand, 2008), czy orientację na zajęcie i na powołanie (Wrzesniewski i in., 1997).

Klasyfikacja postaw wobec pracy według Czerw jest oparta o wspomniane wcześniej subiektywne nastawienie do pracy. Wyróżnia ona cztery postawy: punitywną, instrumentalną, autoteliczną i normatywną. Postawa punitywna (od łacińskiego *punire* – karać), która według Terelaka i Jankowskiej (2009) pojawiła się jako pierwsza, oznacza traktowanie pracy jako czegoś narzuconego, trudnego i nieprzyjemnego – przymusu, a wręcz kary. Genezy takiej postawy można upatrywać w kilku źródłach: w religii chrześcijańskiej, traktującej pracę jako karę za grzech pierworodny w tekstach Starego Testamentu, w konieczności wykonywania ciężkiej pracy fizycznej, zwłaszcza w epokach cywilizacyjnych przed nowożytnością (Czerw, 2013) oraz w obecnym na przestrzeni epok i różnych kręgów kulturowych niewolnictwie:

uprawie roli w Cesarstwie Rzymskim, uprawie kauczuku w Kongo Belgijskim, czy pańszczyźnie na terenach ziem polskich (Davies, 2010; Leder, 2014). Punitywna postawa wobec pracy odpowiada także pracy niewolników wyróżnionej przez Bańkę (2016) i pracy fizycznej z modelu Jastrzębowskiego (1857). Można ją także sklasyfikować jako pracę związaną z długotrwałym i nieproporcjonalnym w stosunku do wynagrodzenia wysiłkiem (Schulz i Schulz, 2002).

Postawa, która wyłoniła się jako kolejna, to postawa instrumentalna (Terelak i Jankowska, 2009). W klasyfikacji Czerw (2003) jednostka, która się nią kieruje, traktuje pracę jako sposób na zaspokojenie swoich podstawowych potrzeb: finansowych, bezpieczeństwa i społecznych. Praca jest dla niej drogą do celu, a nie celem samym w sobie. Postawę instrumentalną można porównać do pracy rozumianej jako zajęcie opisanej przez Wrzesniewski z zespołem (1997) oraz rozpatrywać z perspektywy motywacji zewnętrznej (Ryan i Deci, 2001).

Trzecia postawa, która pojawiła się w epoce nowożytnej to postawa autoteliczna (Terelak i Jankowska, 2009). Charakteryzuje się traktowaniem pracy jako celu samego w sobie, gdyż praca umożliwia rozwój oraz polepszanie samego siebie, zdobywanie wiedzy, budowanie samooceny i tożsamości. W ujęciu Czerw (2013) zawiera ona w sobie również aspekt hedonistyczny, charakteryzujący nowożytne społeczeństwo konsumpcyjne: czerpanie z pracy podobnych doznań jak z konsumpcji dóbr – przyjemności i zadowolenia. Autoteliczna postawa wobec pracy może być także rozpatrywana w kategoriach pracy obywateli wyróżnionej przez Bańkę (2016), pracy pożytecznej z modelu Jastrzębowskiego (1857), pracy rozumianej jako powołanie opisanej przez Wrzesniewski z zespołem (1997), motywacji wewnętrznej (Ryan i Deci, 2001), pasji harmonijnej (Vallerand, 2008) lub stanu *flow* (Tse i in., 2022).

Czerw (2013) wyróżniła jeszcze postawę normatywną, która oddaje poczucie zobowiązania wobec społeczeństwa. Praca jest w tym ujęciu przestrzeganiem reguły

wzajemności: wobec społeczeństwa jako takiego, które nie mogłoby istnieć bez wykonywanej przez ludzi pracy, czy też wobec rodziców, którzy dbali o jednostkę przez pierwsze lata jej życia.

Czerw (2013) zweryfikowała omówiony powyżej model teoretyczny podczas prac nad stworzeniem Kwestionariusza postaw wobec pracy. Potwierdziła wówczas tylko dwie postawy: hedonistyczno-autoteliczną i normatywną. Wymiar postawy hedonistyczno-autotelicznej stanowi kontinuum, na którym swoje miejsce znajduje zarówno postawa autoteliczna, jak i punitywna. Wysokie wyniki na skali oznaczają zarówno autoteliczne postrzeganie funkcji pracy jako rozwojowej, jak i czerpanie przyjemności z pracy, natomiast niskie są oznaką postrzegania pracy jako aktywności nieprzyjemnej, wykonywanej z przymusu (postawy punitywnej). Z kolei postawa normatywna wiąże się z postrzeganiem pracy jako korzyści społecznej, budującej tożsamość i rolę społeczną jednostki. Co ciekawe, wymiar instrumentalny pracy (zaspokajanie potrzeb poprzez pracę) nie został wyłoniony w analizie czynnikowej. Zdaniem Czerw (2013) może to być spowodowane tym, że instrumentalna funkcja pracy jest wpisana w definicję pracy w ogóle, przez co nie wyróżnia specyficznego typu postawy. Tłumaczyłoby to również, dlaczego w badaniach CBOSu Polacy twierdzą, że praca nadaje ich życiu sens, a jednocześnie jest przede wszystkim sposobem na zdobycie pieniędzy (Boguszewski, 2006).

Postawa wobec pracy w tym ujęciu powinna wpływać na poziom motywacji oraz determinować ukierunkowanie motywacji na konkretne działania w pracy, ponieważ jednostka postrzegająca pracę jako przymus i pracująca jedynie dla zaspokojenia potrzeb materialnych może w konsekwencji odczuwać niską motywację do podejmowania wysiłku na rzecz organizacji. Z kolei jednostka, która ma wobec pracy postawę hedonistyczno-autoteliczną i traktuje ją jako przyjemność i szansę na realizację swojego potencjału, może być silniej

zmotywowana do większego wysiłku i podejmowania zachowań korzystnych dla organizacji (Czerw i Czarnota-Bojarska, 2016, s. 13).

Teoria autodeterminacji (Deci i Ryan, 2000) stanowi makro-teorię ludzkiej motywacji, tłumaczącą ukierunkowane na cel działania jednostki w wielu obszarach życia, w tym pracy. Zgodnie z tą teorią różne rodzaje motywacji reprezentują percepcje jednostki odnośnie do przyczyn jej zachowań, takich jak zewnętrzne obszary zależności, wewnętrzny przymus, realizacja osobistych wartości i celów, czy ciekawość poznawcza i przyjemność z podejmowania działania (Graves i in., 2012). Dwa z tych rodzajów motywacji znajdują odzwierciedlenie w badaniach nad pracoholizmem i zachowaniami człowieka w pracy: poczucie konieczności pracy związane z wewnętrznym przymusem oraz podejmowanie pracy, ponieważ jest ona interesująca, przyjemna i dająca radość. Odpowiadają im konstrukty przymusu pracy i zadowolenia z pracy zaproponowane przez Spence i Robbins (1992). Początkowo były to wymiary modelu służącego do identyfikacji pracoholików pośród sześciu postaw i stylów pracy, jednakże z czasem badacze zaczęli traktować je jako osobne czynniki, tłumaczące stosunek jednostki do pracy oraz przyczyny jej podejmowania (Burke, 2001; Burke i in., 2004; Graves i in., 2012; Johnstone i Johnston, 2005; Laurence i in., 2019; Malinowska i Tokarz, 2013; McMillan i in., 2002). Szczegółowy opis modelu stosunku do pracy Spence i Robbins (1992), z którego powstała skala WorkBAT, znajduje się w podrozdziale Narzędzia, materiały i procedura.

Przymus pracy oznacza wewnętrzny popęd do pracy, poczucie konieczności lub obowiązku pracy (Graves i in., 2012; McMillan i in., 2002; Spence i Robbins, 1992). Wiąże się on z motywacją zewnętrzną w typie introjekcji z teorii autodeterminacji – uwewnętrznionym systemem kar i nagród, zależnej samoocenie (Deci i Ryan, 2000). Pod wpływem przymusu pracy jednostka odczuwa lęk, wstyd i winę, gdy nie pracuje (Spence i Robbins, 1992).

Zadowolenie z pracy zachodzi, gdy jednostka podejmuje pracę, ponieważ uważa ją za przyjemną lub interesującą samą w sobie (Graves i in., 2012; McMillan i in., 2002; Spence i Robbins, 1992). Wiąże się ono z kolei z motywacją wewnętrzną z teorii autodeterminacji – kierowaniu się ciekawością poznawczą, poszukiwaniu przyjemności w naturze pracy samej w sobie, a nie w czynności pracowania (Deci i Ryan, 2000). Zadowolenie z pracy w tym ujęciu zawiera komponent afektywny (przyjemność, zainteresowanie), jednak różni się od ogólnego pozytywnego afektu w stosunku do pracy czy organizacji (e.g. satysfakcji z pracy czy zaangażowania organizacyjnego) (Graves i in., 2012).

Przymus i zadowolenie pracy można umieścić pomiędzy stałymi cechami osobowości, a stanami przejściowymi (Deci i Ryan, 2000; Graves i in., 2012; Vallerand, 2000). Są związanymi z afektem, poznaniem i zachowaniem niezależnymi wymiarami – jednostka może doświadczać jednego, obydwu lub żadnego z nich (Deci i Ryan, 2000; Graves i in., 2012; McMillan i in., 2002; Spence i Robbins, 1992), gdyż motywacje, postawy i zachowania człowieka w pracy są rezultatem rozmaitych czynników, zarówno pozytywnych jak i negatywnych, zewnętrznych i wewnętrznych (por. Graves i in., 2012). Złożoność tego systemu zależności może rosnąć wraz z ze stanowiskiem i różnorodnością zadań z nim związanych.

3.3. Postawy wobec pracy a dobrostan i efektywność w pracy

Jak wszystkie rodzaje postaw, postawy wobec pracy są silnie związane z innymi postawami, motywacją i wyznawanymi wartościami, funkcjonując razem jako element szerszego modelu mentalnego (Skarżyńska, 2002). Zgodnie z teorią autodeterminacji, zarówno efektywność jak i dobrostan pracowników są zależne od typu motywacji. Motywacja autonomiczna wiąże się negatywnie z wypaleniem zawodowym i wyczerpaniem emocjonalnym, a pozytywnie z satysfakcją z pracy (Deci i Ryan, 2017). Kuvaas (2009) w swoim badaniu pokazał, że motywacja wewnętrzna była predyktorem deklarowanej

efektywności pracowników sektora publicznego. Badania Moreau i Mageau (2012) pokazały, że pracownicy służby zdrowia, którzy byli w swojej autonomii wspierani przez przełożonych, odczuwali wyższą satysfakcję z pracy i wyższy poziom dobrostanu psychicznego. Z kolei satysfakcja z pracy wiązała się ze zmniejszeniem zamiaru odejścia z organizacji, a emocjonalne wyczerpanie – ze zwiększeniem zamiaru odejścia z organizacji.

Podobny kierunek zależności można zaobserwować w przypadku celów. Wiele badań wykazało, że osoby, które nie przywiązują zbyt dużej wagi do celów zewnętrznych, takich jak korzyści materialne, za to większą do celów zewnętrznych, jak na przykład wzbogacanie relacji z innymi ludźmi lub przyczynianie się do dobra wspólnego, mają zazwyczaj wyższy poziom subiektywnie postrzeganego dobrostanu (Ahuvia, 2002; Belk, 1985; Carver i Baird, 1998; Czapiński, 2015; Emmons, 1996, 1997; Kasser, 2000; Kasser i Ryan, 1993, 1996, 2001; Richnis i Dawson, 1992; Richnis i Rudmin, 1994; Sheldon i Kasser, 1998; Sirgy i in., 1998; Wright i Larsen, 1993). Podobnie wpływ realizacji własnych celów na dobrostan uzależniony jest od ich zewnętrznego lub wewnętrznego charakteru. Realizacja własnych celów wewnętrznych, takich jak bliskie relacje społeczne, rozwój osobisty, wkład w dobro publiczne oraz utrzymanie dobrego stanu zdrowia wiąże się z wyższym subiektywnym dobrostanem. Z kolei realizacja własnych celów zewnętrznych, takich jak uznanie społeczne, sukces materialny lub atrakcyjny wygląd nie prowadzi do takich rezultatów (Kasser i Ryan, 1996; Sheldon i Kasser, 1998).

Zdaniem Czapińskiego (2015) istnieją przynajmniej dwa powody, dla których motywacja zewnętrzna osłabia dobrostan. Po pierwsze, cele zewnętrzne mogą być trudniejsze do realizacji w pełni niż cele wewnętrzne, gdyż można je bardziej jednoznacznie i obiektywnie mierzyć, więc jednostce trudniej się oszukiwać, że dany cel został osiągnięty, jeśli obiektywnie nie został. Po drugie, zrealizowanie celu zewnętrznego może być mniej zależne od samej jednostki, a bardziej od warunków zewnętrznych i ograniczeń, na które jednostka nie jest w stanie wpłynąć (Czapiński, 2015). Przykładowo, pracownik może zrobić wszystko, co w jego

mocy, aby uzyskać awans w pracy i mimo wszystko go nie dostać z powodów zewnętrznych (decyzji przełożonego, braku budżetu, sytuacji strategicznej w organizacji, etc.).

Relacja rodzaju motywacji z dobrostanem znajduje odzwierciedlenie również w przypadku postaw wobec pracy. Gdy jednostka doświadcza przymusu pracy to czuje, że musi pracować, a gdy tego nie robi doznaje lęku i wstydu (Spence i Robbins, 1992). Badania pokazują, że prowadzi to do zwiększonego stresu w pracy i obniżenia dobrostanu (Burke i in., 2003; Burke i in., 2004; Spence i Robbins, 1992). Mechanizm negatywnych konsekwencji przymusu pracy tłumaczy teoria autodeterminacji. Powstają one w wyniku introjekcji, która, podobnie jak przymus pracy, wiąże się z odczuwaniem przez jednostkę wewnętrznej presji do angażowania się w działanie i ponoszeniem negatywnych konsekwencji dla Ja, takich jak lęk i poczucie winy, gdy te wymogi nie zostaną spełnione. Introjekcja wpływa negatywnie na dobrostan i efektywność w pracy (Deci i Ryan, 2000; Graves i in., 2012). Negatywny związek z dobrostanem zaobserwowano także dla przymusu: badania przeprowadzone przez Spence i Robbins (1992) pokazały, że osoby odczuwające wysoki przymus pracy doświadczają więcej stresu oraz problemów zdrowotnych, a także odznaczają się wysokim poziomem perfekcjonizmu i rzadziej delegują zadania.

Zadowolenie z pracy wiąże się z podejmowaniem pracy, gdyż jest ona dla jednostki przyjemna i interesująca (Spence i Robbins, 1992). Według badaczy wiąże się ono z obniżonym stresem i podwyższonym dobrostanem (Burke i in., 2003; Burke i in., 2004; Spence i Robbins, 1992). Przykładowo, osoby osiągające wysokie wyniki na wymiarze zadowolenia z pracy, a niskie na wymiarze odczuwanego przymusu pracy, odczuwają wysoką ogólną satysfakcję z życia (Malinowska i Tokarz, 2013). Zgodnie z teorią autodeterminacji, motywacja wewnętrzna, podobnie jak zadowolenie z pracy, powoduje podejmowanie działania, gdyż jest ono przyjemne lub interesujące dla jednostki. Wewnętrznie motywowane obowiązki w pracy są zgodne z zainteresowaniami i wartościami pracownika, wywodzącymi się z jego autentycznego Ja (Deci

i Ryan, 1985, 2000; Graves i in., 2012). Pracownicy będą się angażować w takie zajęcia samodzielnie i spontanicznie bez potrzeby przymuszania czy wzmacniania, a swoje zachowanie będą odbierać jako dobrowolne i autonomiczne. Te spójne z Ja, autonomiczne zachowania pracowników prowadzą do doświadczania przez nich zaangażowania i autentyczności, co z kolei prowadzi do zaspokajania ich podstawowych potrzeb psychologicznych, podnoszenia dobrostanu i zwiększania satysfakcji płynącej z osiągnięć w pracy (Graves i in., 2012; Judge i in., 2005; Ryan i Deci, 2001). Ponadto, zadowolenie z pracy wiąże się z pozytywnymi emocjami, które mają wiele korzyści w środowisku pracy: zwiększają motywację, pomagają tworzyć i utrzymywać lepsze związki interpersonalne, prowadzą do zachowań prospołecznych, takich jak mentoring czy pomoc innym, zwiększają kreatywność myślenia i korzystanie z bardziej adaptacyjnych strategii radzenia sobie ze stresem (Baron, 2008; Erez i Isen, 2002; Forgas i George, 2001; Fredrickson, 1998; Graves i in., 2012; Isen i Baron, 1991; Lyubomirsky i in., 2005). Pozytywny afekt może także zwiększać efektywność w pracy, poprzez zwiększanie zaangażowania pracowników w ich role i cele (Lyubomirsky i in., 2005). Przykładowo, w badaniach Spence i Robbins (1992) osoby odczuwające wysokie zadowolenie z pracy poświęcały na nią więcej czasu niż osoby uzyskujące niskie wyniki na skali zadowolenia z pracy. Pozytywne emocje mogą również zwiększać uwagę, wpływać korzystnie na procesy myślenia, zwiększając jego elastyczność, otwartość na nowe informacje i kreatywność, oraz na zachowanie poprzez jego różnicowanie oraz zwiększanie potencjalnych opcji postępowania. Rezultatem takiego poszerzenia myślenia i zachowania mogą być długotrwałe korzyści płynące z budowania trwałych umiejętności i zasobów, takie jak lepsze wyniki w pracy (Fredrickson, 1998; Graves i in., 2012).

W badaniu przeprowadzonym przez Graves z zespołem (2012) testowano związki przymusu pracy oraz zadowolenia z pracy z koncepcji Spence i Robbins (1992) z samooceną, dobrostanem w pracy i efektywnością pracy menadżerów. Wyniki pokazały, że przymus pracy

testowany osobno nie był związany z efektywnością i dobrostanem w pracy. Zadowolenie z pracy wiązało się dodatnio z efektywnością pracy oraz ujemnie ze złym samopoczuciem mierzonym podskalą symptomów depresyjnych z *Psychological Strain Scale* (Caplan i in., 1980). Potwierdzono rolę samooceny jako predyktora przymusu i zadowolenia: wraz ze wzrostem samooceny rosło zadowolenie z pracy, a wraz z jej spadkiem – zwiększał się przymus pracy. Samoocena miała także pośredni efekt (poprzez zadowolenie z pracy) na efektywność pracy (pozytywny związek) oraz na złe samopoczucie (negatywny związek). W przypadku interakcji przymusu pracy z zadowoleniem przymus pracy wiązał się pozytywnie z efektywnością pracy oraz złym samopoczuciem, gdy zadowolenie z pracy było niskie. Związek ten był nieistotny, gdy zadowolenie było wysokie. Pozytywny związek przymusu z efektywnością pracy przy braku zadowolenia badacze tłumaczyli tym, że niektóre obowiązki w pracy nie wywołują zainteresowania lub przyjemności, więc menadżerowie potrzebują innej formy motywacji do ich wykonywania – przy braku motywacji wewnętrznej introjekcja (przymus) jest lepsza niż kompletny brak motywacji (Graves i in., 2012). Z kolei pozytywne emocje i dodatkowe zasoby (e.g. umiejętności radzenia sobie ze stresem), powstałe w wyniku doświadczania wysokiego poziomu zadowolenia, mogą tłumaczyć „ochronny" efekt zadowolenia z pracy na dobrostan w przypadku występowania przymusu (Fredrickson, 1998; Graves i in., 2012).

Laurence wraz z zespołem (2019) badali przymus pracy oraz zadowolenie z pracy z koncepcji Spence i Robbins (1992) z użyciem podobnej metodologii jak Graves (Graves i in., 2012), czyli przymus i zadowolenie traktowane jako dwa osobne czynniki, odzwierciedlające stosunek i rodzaj motywacji do pracy. Zbadali oni związek między tymi postawami, kształtowaniem pracy (*job crafting*) a efektywnością pracy. Kształtowanie pracy (Wrzesniewski i Dutton, 2001) oznacza oddolny proces wywodzący się od pracownika – dokonuje on subiektywnej oceny sytuacji pracy względem swoich własnych kompetencji i

potrzeb, następnie decyduje co chce w niej zmienić, zarówno pod względem fizycznym jak i poznawczym, aby móc realizować cele zgodne ze swoimi wartościami i motywacją (Bartkowiak i Krugiełka, 2018; Rożnowski, 2020; Wrzesniewski i Dutton, 2001). Wyniki pokazały, że zarówno wywodzące się z motywacji wewnętrznej zadowolenie z pracy, jak i powstający w wyniku introjekcji przymus pracy, wiązały się pozytywnie z kształtowaniem pracy. Ponadto, interakcja przymusu i zadowolenia moderowała związek z kształtowaniem pracy w taki sposób, że niski przymus osłabiał pozytywny związek zadowolenia z kształtowaniem pracy. Oznacza to, że gdy pracownicy odczuwający wysokie zadowolenie z pracy odczuwają niski przymus (brak wewnętrznej presji), mniej chętnie będą podejmować dodatkowe zadania, zwiększające własną autonomię lub dokonywać zmian w pracy, aby zwiększyć własną odpowiedzialność lub poziom wpływu, ponieważ są już wystarczająco zadowoleni z własnej pracy. Pracownicy, którzy odczuwali zarówno wysoki przymus jak i wysokie zadowolenie najbardziej kształtowali swoją pracę. Wyniki pokazały również pośredniczącą rolę kształtowania pracy między postawą wobec pracy a jej efektywnością. Pośredni wpływ zadowolenia z pracy na efektywność poprzez kształtowanie pracy był silniejszy, gdy przymus pracy był wysoki. Pracownicy, którzy zarówno czerpią zadowolenie z pracy, jak i czują wewnętrzną presję do pracy, będą się angażować w proaktywne zachowania kształtujące pracę, które w rezultacie mogą prowadzić do zwiększenia efektywności (Laurence i in., 2019).

Założenie o pozytywnym wpływie postawy zadowolenia z pracy na efektywność pracy nie doczekało się jednoznacznego potwierdzenia w badaniach. Zadowolony pracownik (w przeciwieństwie do niezadowolonego) miałby demonstrować pożądane zachowania, takie jak wyższa efektywność pracy, niewielka absencja czy mniejsze prawdopodobieństwo odejścia z firmy – przeprowadzono liczne badania w celu potwierdzenia tej hipotezy. Wyniki metaanaliz pokazują, że korelacja zadowolenia z pracy z rotacją pracowników wynosi około -0,4, z

absencją -0,24, a z efektywnością jedynie +0,17 (Iaffaldano i Muchinsky, 1985). Dalsze badania nad związkiem zadowolenia z pracy z efektywnością pokazały możliwe przyczyny, dla których nie można było wcześniej potwierdzić silnego związku. Według Organa (1988) powodem mogło być zbyt wąskie definiowanie efektywności pracy. Definicje te nie zawierały ważnych zachowań, które zazwyczaj są pomijane w ocenach wykonania, takich jak zachowania obywatelskie, a które wzmacniają związek zadowolenia z pracy z efektywnością. Inną przyczyną mógł być też brak odpowiedniej korekty błędów próby i pomiaru. Metaanaliza przeprowadzona przez Judge'a z zespołem (2001) pokazała, że ich uwzględnienie powoduje zwiększenie średniej korelacji między zadowoleniem z pracy a efektywnością do +0,3. Przykładowo, Locke i Latham (1990) zaproponowali model cyklu wysokiego poziomu wykonania, zgodnie z którym wpływ zadowolenia z pracy na poziom wykonania zadania jest pośredni: warunkiem koniecznym do jego wystąpienia jest identyfikacja jednostki z celami organizacji i zaangażowanie w nie oraz traktowanie ich przez jednostkę jako wyzwania, któremu towarzyszy poczucie własnych kompetencji. Takie podejście zostało potwierdzone w badaniach Qureshi z zespołem (2011), w których wykazano silną współzależność pomiędzy satysfakcją z pracy a przywiązaniem do organizacji oraz pozytywny związek obu tych zmiennych z efektywnością pracy. Z kolei badanie przeprowadzone przez Bertę z zespołem (2018), w którym udział wzięli pracownicy służby zdrowia, pokazało pozytywny związek między satysfakcją z pracy (mierzoną za pomocą podskali z *Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, MOAQ-JSS) a deklarowaną indywidualną wydajnością pracy (Berta i in., 2018).

4. Metodologia badań własnych

4.1. Cele badań własnych, pytania i hipotezy badawcze

Inspiracją do napisania niniejszej pracy była chęć pogłębienia wiedzy o obszarach zależności wartości Ja w kontekście pracy, a w szczególności wyjaśnienie związków między obszarami oraz postawą wobec pracy, a także zrozumienie konsekwencji tych związków dla dobrostanu jednostki i efektywności pracy. Do tej pory przeprowadzono w tym zakresie niewiele badań. Podjęto również próbę uzupełnienia wiedzy o pozytywnych i negatywnych postawach wobec pracy oraz ich relacji z dobrostanem jednostki i jej efektywnością w pracy. W ramach niniejszej rozprawy dążono także do poszerzenia wiedzy o dobrostanie w pracy, zarówno w preferowanej przez badaczy perspektywie hedonistycznej, jak i wymagającej większej ilości badań perspektywie eudajmonistycznej.

Istnieje wiele badań sprawdzających związki między postawą wobec pracy, a dobrostanem, jednak mają one pewne ograniczenia. Po pierwsze, są one zazwyczaj poświęcone pozytywnym postawom wobec pracy, takim jak satysfakcja czy zaangażowanie w pracę (negatywne postawy takie jak przymus są zazwyczaj jedynie rozpatrywane w przypadku pracoholizmu), przez co nie ma możliwości porównania różnic w zależnościach między pozytywną a negatywną postawą a dobrostanem w pracy. Po drugie, większość badań skupiała się do tej pory na hedonistycznej perspektywie dobrostanu, a takie wskaźniki dobrostanu eudajmonistycznego, jak sens pracy czy gotowość do samonaprawy dopiero zaczynają zyskiwać zainteresowanie badaczy. W związku z tym postawiono pierwsze pytanie badawcze: Jakie związki występują między pozytywną i negatywną postawą wobec pracy a dobrostanem w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej?

Badania Spence i Robbins (1992) pokazały, że osoby odczuwające wysoki przymus pracy doświadczają więcej stresu oraz problemów zdrowotnych, a także odznaczają się wysokim poziomem perfekcjonizmu i rzadziej delegują zadania. Z kolei Malinowska i Tokarz (2013) potwierdziły, że osoby osiągające wysokie wyniki na wymiarach zadowolenia z pracy, a niskie na wymiarze odczuwanego przymusu pracy odczuwają wysoką ogólną satysfakcję z życia. Bajer (2016) dowodzi, że ogólny poziom stresu wiąże się ujemnie z postawą hedoniczno-autoteliczną oraz silnie dodatnio z postawą normatywną. Badania Czerw i Grabowskiego (2015) pokazały, że postawa hedoniczno-autoteliczna jest predyktorem zaangażowania w pracę, które jest przez badaczy klasyfikowane jako miara dobrostanu eudajmonistycznego (Czerw, 2013). Na tej podstawie sformułowano pierwszą hipotezę główną testowaną w niniejszej rozprawie oraz hipotezy szczegółowe (por. rysunek 2):

H1: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy.

H1.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.

H1.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na dobrostan hedonistyczny.

H1.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.

H1.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na dobrostan hedonistyczny.

Wielu badaczy jest zgodnych, że osoby, które nie koncentrują się na osiąganiu celów zewnętrznych, takich jak korzyści materialne, za to skupiają się na celach wewnętrznych, jak na przykład wzbogacanie relacji z innymi ludźmi lub przyczynianie się do dobra wspólnego, mają wyższy poziom subiektywnie postrzeganego dobrostanu (Ahuvia, 2002; Belk, 1985; Carver i Baird, 1998; Emmons, 1996, 1997; Kasser, 1997; Kasser i Ryan, 1993, 1996, 2001;

Richnis i Dawson, 1992; Richnis i Rudmin, 1994; Sheldon i Kasser, 1998; Sirgy, Lee, Larsen i Wright, 1998; Wright i Larsen, 1993). Ten rodzaj zależności jest podobny w przypadku obszarów zależności wartości Ja. Liczne badania udowodniły (Crocker i in., 2002; Crocker i Luhtanen, 2003; Crocker i in., 2003; Luhtanen i Crocker, 2005, Sargent i in., 2006), że zewnętrzne obszary wartości Ja, których zaspokojenie w dużym stopniu wiąże się z innymi ludźmi lub wydarzeniami (e.g. akceptacja innych, kompetencje akademickie) i które reprezentują powierzchowne aspekty Ja (e.g. wygląd), wiążą się z niższym poziomem dobrostanu psychologicznego, zwiększonym neurotyzmem, niższą samooceną, podwyższoną podatnością na nieumiarkowaną konsumpcję alkoholu oraz podwyższonym narcyzmem i poziomem codziennego stresu. Z kolei wewnętrzne obszary zależności wartości Ja, w przypadku których samoocena opiera się na wewnętrznych aspektach Ja (e.g. przestrzeganie zasad) i które są relatywnie bezwarunkowe (e.g. miłość Boga), są związane z wyższym poziomem dobrostanu psychologicznego. Sargent wraz z zespołem (2006) pokazali, że opieranie samooceny na zewnętrznych obszarach jest predyktorem większej ilości objawów depresji niż w przypadku obszarów wewnętrznych, które w ogóle nie wiążą się z objawami depresji. Według tych badaczy, zewnętrzne obszary przyczyniają się do większej podatności na depresję.

Przeprowadzono bardzo niewiele badań testujących związki między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy. Postawiono zatem drugie pytanie badawcze: Jakie związki występują między wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej?

W jednym z nielicznych badań mierzących te związki, przeprowadzanym przez Sasagawę z zespołem (Sasagawa i in., 2015), dowiedziono, że wewnętrzny obszar autonomii wiązał się z postrzeganiem większej wartości w zawartości pracy, co z kolei wiązało się z wyższym subiektywnym dobrostanem i mniejszym dystresem. Z kolei zewnętrzny obszar

rywalizacji wiązał się ze zwiększonym dystresem. Na tej podstawie postawiono drugą hipotezę główną i hipotezy szczegółowe (por. rysunek 2):

H2: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy.

H2.1a: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.

H2.1b: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają dodatnio na dobrostan hedonistyczny.

H2.2a: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.

H2.2b: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają ujemnie na dobrostan hedonistyczny.

Ponieważ dobrostan może się wiązać zarówno z postawą wobec pracy jak i obszarami zależności wartości Ja, a związek między postawą a obszarami nie został jeszcze przebadany, postawiono trzecie pytanie badawcze: czy postawy wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wiążą się z dobrostanem w pracy wchodząc ze sobą w interakcje?

Dotychczas przeprowadzone badania pozwalają przewidzieć rodzaj zależności pomiędzy postawą i dobrostanem oraz między obszarami i dobrostanem: pozytywna postawa wobec pracy oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja powinny zwiększać dobrostan, natomiast postawa negatywna i obszary zewnętrzne – go obniżać (Bajer, 2016; Crocker i in., 2002; Crocker i Luhtanen, 2003; Crocker i in., 2003; Czerw i Grabowski, 2015; Graves i in., 2012; Luhtanen i Crocker, 2005, Sargent i in., 2006; Sasagawa i in., 2015; Spence i Robbins, 1992). Na tej podstawie postawiono trzecią hipotezę główną i hipotezy szczegółowe (por. rysunek 2):

H3: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem.

H3.1a: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemny związek ze złym samopoczuciem.

H3.1b: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni wpływ na dobrostan hedonistyczny.

H3.2a: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatni związek ze złym samopoczuciem.

H3.2b: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny wpływ na dobrostan hedonistyczny.

Związki postaw wobec pracy z efektywnością pracy badane są już od ponad pół wieku. Już w okresie badań nad efektywnością pracy prowadzonych przez Mayo w fabryce Hawthorne (1927-1932) sugerowano związek satysfakcji z pracy z efektywnością pracy (Roethlisberger i Dickson, 1939/2003). Podobne założenia analizowano w późniejszych badaniach i przeglądach literatury (Brayfield i Crockett, 1955; Bartol, 1981; Herzberg i in., 1957; Vroom, 1964). Wyniki dotychczas przeprowadzonych badań nie są jednak jednoznaczne. Przykładowo, metaanaliza przeprowadzona przez Iaffaldano i Muchinsky'ego (1985) pokazała, że korelacja między zadowoleniem z pracy a efektywnością wyniosła jedynie +0,17. Z kolei nowsza metaanaliza autorstwa Judge'a z zespołem (2001) pokazała silniejszy związek między postawą zadowolenia z pracy a efektywnością (korelacja wyniosła +0,30). Badania związku postaw wobec pracy z efektywnością pracy zazwyczaj koncentrują się na postawach pozytywnych, w przypadku

postaw negatywnych, takich jak przymus pracy, przedmiotem badań jest często konstrukt pracoholizmu (Buelens i Polemans, 2004; Burke, 2000; Thomas i in., 2007). W związku z powyższym postawiono czwarty problem badawczy: jakie związki występują między pozytywną i negatywną postawą wobec pracy a efektywnością pracy?

Pozytywne postawy wobec pracy, takie jak satysfakcja z pracy, są szczególnie istotne w zarządzaniu pracownikami wiedzy (*knowledge workers*), pracującymi na przykład w branży informatycznej (Czubasiewicz, 2009; Forsgren i in., 2021; Morawski, 2003; Meyer i in., 2017). Badania prowadzone wśród inżynierów oprogramowania pokazały związek ogólnej satysfakcji z pracy z deklarowaną efektywnością pracy na poziomie $\beta = 0{,}12$ (Storey i in., 2019). Również badanie Berty i współpracowników (2018), w którym udział wzięli pracownicy służby zdrowia, pokazało pozytywny związek między satysfakcją z pracy a deklarowaną indywidualną efektywnością pracy. Natomiast badanie Spence i Robbins (1992) potwierdziło związek zadowolenia z pracy oraz czasu poświęcanego na pracę – osoby odczuwające wysokie zadowolenie z pracy poświęcały na nią więcej czasu niż osoby, u których zadowolenie z pracy było niskie. W przypadku negatywnych postaw wobec pracy można zaobserwować odwrotny efekt. Przykładowo, Graziotin i Fagerholm (2019) zaobserwowali negatywny związek afektywnego komponentu postawy (negatywnych emocji wywołanych przez środowisko pracy) z deklarowaną efektywnością wśród inżynierów oprogramowania.

Na tej podstawie postawiono czwartą hipotezę główną i hipotezy szczegółowe (por. rysunek 2):

H4: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a efektywnością pracy.

H4.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z efektywnością pracy.

H4.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na efektywność pracy.

H4.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z efektywnością pracy.

H4.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na efektywność pracy.

Obszary zależności wartości Ja mogą motywować zachowania związane z osiąganiem celów, lecz mogą również prowadzić do strategii ochrony samooceny, które wpływają negatywnie na efektywność (Crocker i Park, 2004). Motywacja do działania wynikająca z obszarów zależności wartości Ja zależy od tego, co sukces i porażka w tym obszarze znaczą dla poczucia wartości jednostki: sukces to nie tylko wykonanie zadania, ale także posiadanie wartości jako osoba. Dlatego nadrzędnym celem działania jednostki jest utrzymanie, ochrona i wzmacnianie samooceny i pozytywnego afektu. Jeśli jednostka opiera swoją samoocenę na sukcesach w miejscu pracy (e.g. obszar rywalizacji lub kompetencji) to mogą stanowić one jedynie środek do osiągnięcia celu, jakim jest wysoka samoocena i przyjemne odczucia, które się z nią wiążą. Przykładowo, studenci opierający swoją samoocenę na osiągnięciach akademickich nie będą wkładali zbyt dużo wysiłku w trudne zadania, aby chronić swoją samoocenę i postrzeganie siebie jako osób mądrych (Crocker i Park, 2004). Również według Burhans i Dweck (1995), wyzwania akademickie zagrażają samoocenie studentów, którzy opierają ją na sukcesach związanych z osiągnięciami akademickimi, przez co wątpią w swoje umiejętności, odczuwają negatywny afekt, a także zaprzestają wysiłku i osiągają niskie wyniki. Crocker i Niiya (2008) przeprowadziły badanie, w którym stwierdziły, że studenci, którzy opierali swoją wartość na obszarze kompetencji akademickich, preferowali cele wykonaniowe (Grant i Dweck, 2003). Ten rodzaj celów, w przeciwieństwie do celów sprawnościowych, w licznych badaniach wiązał się z bezradnością w obliczu przeciwności i negatywnych informacji zwrotnych, a co za tym idzie, prowadził do obniżenia takich miar efektywności jak oceny na egzaminach czy wyniki testów osiągnięć (Dweck i Sorich, 1999).

Z drugiej strony, według Crocker i Wolfe (2001), gdy poczucie własnej wartości jest zależne od wykazywania się kompetencjami w miejscu pracy, angażowanie się w działania

niepożądane jest postrzegane jako nieracjonalne zachowanie stanowiące zagrożenie dla samooceny. Na tej podstawie Ferris wraz z zespołem (2010) sformułowali hipotezę, że osoby opierające swoją samoocenę na wynikach w miejscu pracy (obszar „kompetencje akademickie" zaadaptowany do warunków pracy) będą się starały unikać zachowań, które mogłyby negatywnie wpłynąć na te wyniki, gdyż wytwarzałoby to zagrożenie dla Ja i wywoływało uczucie wstydu. Zgodnie z tym założeniem osoby te powinny wykazywać zwiększony wysiłek, wytrwałość, a co za tym idzie – efektywność pracy. Wyniki przeprowadzonego badania potwierdziły te założenia i wykazały, że uzyskiwanie wysokich wyników w tym obszarze stanowi bufor dla stresorów i wiąże się pozytywnie z efektywnością pracy. W odniesieniu do przedstawionych doniesień empirycznych sformułowano piąty problem badawczy: jakie związki występują między wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy?

Jako że rozbieżne wyniki badań nie pozwoliły na postawienie hipotezy kierunkowej, w celu dalszej eksploracji zależności między obszarami a efektywnością postawiono piątą ogólną hipotezę badawczą (por. rysunek 2):

H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy.

Według niektórych badaczy samoocena jest predyktorem przymusu i zadowolenia z pracy, gdyż wiąże się ona z preferencjami dla różnych typów motywacji (Deci i Ryan, 1985; Graves i in., 2012). Ma ona również pośredni związek z dobrostanem i efektywnością pracy poprzez zadowolenie z pracy – wysoka samoocena wiąże się z zadowoleniem z pracy, a zadowolenie wiąże się pozytywnie z dobrostanem i efektywnością pracy (Deci i Ryan, 1985; Graves i in., 2012). Według Graves (Graves i in., 2012), pozytywny związek samooceny z zadowoleniem z pracy, a negatywny – z przymusem pracy, można wytłumaczyć tym, że osoby z wysoką samooceną mogą nie odczuwać przymusu do pracy, ponieważ dla nich praca nie jest

sposobem na podwyższanie samooceny lub na unikanie negatywnych emocji w innych dziedzinach życia. Osoby z wysoką samooceną będą motywowane do pracy poprzez przyjemność lub zainteresowanie pracą samą w sobie, ponieważ posiadają wystarczającą autonomię i autodeterminację, by dążyć do wykonywania czynności, które są zgodne z ich własnymi zainteresowaniami (Graves i in., 2012; Judge i in., 2005). Inni badacze kontrargumentują, że z perspektywy teorii obszarów zależności wartości Ja (Crocker i Wolfe, 2001), to nie poziom samooceny, lecz fakt uzależniania jej od obszaru jakim jest praca zawodowa może tłumaczyć związek z postawą wobec pracy. Ferris wraz z zespołem (Ferris i in., 2010) pokazał, że w przypadku pracowników, którzy uzależniają swoje poczucie własnej wartości od osiągnięć w miejscu pracy nie zachodzi pozytywny związek samooceny z efektywnością pracy, a ich wyników nie obniża odczuwany w pracy stres. Pozytywny związek między wysokością samooceny a efektywnością pracy zachodzi jedynie u pracowników, którzy nie uzależniają swojej wartości od wyników w miejscu pracy.

Ponieważ efektywność pracy może się wiązać zarówno z postawą wobec pracy jak i obszarami zależności wartości Ja, a związek między postawą a obszarami nie został jeszcze przebadany, postawiono szóste pytanie badawcze: czy postawy wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wiążą się z efektywnością pracy wchodząc ze sobą w interakcje?

Dotychczas przeprowadzone badania pozwalają przewidzieć rodzaj zależności pomiędzy postawą wobec pracy a efektywnością pracy: pozytywna postawa wobec pracy powinna zwiększać efektywność, natomiast postawa negatywna – ją obniżać (Berta, 2018; Czubasiewicz, 2009; Forsgren i in., 2021; Graves i in. 2012; Graziotin i Fagerholm, 2019; Morawski, 2003; Meyer i in., 2017; Spence i Robbins, 1992; Storey i in., 2019). Z kolei związek obszarów zależności wartości Ja z efektywnością nie został jeszcze dostatecznie przebadany i istnieją sprzeczne wyniki odnośnie do rodzaju tego związku: obszary mogą wiązać się z efektywnością zarówno pozytywnie jak i negatywnie (Burhans i Dweck, 1995; Crocker i Niiya,

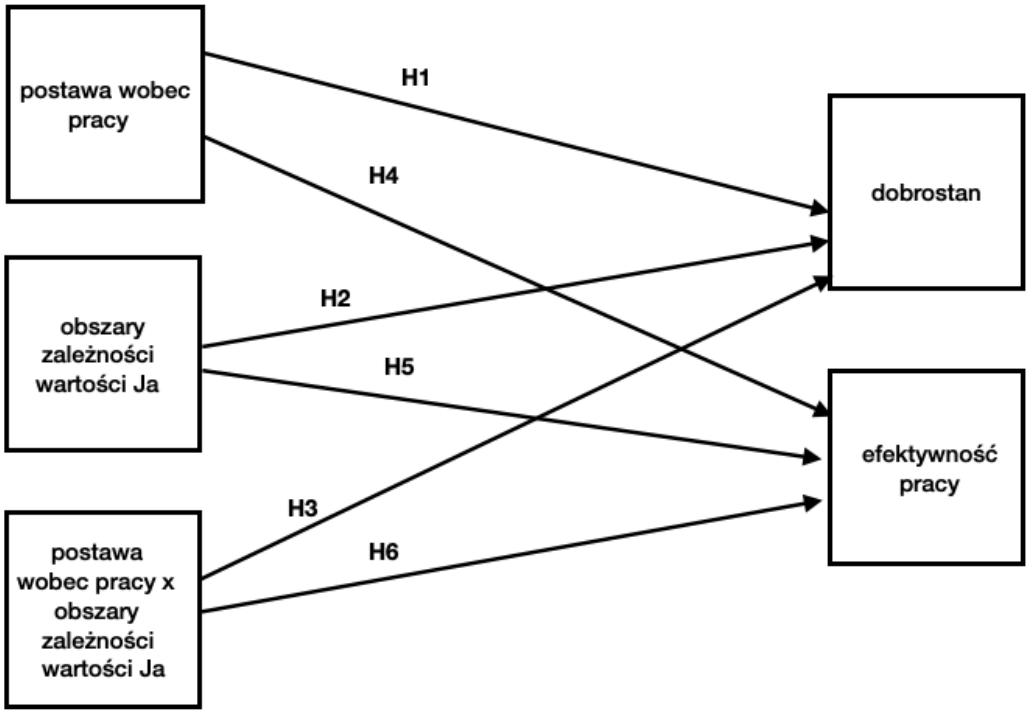
2008; Crocker i Park, 2004; Crocker i Wolfe, 2001; Ferris i in., 2010). Na tej podstawie założono, że interakcja obszarów z postawą może moderować ich związek z efektywnością pracy, jednak nie można postawić hipotez kierunkowych ze względu na sprzeczne wyniki poprzednich badań. Postawiono następującą hipotezę badawczą (por. rysunek 2):

H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy.

Aby osiągnąć omówione powyżej cele badawcze zbudowano model testujący hipotezy zilustrowany na rysunku 2.

Rysunek 2

Model zależności między zmiennymi



Źródło: opracowanie własne

4.2. Osoby badane

Wszystkie cztery badania przeprowadzono na łącznej próbie 984 osób (511 kobiet i 477 mężczyzn), w tym w badaniach korelacyjnych – 696 osób, a w badaniach eksperymentalnych – 288 osób.

W pierwszym badaniu korelacyjnym wzięły udział osoby dorosłe z województwa pomorskiego, pracujące w przedsiębiorstwach o różnym rozmiarze i profilu działalności. Dobór próby miał charakter losowy na poziomie organizacji. Próba badana wyniosła N = 327 osoby (168 kobiety – 51,38% i 159 mężczyzn – 48,62%). Średnia wieku badanych osób to M = 32,31 lata, SD = 7,67. Badana próba była zróżnicowana pod względem wykształcenia: większość badanych miała wykształcenie wyższe (266 – 81,35%), pozostali – średnie (60 – 18,35%) oraz podstawowe (1 – 0,31%).

Drugie badanie korelacyjne przeprowadzono wśród dorosłych osób pracujących, zamieszkujących na terenie Polski. Dobór próby miał charakter kwotowy w celu kontroli płci, wieku i poziomu wykształcenia. Badanie przeprowadzono na próbie liczącej N = 369 osoby (199 kobiety – 53,93% i 170 mężczyzn – 46,07%). Wiek osób badanych wynosił: 18-24 lata (24 – 6,5%), 25-34 lata (112 – 30,35%), 35-44 lata (92 – 24,93%), 45-54 lata (83 – 22,49%), 55 lat i więcej (58 – 15,72%). Badana próba była zróżnicowana pod względem wykształcenia: większość badanych miała wykształcenie wyższe (196 – 53,12%), pozostali – średnie (136 – 36,86%), zawodowe (34 – 9,21%) oraz podstawowe (3 – 0,81%).

Pierwsze badanie eksperymentalne przeprowadzono na próbie liczącej N = 144 osoby (72 kobiety i 72 mężczyzn). Średnia wieku badanych osób wyniosła M = 36,12 lata, SD = 8,67. W badaniu wzięły udział osoby z województwa pomorskiego pracujące w przedsiębiorstwach o różnym rozmiarze i profilu działalności. Badanie zostało przeprowadzone na Wydziale

Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej pośród słuchaczy studiów podyplomowych. Dobór próby miał charakter losowy na poziomie wydziału.

Drugie badanie eksperymentalne przeprowadzono na próbie liczącej N = 144 osoby (72 kobiety i 72 mężczyzn). Średnia wieku badanych osób wyniosła M = 23,22 lata, SD = 1,69. Badane osoby studiowały na Uniwersytecie Gdańskim na Wydziale Nauk Społecznych oraz na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu na Wydziale Nauk Społecznych. Dobór próby miał charakter losowy na poziomie wydziału.

4.3. Narzędzia, materiały i procedura

W celu dokładnego pomiaru relacji pomiędzy obszarami zależności wartości Ja, postawami wobec pracy a dobrostanem i efektywnością pracy w badaniach zostały zastosowane narzędzia kwestionariuszowe oraz materiały eksperymentalne. Wszystkie badania przeprowadzono w okresie od 2014 roku do 2021 roku. Pierwszym etapem badań była adaptacja Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja CSWS (Crocker i in., 2003) do warunków polskich. Następnie przeprowadzono dwa badania korelacyjne metodami kwestionariuszowymi. Użyto w nich dwóch sposobów pomiaru pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy – Skali WorkBAT (Spence i Robbins, 1992) oraz Kwestionariusza Postawy wobec pracy (Czerw, 2013) – aby dokładniej poznać relację między różnymi typami postawy wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja. W celu poszerzenia wiedzy o dobrostanie w pracy zarówno z perspektywy hedonistycznej, jak i eudajmonistycznej, zastosowano dziewięć skal do pomiaru dobrostanu hedonistycznego i eudajmonistycznego. Efektywność pracy została zmierzona za pomocą subiektywnej oceny deklarowanej przez uczestników badania. Następnie przeprowadzono dwa badania eksperymentalne, w celu zweryfikowania wyników uzyskanych metodami kwestionariuszowymi, z wykorzystaniem innej operacjonalizacji zmiennych, w tym pomiaru efektywności w sposób obiektywny, a nie

subiektywny. Wszystkie wykorzystane narzędzia zostały wymienione w tabeli 1 oraz opisane w następnych podrozdziałach.

Pierwsze badanie korelacyjne zostało przeprowadzone metodą papier-ołówek pośród osób pracujących w przedsiębiorstwach w województwie pomorskim, w których kierownictwo lub działy HR wyraziły zgodę na udział w badaniu po otrzymaniu maila z zaproszeniem. Przed rozpoczęciem badania osoby badane zostały poinformowane, że uzyskane wyniki zostaną użyte wyłącznie do celów naukowych. Następnie każda z osób otrzymywała identyczny pakiet kwestionariuszy do samodzielnego wypełnienia. Kwestionariusze były następnie zbierane przez kierownika lub przedstawiciela działu HR i przekazywane badaczowi.

Drugie badanie korelacyjne przeprowadzono na portalu badawczym Ariadna (panelariadna.pl), a uczestnikami były osoby pracujące z całej Polski. Udział w badaniu mogły wziąć jedynie osoby spełniające określone kryteria (wiek, płeć, status osoby pracującej). Każda z osób dostała ten sam pakiet kwestionariuszy w losowej kolejności do samodzielnego wypełnienia. Czas wypełniania ankiet był mierzony, aby można było odrzucić wyniki skrajne (ukończenie badania zbyt szybko lub wolno).

Trzecie badanie, eksperymentalne, zostało przeprowadzone na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej pośród słuchaczy studiów podyplomowych, którzy byli osobami pracującymi. Uczestnicy byli losowo przydzielani do jednej z grup w następującym planie eksperymentalnym: 2 (postawa wobec pracy: negatywna - przymus, pozytywna - zadowolenie) x 3 (obszary zależności wartości Ja: zewnętrzne - rywalizacja, wewnętrzne - przestrzeganie zasad, kontrolna) i otrzymywali odpowiedni dla danej grupy zestaw kwestionariuszy do uzupełnienia w zadanej kolejności. Najpierw aktywizowano jeden z obszarów zależności wartości Ja poprzez szukanie wyrazów w diagramie (w przypadku grupy kontrolnej osoba badana wykonywała zadanie neutralne) i sprawdzano aktywizację. Następnie uczestnicy mieli przypomnieć sobie i opisać sytuację, którą przeżyli w pracy, spełniająca

określone kryteria, co stanowiło aktywizację postawy przymusu pracy lub zadowolenia z pracy. Potem badani odpowiadali na pytania związane z postrzeganą efektywnością pracy w opisanej sytuacji. Na koniec uzupełniali pytania dotyczące dobrostanu i oddawali kwestionariusze badaczowi.

Ostatnie badanie eksperymentalne zostało zrealizowane na Uniwersytecie Gdańskim na Wydziale Nauk Społecznych oraz na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu na Wydziale Nauk Społecznych. Było ono przeprowadzane indywidualnie z każdą z osób. Badanych podzielono losowo na trzy grupy (zewnętrzny lub wewnętrzny obszar zależności wartości Ja lub grupa kontrolna). Dwukrotnie aktywizowano u nich obszar rywalizacji lub przestrzegania zasad (najpierw za pomocą opisu sytuacji, potem – uzupełniania wyrazów) albo proszono o wykonanie neutralnego zadania w przypadku grupy kontrolnej. Następnie badani byli przydzielani do dwóch grup eksperymentalnych (postawy przymusu lub zadowolenia z pracy) na podstawie ustosunkowania się do różnych typów aktywności (układania puzzli, rozwiązywania krzyżówek lub sudoku). Badani lubiący wykonywane zadanie trafiali do grupy zadowolenia, a badani nielubiący danego zadania – do grupy przymusu. Następnie osoby badane wykonywały przydzielone zadanie symulujące sytuację pracy, a badacz mierzył czas i sprawdzał czy zostało ono ukończone. Potem badani otrzymywali arkusz do pomiaru dobrostanu.

Tabela 1

Lista zmiennych wraz z charakterystyką technik pomiarowych w kolejnych badaniach

Zmienne	Wskaźniki	Narzędzia	Badanie numer
Obszary zależności wartości Ja	Poziom zależności od obszarów zewnętrznych (kompetencji, akceptacji innych, rywalizacji, wsparcia rodziny)	Kwestionariusz CSWS-PL (Crocker i in., 2003; adaptacja: Wojtaś, Zawadzka, Szabowska-Walaszczyk, 2019)	1, 2, 3, 4

Zmienne	Wskaźniki	Narzędzia	Badanie numer
	Poziom zależności od obszarów wewnętrznych (miłości Boga, przestrzegania zasad)		
Postawa wobec pracy	Nasilenie postawy negatywnej (przymusu pracy) Nasilenie postawy pozytywnej (zadowolenia z pracy)	Skala WorkBAT (Spence i Robbins, 1992; adaptacja: Malinowska, Tokarz, Gad, 2010)	1, 3, 4
	Nasilenie postawy negatywnej (postawy punitywnej) Nasilenie postawy pozytywnej (postawy hedonistyczno-autotelicznej)	Kwestionariusz postaw wobec pracy PWP (Czerw, 2013)	2, 3, 4
Dobrostan hedonistyczny – wymiar emocjonalny	Poziom satysfakcji z życia	Skala satysfakcji z życia SWLS (Diener i in., 1985; adaptacja: Juczyński, 2001)	1
	Poziom zadowolenia z życia	Drabina Cantrila (Cantril, 1965)	2, 3, 4
	Poziom ogólnego nastroju	Skala nastroju ogólnego (Wojciszke i Baryła, 2004)	3
	Pozytywny lub negatywny bilans emocjonalny	Skale nastroju pozytywnego i negatywnego (Wojciszke i Baryła, 2004)	4
Dobrostan hedonistyczny – wymiar emocjonalny (złe samopoczucie)	Natężenie odczuwanego stresu	Skala odczuwanego stresu PSS-10 (Cohen, Kamarck, Mermelstein, 1983, adaptacja: Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009)	1, 2
	Poziom gotowości do samonaprawy	Skala gotowości do samonaprawy SGS	1

Zmienne	Wskaźniki	Narzędzia	Badanie numer
Dobrostan eudajmonistyczny – wymiar psychologiczny		(Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011)	
	Poziom sensowności pracy w perspektywie osobistej	The Work and Meaning Inventory WAMI-PL (Steger, Dik i Duffy, 2012, adaptacja: Puchalska-Kamińska, Czerw, Roczniewska, 2019)	2
Dobrostan eudajmonistyczny – wymiar społeczny	Poziom sensowności pracy w perspektywie globalnej		
Dobrostan ogólny	Poziom dobrostanu ogólnego	Kwestionariusz Mental Health Continuum – Short Form MHC-SF (Keyes, 2002, adaptacja: Karaś, Cieciuch, Keyes, 2014)	2
Dobrostan hedonistyczny – wymiar emocjonalny	Poziom dobrostanu emocjonalnego		
Dobrostan eudajmonistyczny – wymiar psychologiczny	Poziom dobrostanu psychologicznego		
Dobrostan eudajmonistyczny – wymiar społeczny	Poziom dobrostanu społecznego		
Efektywność pracy	Subiektywna ocena efektywności pracy	Odpowiedzi na 2 pytania dotyczące efektywności pracy na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niską wydajność, a 5 – bardzo dużą wydajność	2
	Ilość czasu poświęconego na pracę Ukończenie lub nieukończenie zadania	Czas w minutach	4
	Subiektywna ocena efektywności pracy	Odpowiedź na pytanie dotyczące efektywności pracy na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza bardzo niską wydajność, a 10 – bardzo dużą wydajność	3

Źródło: opracowanie własne

4.3.1. Badania korelacyjne

Poniżej opisano narzędzia kwestionariuszowe wykorzystane w badaniach korelacyjnych.

Kwestionariusz obszarów zależności wartości Ja CSWS-PL

Do pomiaru zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja użyto polskiej adaptacji Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja (*Contingencies of Self-Worth Scale,* Crocker i in., 2003). Polska wersja kwestionariusza CSWS-PL (Wojtaś i in., 2018) składa się z 35 pytań, które odpowiadają sześciu następującym obszarom zależności wartości Ja: kompetencjom, miłości Boga, akceptacji innych, przestrzeganiu zasad, rywalizacji i wsparciu rodziny. Obszary można podzielić na zewnętrzne (rywalizacja, akceptacja innych, kompetencje, wsparcie rodziny) i wewnętrzne (przestrzeganie zasad, miłość Boga) (Crocker i in., 2003). Badani są proszeni o ustosunkowanie się do stwierdzeń ze skali na siedmiostopniowej skali Likerta (od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam" do 7 – „zdecydowanie się zgadzam"). Rzetelność każdej ze skal wyniosła: $\alpha = 0{,}83$ (kompetencje), $\alpha = 0{,}96$ (miłość Boga), $\alpha = 0{,}76$ (akceptacja innych), $\alpha = 0{,}85$ (przestrzeganie zasad), $\alpha = 0{,}85$ (rywalizacja), $\alpha = 0{,}83$ (wsparcie rodziny). Rzetelność czynnika wewnętrznych obszarów w pierwszym badaniu korelacyjnym wynosiła $\alpha = 0{,}89$, a rzetelność obszarów zewnętrznych $\alpha = 0{,}81$. Rzetelność czynnika wewnętrznych obszarów w drugim badaniu korelacyjnym wynosiła $\alpha = 0{,}91$, a rzetelność obszarów zewnętrznych $\alpha = 0{,}75$.

Skala WorkBAT

Do pomiaru pozytywnej i negatywnej postawy wobec pracy w pierwszym badaniu korelacyjnym zastosowano skalę WorkBAT (*Workaholism Battery,* Spence i Robbins, 1992) w polskiej adaptacji (Malinowska i in., 2010). Została ona stworzona do pomiaru pracoholizmu,

jednakże jej autorki założyły, że umożliwia również pomiar postaw niepatologicznych. Oryginalna wersja skali składa się z 25 pytań składających się na trzy wymiary: przymus pracy, zadowolenie z pracy i zaangażowanie w pracę. Przymus pracy (*feeling driven to work*) oznacza wewnętrzne odczucie presji, niezwiązane z wymaganiami zewnętrznymi – jednostka odczuwa stres lub poczucie winy, gdy nie pracuje („Czuję obowiązek, aby pracować ciężko nawet, jeśli nie sprawia mi to przyjemności"). Zadowolenie z pracy (*work enjoyment*) to odczuwanie przyjemności z wykonywanej pracy („Wyłącznie dla przyjemności wykonuję więcej pracy, niż się ode mnie oczekuje"). Zaangażowanie w pracę (*work involvement*) oznacza przywiązanie do pracy i poświęcanie jej dużej ilości czasu („Jestem znudzony i wyczerpany podczas wakacji, gdy nie mam nic produktywnego do zrobienia"). Każdy z tych trzech czynników może przyjmować wysoki lub niski poziom, co pozwala na wyłonienie sześciu kategorii postaw. Tylko dwie z nich określają typy pracoholików (mają charakter patologiczny), pozostałe są postawami wobec pracy i stylami pracy (Paluchowski i in., 2014; Malinowska, 2014; Spence i Robbins, 1992). Pracoholików (*workaholics*) charakteryzuje wysoki poziom zaangażowania i przymusu oraz niski – zadowolenia z pracy; entuzjastycznych pracoholików (*enthusiastic workaholics*) – wysokie wyniki na wszystkich wymiarach; entuzjastów pracy (*work enthusiasts*) – wysokie zaangażowanie i zadowolenie oraz niski przymus; pracowników zrelaksowanych (*relaxed workers*) – niski poziom zaangażowania i przymusu oraz wysoki zadowolenia; pracowników rozczarowanych (*disenchanted workers*) – niski poziom zaangażowania i zadowolenia, a wysoki – przymusu; pracowników niezaangażowanych (*unengaged workers*) – niskie wyniki na wszystkich wymiarach (Malinowska, 2014; Spence i Robbins, 1992).

Polska wersja kwestionariusza składa się z 15 stwierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się na pięciostopniowej skali (od 1 – „zdecydowanie się zgadzam" do 5 – „zdecydowanie się nie zgadzam"). Poszczególne pozycje wchodzą w skład dwóch wymiarów:

przymusu pracy (α = 0,75) (np. „Mam poczucie winy, gdy biorę wolne.") oraz zadowolenia z pracy (α = 0,81) (np. „Czasem, gdy wstaję rano, nie mogę się doczekać, kiedy pójdę do pracy."). Zaangażowanie w pracę – trzeci wymiar z amerykańskiej wersji skali osiąga niską rzetelność w większości adaptacji i walidacji, przez co niektórzy badacze postulują jego usunięcie i stosowanie dwuczynnikowej wersji skali, a co za tym idzie – wyróżnianie tylko przymusu i zadowolenia zamiast sześciu postaw zaproponowanych przez Spence i Robbins (Ersoy-Kart, 2005; Kanai i in., 1996; Malinowska, 2014; McMillan i in., 2002). W niniejszym badaniu, ze względu na problem badany w pracy, również wykorzystano jedynie wymiary przymusu i zadowolenia z pracy oraz potraktowano je jako osobne czynniki. Podobny sposób pomiaru był już z powodzeniem stosowany w badaniach poprzedników (Graves i in., 2012; Laurence i in., 2019; Malinowska i Tokarz, 2013). Rzetelność skal wyniosła: α = 0,83 (przymus pracy) oraz α = 0,81 (zadowolenie z pracy).

Kwestionariusz postaw wobec pracy PWP

Do pomiaru pozytywnej i negatywnej postawy wobec pracy w drugim badaniu korelacyjnym użyto Kwestionariusza postaw wobec pracy PWP (Czerw, 2013). Na skalę składają się dwa czynniki: postawa hedoniczno-autoteliczna oraz normatywna. Wymiar postawy hedonistyczno-autotelicznej stanowi kontinuum, które na jednym końcu zawiera zarówno postawę autoteliczną (przykładowe pytanie ze skali: „Praca pozwala na rozwój człowieka"), czyli traktowanie pracy jako okazji do rozwoju, jak i postawę hedonistyczną, czyli czerpanie zadowolenia z pracy („Praca to radość"). Na drugim końcu znajduje się postawa punitywna, oznaczająca przymus („Praca to kara"). Wymiar postawy normatywnej mierzy traktowanie pracy jako zobowiązania wobec społeczeństwa.

Wysoki wynik zdobyty na wymiarze postawy hedoniczno-autotelicznej świadczy o postrzeganiu pracy jako okazji do samorozwoju, traktowaniu jej jako przyjemnej i korzystnej.

Niski wynik świadczy o postrzeganiu pracy jako nieprzyjemnej, wykonywanej z przymusu i przynoszącej koszty i nieprzyjemności. Wysoki wynik zdobyty na wymiarze postawy normatywnej świadczy o postrzeganiu pracy jako korzyści społecznej, która buduje tożsamość i rolę społeczną jednostki. Niski wynik świadczy o niedocenianiu pracy w kontekście społecznym. Badania Czerw (2013) pokazały, że postawa hedonistyczno-autoteliczna koreluje pozytywnie z wymiarem samorealizacji poprzez pracę, a negatywnie z wymiarem dążenia do dobrobytu z Kwestionariusza wartości i modeli pracy (Bajcar i in., 2011), a postawa normatywna koreluje pozytywnie z prospołecznością i bezpieczeństwem w pracy z tej samej skali.

Skala PWP składa się z 32 pytań, do których badany ustosunkowuje się na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza „całkowicie się nie zgadzam", a 5 – „całkowicie się zgadzam". Rzetelność skali w badaniach opisanych w niniejszej pracy wyniosła $\alpha = 0{,}86$.

W pierwszym badaniu korelacyjnym zastosowano trzy sposoby pomiaru dobrostanu w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej – w wymiarze emocjonalnym: poziom satysfakcji z życia (SWLS) i natężenie odczuwanego stresu (PSS-10), a w wymiarze psychologicznym: poziom gotowości do samonaprawy (SGS). Teoretyczny model dobrostanu w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej został przestawiony na rysunku 1 w rozdziale 1.

Skala satysfakcji z życia SWLS

Pierwszą skalą użytą do pomiaru dobrostanu hedonistycznego była Skala satysfakcji z życia SWLS (Juczyński, 2009), będąca polską adaptacją skali *Satisfaction With Life Scale* Dienera i współpracowników (1985). Mierzy ona poziom satysfakcji z życia. Zawiera pięć stwierdzeń („W większości obszarów życie jest zbliżone do ideału.", „Jestem całkowicie

usatysfakcjonowany swoim życiem.”). Badani określają w jakim stopniu zgadzają się z każdym ze stwierdzeń na siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznacza „Zdecydowanie się nie zgadzam”, a 7 – „Całkowicie się zgadzam”. Rzetelność skali wyniosła $\alpha = 0,87$.

Skala odczuwanego stresu PSS-10

Drugą skalą użytą do pomiaru dobrostanu hedonistycznego jako złego samopoczucia była Skala odczuwanego stresu PSS-10 (*Perceived Stress Scale*, Cohen i in., 1983, polska adaptacja: Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009). Skala ta mierzy natężenie odczuwanego stresu. Zawiera opis dziesięciu subiektywnych odczuć związanych z codziennym życiem w ostatnim miesiącu (np. „Jak często w ciągu ostatniego miesiąca czułeś/-aś, że ważne sprawy w twoim życiu wymykają ci się spod kontroli?”, „Jak często w ciągu ostatniego miesiąca stwierdzałeś/-aś, że nie radzisz sobie ze wszystkimi obowiązkami?”). Badany ustosunkowuje się do częstotliwości odczuwania opisanych odczuć na pięciostopniowej skali od „1 – nigdy” do „5 – bardzo często”. Rzetelność skali w pierwszym badaniu wyniosła $\alpha = 0,85$, a w drugim $\alpha = 0,86$.

Skala gotowości do samonaprawy SGS

Skalą do pomiaru dobrostanu eudajmonistycznego była Skala gotowości do samonaprawy SGS (Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011; Zawadzka, 2014). Skala bada poziom gotowości do samonaprawy, rozumiany jako intencja dążenia do poprawienia własnych cech, umiejętności, zdrowia czy dobrostanu. Narzędzie to składa się z 14 stwierdzeń, które umożliwiają pomiar dwóch zmiennych: gotowości do poprawy siebie (np. „Dążę do rzeczywistego poprawienia własnych cech”; „Aktywnie dążę do tego, aby być lepszym”; „Praca nad moim charakterem jest dla mnie ważna”) oraz gotowości do naprawy zdrowia (np. „Dążę do rzeczywistego poprawienia własnego zdrowia”; „Często kontroluję stan swojego zdrowia”). Odpowiedzi na stwierdzenia omawianego narzędzia udziela się stosując

pięciostopniową skalę od „1 – w ogóle mnie nie opisuje” do „5 – zdecydowanie mnie opisuje”. W niniejszym badaniu wykorzystano podskalę gotowości do samonaprawy. Rzetelność dla gotowości do samonaprawy wyniosła $\alpha = 0{,}91$.

W drugim badaniu korelacyjnym zastosowano cztery sposoby pomiaru dobrostanu w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej – w wymiarze emocjonalnym: poziom zadowolenia z życia (Drabina Cantrila), dobrostan emocjonalny (MHC-SF) oraz natężenie odczuwanego stresu (PSS-10), w wymiarze psychologicznym: poziom sensowności pracy w perspektywie osobistej (WAMI-PL) i dobrostan psychologiczny (MHC-SF), a w wymiarze społecznym: poziom sensowności pracy w perspektywie globalnej (WAMI-PL) i dobrostan społeczny (MHC-SF).

Drabina Cantrila

Drabina Cantrila (Cantril, 1965) mierzy poziom zadowolenia z życia. Ma ona graficzną postać drabiny oznaczonej numerami od 0 do 10 oraz zestawu pięciu pytań odnoszących się do teraźniejszego (np. „Zakreśl cyfrę wskazującą na tej drabinie miejsce, w jakim zgodnie z Twoim odczuciem znajduje się Twoje obecne życie.”), przeszłego (np. „Gdzie na tej drabinie umieściłbyś swój najlepszy dzień minionego roku?”) i przyszłego życia (np. „Jakiego spodziewasz się życia za 5 lat – gdzie mógłbyś je umieścić na tej drabinie?”). Osoby badane oceniają swoje obecne życie na jedenastostopniowej skali, gdzie 0 oznacza najgorsze, a 10 – najlepsze życie.

Kwestionariusz Mental Health Continuum – Short Form MHC-SF

Kwestionariusz *Mental Health Continuum – Short Form MHC-SF* (Keyes, 2002; adaptacja polska Karaś i in., 2014) mierzy poziom dobrostanu w perspektywie hedonistycznej

oraz eudajmonistycznej. Wersja skrócona składa się z 14 itemów najbardziej charakterystycznych dla definicji poszczególnych aspektów dobrostanu. Osoby badane odpowiadają jak często doświadczyły różnych symptomów zdrowia psychicznego w ciągu ostatniego miesiąca („nigdy", „raz czy dwa", „mniej więcej raz w tygodniu", „2-3 razy w tygodniu", „prawie codziennie", „codziennie"). Skala pozwala na pomiar ogólnego wskaźnika dobrostanu, a także trzech szczegółowych: dobrostanu hedonistycznego w wymiarze emocjonalnym („Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś/-aś że jesteś szczęśliwy/-a"), dobrostanu eudajmonistycznego w wymiarze społecznym („Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś/-aś że wnosisz coś ważnego do społeczeństwa") oraz dobrostanu eudajmonistycznego w wymiarze psychologicznym („Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś/-aś że twoje życie ma cel i sens"). Rzetelność poszczególnych skal w tym badaniu wyniosła: dobrostan ogólny $\alpha = 0{,}96$, dobrostan hedonistyczny, wymiar emocjonalny $\alpha = 0{,}92$, dobrostan eudajmonistyczny, wymiar społeczny $\alpha = 0{,}93$ oraz dobrostan eudajmonistyczny, wymiar psychologiczny $\alpha = 0{,}94$.

The Work and Meaning Inventory WAMI-PL

Skala *The Work and Meaning Inventory WAMI* (Steger i in., 2012) w polskiej adaptacji WAMI-PL (Puchalska-Kamińska i in., 2019) mierzy poziom sensowności pracy w perspektywie własnej oraz globalnej. Składa się z 10 pytań („Obrałem/-am drogę zawodową, która ma znaczenie", „Uważam, że moja praca przyczynia się do mojego rozwoju osobistego"), na które badani odpowiadają na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nieprawda", a 5 oznacza „zdecydowanie prawda". Rzetelność skali sensowności pracy w perspektywie własnej w badanej grupie wyniosła $\alpha = 0{,}92$. Rzetelność skali sensowności pracy w perspektywie globalnej wyniosła $\alpha = 0{,}79$.

W drugim badaniu korelacyjnym efektywność pracy mierzono za pomocą dwóch pytań: „Jak ogólnie oceniasz wydajność swojej pracy (na ile przynosi ona znaczne zyski lub efekty)?" odnoszącego się do ogólnej efektywności pracy oraz „Jak oceniasz wydajność swojej pracy w ciągu ostatniego pół roku?" odnoszącego się do efektywności pracy z ostatniego pół roku. Osoby badane odpowiadały na te pytania na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo niską wydajność, a 5 – bardzo wysoką wydajność.

4.3.2. Badania eksperymentalne

W obydwóch badaniach eksperymentalnych do aktywizacji zewnętrznego (rywalizacja) i wewnętrznego (przestrzeganie zasad) obszaru zależności wartości Ja zastosowano technikę torowania pojęciowego (*conceptual priming technique*) (Bargh i Chartrand, 2000). Polega ona na aktywizacji reprezentacji poznawczej w taki sposób, że badany nie zauważa związku między tą aktywizacją a późniejszym wpływem lub użyciem danej reprezentacji w innym kontekście. Już Higgins wraz z zespołem (1977) pokazali, że można torować pojęcia związane z cechami osobowości za pomocą nieodległego w czasie użycia – poprzez ekspozycję synonimów cech osobowości uczestnikom badania w pierwszej jego fazie. Wielu badaczy stosowało z powodzeniem torowanie pojęciowe do aktywizacji różnorodnych konstruktów: władzy (Bargh i in., 1995; Wojciszke, 2011), idei Boga (Geravis i Norenzayan, 2012), idei duchowości (Randolph-Seng i Nielsen, 2007), kultury organizacyjnej (Zawadzka, Rybarczyk-Adamska i Dedelis, 2012), kompetencji i zamożności (Mikiewicz, 2015). Aktywizacja pojęć w tych badaniach polegała zarówno na uzupełnianiu brakujących liter w wyrazach (Bargh i in., 1995), jak i układaniu zdań z rozsypanek wyrazowych (*scrambled sentence task*) (Geravis i Norenzayan, 2012; Randolph-Seng i Nielsen, 2007). Zdaniem badaczy takich jak Bargh i Chartrand (2000) w przypadkach, gdy konstrukt, który ma zostać torowany, nie jest wystarczająco prosty lub konkretny, by wystarczyło użyć pojedynczych słów, można użyć

całych fraz lub, idąc o krok dalej, można wykorzystać znaczenie całego zdania jako aktywizację pojęcia. Trzeba jednak wtedy pamiętać o zawarciu wielu zdań wypełniających, aby konstrukt nie stał się łatwy do odgadnięcia przez osoby badane. Taki rodzaj torowania stanowią opisy sytuacji stosowane przez wielu badaczy, między innymi przez Wojciszke (2011), Zawadzką z zespołem (2012), czy Mikiewicza (2015).

W pierwszym badaniu eksperymentalnym uczestnicy badania mieli za zadanie znalezienie i wypisanie 10 rzeczowników, ukrytych między losowymi literami w diagramie, torujących rywalizację (np. osiągnięcia, współzawodnictwo, zwycięstwo), przestrzeganie zasad (np. moralność, etyczny, uczciwość) lub słowa neutralne (nazwy drzew: np. kasztanowiec, brzoza, świerk) (patrz: załącznik 1). W drugim badaniu eksperymentalnym zastosowano podwójną aktywizację: badani najpierw czytali opis sytuacji w pracy związanej z rywalizacją lub przestrzeganiem zasad, a następnie uzupełniali brakujące litery w pięciu wyrazach. Opisy sytuacji zostały napisane w taki sposób, aby całe zdania torowały dany obszar zależności wartości Ja (rywalizację lub przestrzeganie zasad), a ich ilość była jak największa w proporcji do całego tekstu, przy jednoczesnym zachowaniu sensu i wiarygodności opisu.

Postawy wobec pracy – negatywna (przymus) i pozytywna (zadowolenie) – zostały w obydwu badaniach eksperymentalnych zoperacjonalizowane w następujący sposób: przymus pracy to odczucie presji i konieczności pracy (Malinowska i in., 2010), a także traktowanie pracy jako czegoś narzuconego, trudnego i nieprzyjemnego (Czerw, 2013; Terelak i Jankowska, 2009). Z kolei zadowolenie z pracy oznacza odczuwanie przyjemności z jej wykonywania (Czerw, 2013; Malinowska i in., 2010).

Uczestnicy pierwszego badania eksperymentalnego byli proszeni o przywołanie doświadczonej wcześniej sytuacji przymusu lub zadowolenia z pracy i szczegółowe jej opisanie. Podobna manipulacja okazała się skuteczna w innych badaniach, w których

aktywizowano sytuacje władzy i podwładności (np. Galinsky in., 2003; Smith i Trope, 2006; Strużyńska-Kujałowicz i Wojciszke, 2007).

W drugim badaniu eksperymentalnym symulowano sytuację pracy i aktywizowano postawy przymusu i zadowolenia. W grupie, w której aktywizowano przymus pracy, badany otrzymywał do wykonania formę pracy (krzyżówkę, puzzle lub sudoku), którą wcześniej ocenił jako najmniej lubianą. W grupie, w której aktywizowano zadowolenie z pracy, badany otrzymywał do wykonania formę pracy, którą ocenił jako najbardziej lubianą. Aktywności takie jak krzyżówka, puzzle i sudoku zostały wybrane jako formy pracy, ponieważ spełniają kryteria pojęcia pracy, którą określa się jako „aktywność fizyczną lub intelektualną, której wymaga społeczeństwo lub którą narzuca się sobie w określonym celu" (Sillamy, 1994, s. 218). Wszystkie trzy z tych aktywności można zaliczyć do aktywności intelektualnych, wymagających wykorzystania umiejętności językowych (krzyżówka), przestrzennych (puzzle) i matematycznych (sudoku). Zostały one dobrane w takim zestawie właśnie ze względu na różnorodność umiejętności wymaganych do ich ukończenia, a co za tym idzie indywidualne preferencje badanych związane z posiadaniem powyższych umiejętności, które umożliwiły aktywizowanie postawy przymusu bądź zadowolenia z pracy w zależności od grupy, do której została przypisana osoba badana.

Wymiar emocjonalny dobrostanu (perspektywa hedonistyczna) zmierzono w badaniach eksperymentalnych za pomocą Drabiny Cantrila (Cantril, 1965), Skali nastroju ogólnego (Wojciszke i Baryła, 2004) oraz Skal nastroju pozytywnego i negatywnego (Wojciszke i Baryła, 2004).

Skala Nastroju Ogólnego

Skala Nastroju Ogólnego (Wojciszke i Baryła, 2004) mierzy poziom nastroju ogólnego. Składa się ona z 10 pytań wyrażających ogólny nastrój pozytywny (np. „Czuję się świetnie")

lub negatywny (np. „Jestem w złym humorze”). Badani wskazują na pięciostopniowej skali jak dalece zgadzają się lub nie z każdym z tych twierdzeń (1 – „nie zgadzam się, 5 – „zgadzam się”). Rzetelność skali wyniosła $\alpha = 0{,}95$.

Skale nastroju pozytywnego i negatywnego

Skale nastroju pozytywnego i negatywnego (Wojciszke i Baryła, 2004) mierzą pozytywny lub negatywny bilans emocjonalny. Są one listami przymiotnikowymi – składają się z 10 przymiotników określających nastrój pozytywny (np. pozytywny, beztroski, optymistyczny) lub negatywny (np. zgaszony, nieszczęśliwy, zmartwiony). Zadaniem badanych jest zakreślenie wszystkich słów, które najlepiej oddają sposób, w jaki się czują w danym momencie.

W pierwszym badaniu eksperymentalnym efektywność pracy mierzono poprzez subiektywną ocenę. Badani zaznaczali na dziesięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo niską efektywność, a 10 – bardzo wysoką efektywność, zaobserwowany samodzielnie poziom efektywności podczas opisanej wcześniej sytuacji pracy („Na ile Twoja praca w opisanej powyżej sytuacji była wydajna – przynosząca znaczne zyski lub efekty?”).

W drugim badaniu eksperymentalnym efektywność mierzono za pomocą dwóch wskaźników: czasu poświęconego przez badanego na pracę, mierzonego przez badacza za pomocą stopera oraz ukończenia lub nieukończenia przez badanego zadania. Gdy badany kończył pracować nad zadaniem czas, który na nie poświęcił, oraz fakt ukończenia lub nieukończenia zadania były zapisywane.

5. Polska adaptacja kwestionariusza CSWS

Pierwszym etapem przeprowadzonych badań była adaptacja Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja (CSWS, Crocker i in., 2003) do warunków polskich. Pełne wyniki analiz opisujących właściwości kwestionariusza zaprezentowano w publikacji autorstwa Wojtaś, Zawadzkiej i Szabowskiej-Walaszczyk (2018). Opisano tam istniejące adaptacje kwestionariusza, jego strukturę czynnikową, rzetelność, trafność zewnętrzną oraz wewnętrzną, a także statystyki opisowe.

5.1. Założenia badania

Crocker i Wolfe (2001) definiują obszary zależności wartości Ja (*contingencies of self-worth*) jako „kategorie wyników, na których osoba opiera swoje poczucie własnej wartości w taki sposób, że jej własna wartość zależy od postrzeganych sukcesów, porażek lub wypełniania standardów w danym obszarze" (s. 594). Zgodnie z tą teorią, obiektywnie postrzegany sukces zawodowy czy dobre relacje społeczne mogą w różny sposób wpływać na poczucie wartości jednostki, w zależności od tego, które domeny życia są dla jej poczucia wartości istotne.

W pierwotnej wersji wyłoniono siedem obszarów zależności wartości Ja: wygląd (*appearance*), miłość Boga (*God's love*), rywalizację (c*ompetition*), przestrzeganie zasad (*virtue*), akceptację innych (*approval from others*), wsparcie rodziny (*family support*) i kompetencje akademickie (*academic competence*). Przyjęto, że tych siedem obszarów można umieścić na continuum – od obszarów wewnętrznych (*internal)* do zewnętrznych (*external)* (Crocker i in., 2003). Obszary wewnętrzne (przestrzeganie zasad i miłość Boga) odzwierciedlają autonomiczne aspekty Ja. Obszary zewnętrzne (od wsparcia rodziny po wygląd i akceptację innych) odnoszą się do procesów porównań społecznych i dotyczą oceny siebie w oparciu o standardy społeczne i oceny innych. Badania Crocker i współpracowników (2003)

dowiodły, że budowanie poczucia wartości Ja w oparciu o obszary zewnętrzne wiąże się z niższą samooceną ogólną, zwiększonym neurotyzmem oraz narcyzmem.

Obszary zależności wartości Ja w niektórych aspektach przypominają aspiracje (Kasser i Ryan, 1993): nie tylko można je podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne, ale mają one również samoregulacyjny charakter, czyli wpływają na to, jakie cele są realizowane oraz w jaki sposób (Crocker i in., 2006). W takim ujęciu jednostki wyznaczają sobie cele (*self-validation goals*) umożliwiające potwierdzanie własnej wartości w obszarze, który ma największe znaczenie dla samooceny. Przykładowo, jeżeli dla osoby kluczowy jest obszar wartości związany z kompetencjami zawodowymi, to będzie ona inwestowała więcej czasu w czynności sprzyjające osiągnięciu sukcesu w pracy (na przykład szkolenia zawodowe), czy ogólnie będzie poświęcać więcej czasu na pracę. Crocker i współpracownicy (2003) potwierdzili ten efekt w badaniach longitudinalnych z udziałem studentów. Wykazano w nich, że znaczenie obszaru zależności wartości Ja dla jednostki było predyktorem związanego z nim aktywności: czasu poświęcanego na naukę, dbanie o wygląd, czy też uczestniczenie w praktykach religijnych. Cele potwierdzające konkretny obszar wartości Ja wiążą się z dążeniem do unikania porażek w danej sferze. Przykładowo, osoba utwierdzająca swoją wartość poprzez kompetencje w pracy może unikać sytuacji, w których ryzyko niepowodzenia jest zbyt wysokie, na przykład może stronić od wyzwań zawodowych. Może okazać się to niekorzystne w dłuższej perspektywie, ponieważ ogranicza możliwość osiągnięcia rzeczywistego sukcesu. Co więcej, według Deciego i współpracowników (1994), jeżeli jakaś domena życia zbyt silnie wpływa na poczucie wartości, możliwe jest pojawienie się wewnętrznych mechanizmów kontroli. W efekcie może wystąpić ryzyko przymusu realizacji aktywności w tym obszarze, co wiąże się z motywacją zewnętrzną, która umożliwia osiągnięcie dobrostanu w mniejszym stopniu niż motywacja wewnętrzna (Crocker i in., 2006).

5.1.1. Kwestionariusz obszarów zależności wartości Ja – wersja oryginalna

Oryginalna wersja narzędzia CSWS, autorstwa Crocker i współpracowników (2003), składa się z siedmiu czynników (model dobrze dopasowany do danych: $N = 709$, $\chi^2 = 1611{,}95$ ($p < 0{,}05$), CFI = 0,92, RMSEA = 0,05, (Crocker i in., 2003)) i odpowiada siedmiu obszarom zależności wartości Ja: miłości Boga, przestrzeganiu zasad, rywalizacji, kompetencjom akademickim, wsparciu rodziny, akceptacji innych i wyglądowi. Rzetelność poszczególnych skal wynosi od $\alpha = 0{,}86$ do $\alpha = 0{,}97$ (Wojtaś i in., 2018).

5.1.2. Kwestionariusz obszarów zależności wartości Ja – istniejące adaptacje

Skala CSWS została już zaadaptowana w różnych krajach, takich jak Hiszpania, Turcja, Rumunia, Japonia, Iran i Holandia. W części z wymienionych krajów struktura narzędzia CSWS odpowiada strukturze wersji amerykańskiej, natomiast w pozostałych odbiega od wersji oryginalnej (por. tabela 2). Liczba obszarów zależności wartości Ja istotnych w danej kulturze czy populacji może się różnić, więc sprawdzono, ile i jakie obszary można wyróżnić w populacji polskiej.

Tabela 2

Adaptacje skali CSWS w wybranych krajach

Kraj	Ilość czynników	χ^2	CFI	RMSEA
Hiszpania	7	1272,90 ($p < 0{,}05$)	0,91	0,05
Turcja	7	-	0,98	0,04
Rumunia	7	-	0,90	0,056
Japonia	7	282,3 ($p = 0{,}04$)	0,98	0,03
Iran	6	1723 ($p < 0{,}001$)	0,87	0,07
Holandia	4	15947,04 ($p = 0{,}01$)	-	0,11

Źródło: Wojtaś, Zawadzka, Szabowska-Walaszczyk (2018)

5.2. Metoda

5.2.1. Osoby badane

W pierwszym etapie badań nad polską adaptacją skali CSWS wzięło udział 431 osób, w tym 139 mężczyzn i 292 kobiet. Średnia wieku wyniosła *M* = 24,77 lata (*SD* = 6,78). W drugim etapie badań próba składała się z 565 osób (333 kobiet, 232 mężczyzn), a średnia wieku wynosiła *M* = 25,2 (*SD* = 8,65). Trzeci etap badań został opisany w artykule Wojtaś i in., 2018.

5.2.2. Materiały i procedura

Przed rozpoczęciem badań przygotowano polską wersję językową skali CSWS. Amerykańska wersja skali CSWS, udostępniona przez jej autorów, została przetłumaczona na język polski, a następnie dokonano tłumaczenia wstecznego w celu sprawdzenia dokładności tłumaczenia. Pytania na skali „kompetencje akademickie" zamieniono na pytania dotyczące osiągnięć w pracy, tak aby móc badać wpływ kompetencji zawodowych na ocenę siebie (np. „Osiągnięcia w pracy wpływają na moje poczucie własnej wartości") – podobną strategię zastosowano z powodzeniem również w hiszpańskiej wersji kwestionariusza (García-Soriano i in., 2010). Badania podzielono na trzy etapy. W pierwszym etapie przeprowadzono weryfikację trafności czynnikowej kwestionariusza, w drugim etapie wykonano analizę konfirmacyjną, rzetelności oraz trafności wewnętrznej, a w trzecim etapie sprawdzono trafność teoretyczną (por. Wojtaś i in., 2018).

5.3. Wyniki

5.3.1. Struktura czynnikowa

W pierwszym etapie analiz przetestowano dopasowanie oryginalnego modelu siedmioczynnikowego do grupy polskiej. Przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA – *Confirmatory Factor Analysis*). Testowany model okazał się niedopasowany do danych (por. tabela 3).

Tabela 3

Miary dopasowania testowanych modeli

Model	χ^2	RMSEA	CMIN/DF	GFI	CFI
Siedmioczynnikowy	9296,62	0,12	6,68	0,59	0,59
Sześcioczynnikowy	1163,98	0,07	3,46	0,86	0,89
Sześcioczynnikowy - ostateczny	498,13	0,06	2,85	0,92	0,94

W kolejnym kroku, w celu sprawdzenia struktury czynnikowej polskiej wersji skali CSWS, przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową (EFA – *Exploratory Factor Analysis*) metodą głównych składowych (rotacja Oblimin). Uzyskane wyniki pokazały, że dobór próby był adekwatny (KMO = 0,87), a zastosowanie analizy czynnikowej zasadne (χ^2 = 7325,94, df = 378, p < 0,001). Na podstawie wykresu osypiska zidentyfikowano model sześcioczynnikowy. Z dalszych analiz wykluczono pozycje nisko korelujące z każdym z czynników (9, 35, 10, 4, 17, 21, 30), w wyniku czego występujący w amerykańskiej wersji skali czynnik „wygląd" nie znalazł się w polskiej adaptacji. Główne wartości składowe dla każdego z czynników wyniosły odpowiednio: czynnik 1 = 7,57 (kompetencje), czynnik 2 = 3,56 (miłość Boga), czynnik 3 = 2,53 (akceptacja innych), czynnik 4 = 2,36 (przestrzeganie zasad), czynnik

5 = 1,41 (rywalizacja), czynnik 6 = 1,33 (wsparcie rodziny). Suma zmienności tłumaczona przez sześć czynników wyniosła 66,99%.

W drugim etapie analiz przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową modelu sześcioczynnikowego, wyłonionego przy pomocy eksploracyjnej analizy czynnikowej, metodą największej wiarygodności. Testowany model wykazał bliskie zadowalającemu dopasowanie do danych (por. tabela 3). W celu poprawy dopasowania modelu zastosowano analizę wskaźników SRC (*Standardized Residual Covariances*). Wyniki analizy pokazały, że wskaźniki SRC dla siedmiu pozycji (1, 19, 11, 20, 24, 25, 32) są powyżej wymaganego kryterium (2,58), więc pozycje te usunięto z modelu i ponownie przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową (por. Konarski, 2010). Testowany model wykazał satysfakcjonujące dopasowanie do danych (por. tabela 3).

5.3.2. Analiza rzetelności

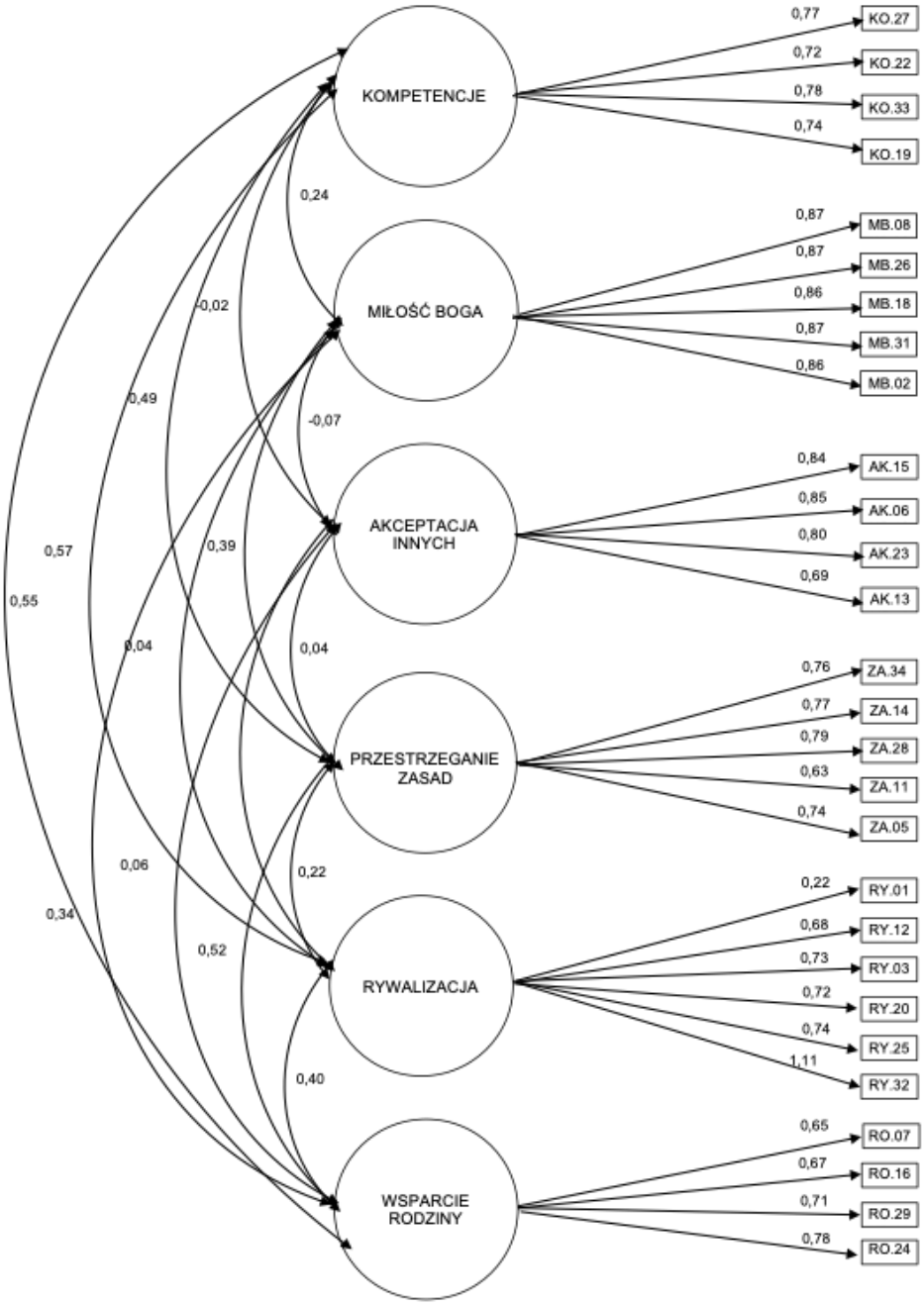
W trzecim etapie analiz przeprowadzono analizę rzetelności sześcioczynnikowej wersji kwestionariusza. Wyniosły one odpowiednio: przestrzeganie zasad $\alpha = 0,80$, miłość Boga $\alpha = 0,94$, kompetencje $\alpha = 0,83$, wsparcie rodziny $\alpha = 0,77$, rywalizacja $\alpha = 0,80$, akceptacja innych $\alpha = 0,75$ i wskazują na bardzo wysoką rzetelność badanego narzędzia.

5.3.3. Analiza trafności wewnętrznej

W kolejnym kroku przeprowadzono analizę trafności wewnętrznej za pomocą analizy korelacji *r*-Pearsona. Wykazała ona wysokie korelacje pomiędzy większością sześciu wymiarów wyróżnionych w konfirmacyjnej analizie czynnikowej. Wyjątek stanowiły: wymiar „akceptacji innych", który korelował istotnie pozytywnie jedynie z wymiarem „rywalizacji" oraz wymiar „miłości Boga", którego korelacje z wymiarami „rywalizacji" i „akceptacji innych" były nieistotne statystycznie (por. rysunek 3).

Rysunek 3

Składowe korelacje w modelu sześcioczynnikowym



Źródło: opracowanie własne

5.4. Wnioski

Przeprowadzone analizy trafności wewnętrznej (eksploracyjna i konfirmacyjna analiza czynnikowa) polskiej adaptacji Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja (CSWS-PL) pokazują na dobre dopasowanie modelu sześcioczynnikowego narzędzia. Polska wersja kwestionariusza, podobnie jak irańska i holenderska (por. Jansen i Vonk, 2005; Sabzehara i in., 2014), nie odzwierciedla oryginalnej struktury siedmioczynnikowej. Wyłonione w niej czynniki to: miłość Boga, przestrzeganie zasad, rywalizacja, kompetencje, wsparcie rodziny i akceptacja innych. Odtworzenie siódmego czynnika (wygląd) z amerykańskiej wersji skali nie było możliwe w polskiej grupie. Przyczyną tej rozbieżności między polską adaptacją skali a oryginałem mogą być różnice kulturowe – kwestionariusz CSWS został opracowany w kulturze amerykańskiej, gdzie obsesja pięknego ciała panuje o wiele dłużej niż w Polsce, a atrakcyjny wygląd wyodrębnia się jako niezależny wymiar, gdyż jest tak ważnym obszarem własnej wartości (por. Hamermesh, 2011). Uzyskane rzetelności dla wyodrębnionych sześciu obszarów zależności wartości Ja we wszystkich przeprowadzonych badaniach były bardzo dobre.

6. Badanie pierwsze (korelacyjne)

6.1. Założenia badania

W celu zweryfikowania jakie związki występują między pozytywną i negatywną postawą wobec pracy oraz między wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej, a także sprawdzenia czy interakcja postaw wobec pracy z obszarami zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem, przeprowadzono pierwsze badanie korelacyjne. Postawiono następujące hipotezy badawcze:

H1: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy.

H1.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.

H1.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.

H2: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy.

H2.1a: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.

H2.2a: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.

H3: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem.

H3.1a: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemny związek ze złym samopoczuciem.

H3.2a: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatni związek ze złym samopoczuciem.

6.2. Metoda

6.2.1. Osoby badane

Badanie przeprowadzono na próbie liczącej $N = 327$ osoby (168 kobiety i 159 mężczyzn). Średnia wieku badanych osób wyniosła $M = 32{,}31$ lata, $SD = 7{,}67$. Badana próba była zróżnicowana pod względem wykształcenia: większość badanych miała wykształcenie wyższe (266), pozostali – średnie (60) oraz podstawowe (1). W badaniu wzięły udział osoby z województwa pomorskiego pracujące w przedsiębiorstwach o różnym rozmiarze i profilu działalności.

6.2.2. Narzędzia i procedura

Do pomiaru zmiennych zastosowano następujące narzędzia:

Pomiar zmiennej niezależnej – postawa wobec pracy: negatywna (przymus) i pozytywna (zadowolenie). Do pomiaru postawy wobec pracy zastosowano czynniki zadowolenie z pracy oraz przymus pracy ze skali WorkBAT (Spence i Robbins, 1992) w polskiej adaptacji Malinowskiej i zespołu (2010). Rzetelność skal wyniosła: $\alpha = 0{,}83$ (przymus pracy) oraz $\alpha = 0{,}81$ (zadowolenie z pracy).

Pomiar zmiennej niezależnej – obszary zależności wartości Ja: zewnętrzne (rywalizacja, akceptacja innych, kompetencje, wsparcie rodziny) i wewnętrzne (przestrzeganie zasad, miłość Boga). Do pomiaru obszarów zależności wartości Ja użyto polskiej adaptacji Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja (CSWS-PL, Wojtaś i in.,

2018) autorstwa Crocker i zespołu (2003). Rzetelność czynnika wewnętrznych obszarów wynosiła α = 0,89, a rzetelność obszarów zewnętrznych α = 0,81.

Pomiar zmiennej zależnej – dobrostan. W niniejszym badaniu zastosowano trzy sposoby pomiaru dobrostanu w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej – w perspektywie hedonistycznej: dobrostan emocjonalny i złe samopoczucie, a w perspektywie eudajmonistycznej: dobrostan psychologiczny. Skalą użytą do pomiaru dobrostanu emocjonalnego była Skala satysfakcji z życia SWLS (Juczyński, 2009), będąca polską adaptacją skali SWLS Dienera i współpracowników (1985). Rzetelność skali wyniosła α = 0,87. Skalą użytą do pomiaru dobrostanu emocjonalnego jako złego samopoczucia była Skala odczuwanego stresu PSS-10 (Cohen i in., 1983) w polskiej adaptacji (Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009). Rzetelność skali wyniosła α = 0,85. Skalą do pomiaru dobrostanu w wymiarze psychologicznym była Skala gotowości do samonaprawy SGS (Zawadzka, 2014; Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011). Rzetelność dla gotowości do samonaprawy wyniosła α = 0,91.

Procedura badawcza. Badanie przeprowadzono w przedsiębiorstwach działających na terenie województwa pomorskiego. Dobór próby miał charakter losowy na poziomie organizacji. Przed rozpoczęciem badania osoby badane zostały poinformowane, że uzyskane wyniki zostaną użyte wyłącznie do celów naukowych. Następnie każda z osób dostała pakiet kwestionariuszy do samodzielnego wypełnienia. Każdy pakiet składał się z metryczki i następujących kwestionariuszy: CSWS-PL (Crocker i in., 2003; adaptacja polska: Wojtaś i in., 2018), WorkBAT (Spence i Robbins, 1992; adaptacja polska: Malinowska i in., 2010), SWLS (Diener i in., 1985; adaptacja polska: Juczyński, 2001), PSS-10 (Cohen i in., 1983, polska adaptacja: Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009), SGS (Zawadzka, 2014; Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011). Metryczka zawierała pytania o wiek, płeć, wykształcenie, branżę, wielkość firmy i zajmowane stanowisko.

6.3. Wyniki

W celu weryfikacji kolejno hipotez głównych i szczegółowych (H1, H1.1a, H1.2a, H2, H2.1a, H2.2a, H3, H3.1a, H3.2a.), zakładających związek zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja oraz pozytywnej i negatywnej postawy wobec pracy z dobrostanem w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej przeprowadzono dziewięć analiz regresji liniowej (metoda: wprowadzania). Jako zmienne niezależne wprowadzono postawy wobec pracy (przymus i zadowolenie), obszary zależności wartości Ja (zewnętrzne i wewnętrzne) oraz interakcje pomiędzy postawą wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja. Zmienną zależną był dobrostan mierzony na trzy sposoby: dobrostan hedonistyczny w wymiarze emocjonalnym (złe samopoczucie – poziom postrzeganego stresu, poziom satysfakcji z życia) i dobrostan eudajmonistyczny w wymiarze psychologicznym (poziom gotowości do samonaprawy). Współczynniki współliniowości były zgodne z wymaganiami statystycznymi (VIF < 4,00) (Lavery i in., 2019). Analiz dokonano za pomocą programu statystycznego SPSS 26. Wyniki poszczególnych analiz przedstawiono poniżej.

W pierwszej analizie regresji wprowadzono postawy wobec pracy (przymus i zadowolenie) oraz wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą zadowolenia i interakcję zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą przymusu. Zmienną zależną był poziom postrzeganego stresu. Model ten był istotny (R = 0,30; R^2 = 0,09; *Skor*. R^2 = 0,07; F = (6, 320) = 5,12; p < 0,001). Model był tłumaczony przez przymus pracy: β = 0,24 (t = 4,07; p < 0,001) oraz zadowolenie z pracy: β = -0,26 (t = -4,40; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 4).

Tabela 4

Analiza regresji: związki postaw wobec pracy oraz wewnętrznych i zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postrzeganym stresem – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Bootstrap *p*	Dolna granica	Górna granica
Zadowolenie	-0,26	0,06	-0,26	-4,40	<0,001	1,16	<0,001	-0,39	-0,14
Przymus	0,24	0,06	0,24	4,08	<0,001	1,17	<0,001	0,12	0,35
Obszary wew.	0,06	0,06	0,06	0,98	0,329	1,27	0,347	-0,07	0,18
Obszary zew.	0,04	0,06	0,04	0,60	0,547	1,34	0,593	-0,10	0,17
Obszary wew. x zadowolenie	-0,02	0,05	-0,02	-0,35	0,729	1,06	0,758	-0,15	0,09
Obszary zew. x przymus	-0,03	0,05	-0,03	-0,49	0,625	1,08	0,640	-0,13	0,10

W drugiej analizie regresji wprowadzono negatywną postawę wobec pracy (przymus) oraz zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą przymusu. Zmienną zależną był poziom postrzeganego stresu. Model ten był istotny (R = 0,18; R^2 = 0,03; *Skor.* R^2 = 0,02; F = (3, 320) = 3,51; p = 0,016). Model był tłumaczony przez przymus pracy: β = 0,17 (t = 2,91; p = 0,004). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 5).

Tabela 5

Analiza regresji: związki negatywnej postawy wobec pracy oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postrzeganym stresem – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Bootstrap *p*	Dolna granica	Górna granica
Przymus	0,16	0,06	0,17	2,91	0,004	1,07	0,009	0,04	0,29
Obszary zew.	0,03	0,06	0,03	0,54	0,589	1,10	0,635	-0,09	0,14
Obszary zew. x przymus	-0,02	0,05	-0,02	-0,32	0,752	1,04	0,804	-0,13	0,12

W trzeciej analizie regresji wprowadzono pozytywną postawę wobec pracy (zadowolenie) oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję wewnętrznych

obszarów zależności wartości Ja z postawą zadowolenia. Zmienną zależną był poziom postrzeganego stresu. Model ten był istotny (R = 0,19; R^2 = 0,04; *Skor*. R^2 = 0,03; F = (3, 320) = 3,79; p = 0,011). Model był tłumaczony przez zadowolenie pracy: β = -0,18 (t = -3,13; p = 0,002) oraz przez wewnętrzne obszary na poziomie tendencji: β = 0,10 (t = 1,85; p = 0,065). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić wynik dla postawy zadowolenia, gdyż pozostał on istotny, a wynik dla wewnętrznych obszarów potraktować jako nieistotny (por. tabela 6).

Tabela 6

Analiza regresji: związki pozytywnej postawy wobec pracy oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postrzeganym stresem – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Zadowolenie	-0,18	0,06	-0,18	-3,13	0,002	1,05	0,005	-0,31	-0,06
Obszary wew.	0,10	0,06	0,10	1,86	0,065	1,04	0,076	-0,02	0,22
Obszary wew. x zadowolenie	-0,01	0,05	-0,02	-0,28	0,780	1,01	0,829	-0,14	0,10

W czwartej analizie regresji wprowadzono postawy wobec pracy (przymus i zadowolenie) oraz wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą zadowolenia i interakcję zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą przymusu. Zmienną zależną był poziom satysfakcji z życia. Model ten był istotny (R = 0,20; R^2 = 0,04; *Skor*. R^2 = 0,02; F = (6, 320) = 2,27; p = 0,037). Model był tłumaczony przez zadowolenie z pracy: β = 0,21 (t = 3,59; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 7).

Tabela 7

Analiza regresji: związki postaw wobec pracy oraz wewnętrznych i zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z satysfakcją z życia – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Zadowolenie	0,21	0,06	0,21	3,59	<0,001	1,16	0,002	0,11	0,30
Przymus	-0,02	0,06	-0,02	-0,31	0,759	1,17	0,782	-0,14	0,12
Obszary wew.	-0,04	0,06	-0,04	-0,64	0,522	1,27	0,558	-0,17	0,08
Obszary zew.	-0,02	0,06	-0,02	-0,34	0,731	1,34	0,730	-0,15	0,11
Obszary wew. x zadowolenie	0,03	0,05	0,03	0,51	0,609	1,06	0,731	-0,11	0,14
Obszary zew. x przymus	-0,01	0,05	-0,01	-0,14	0,887	1,09	0,905	-0,13	0,10

W piątej analizie regresji wprowadzono pozytywną postawę wobec pracy (zadowolenie) oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą zadowolenia. Zmienną zależną był poziom satysfakcji z życia. Model ten był istotny (R = 0,20; R^2 = 0,04; *Skor*. R^2 = 0,03; F = (3, 320) = 4,50; p = 0,004). Model był tłumaczony przez zadowolenie z pracy: β = 0,20 (t = 3,67; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 8).

Tabela 8

Analiza regresji: związki pozytywnej postawy wobec pracy oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z satysfakcją z życia – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Zadowolenie	0,20	0,06	0,21	3,67	<0,001	1,04	<0,001	0,09	0,32
Obszary wew.	-0,05	0,06	-0,05	-0,90	0,369	1,04	0,449	-0,18	0,08
Obszary wew. x zadowolenie	0,03	0,05	0,03	0,51	0,607	1,01	0,710	-0,11	0,15

W szóstej analizie regresji wprowadzono negatywną postawę wobec pracy (przymus) oraz zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą przymusu. Zmienną zależną był poziom satysfakcji z życia. Model ten był nieistotny (R = 0,04; R^2 = 0,00; *Skor.* R^2 = -0,01; F = (3, 320) = 0,20; p = 0,895).

W siódmej analizie regresji wprowadzono postawy wobec pracy (przymus i zadowolenie) oraz wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą zadowolenia i interakcję zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą przymusu. Zmienną zależną był poziom gotowości do samonaprawy. Model ten był istotny (R = 0,34; R^2 = 0,12; *Skor.* R^2 = 0,10; F = (6, 320) = 6,88; p < 0,001). Model był tłumaczony przez zadowolenie z pracy: β = 0,22 (t = 3,84; p < 0,001) i zewnętrzne obszary zależności Ja: β = 0,22 (t = 3,59; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 9).

Tabela 9

Analiza regresji: związki postaw wobec pracy oraz wewnętrznych i zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z gotowością do samonaprawy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Zadowolenie	0,22	0,06	0,22	3,84	<0,001	1,16	<0,001	0,09	0,33
Przymus	-0,04	0,06	-0,04	-0,70	0,482	1,17	0,498	-0,16	0,09
Obszary wew.	0,04	0,06	0,04	0,64	0,525	1,27	0,508	-0,08	0,14
Obszary zew.	0,22	0,06	0,22	3,59	<0,001	1,34	<0,001	0,09	0,36
Obszary wew. x zadowolenie	-0,01	0,05	-0,01	-0,08	0,935	1,06	0,947	-0,12	0,11
Obszary zew. x przymus	0,07	0,05	0,07	1,35	0,179	1,08	0,300	-0,06	0,19

W ósmej analizie regresji wprowadzono pozytywną postawę wobec pracy (zadowolenie) oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję wewnętrznych

obszarów zależności wartości Ja z postawą zadowolenia. Zmienną zależną był poziom gotowości do samonaprawy. Model ten był istotny (R = 0,28; R^2 = 0,08; *Skor.* R^2 = 0,07; F = (3, 320) = 8,91; p < 0,001). Model był tłumaczony przez zadowolenie z pracy: β = 0,23 (t = 4,14; p < 0,001) i wewnętrzne obszary zależności Ja: β = 0,12 (t = 2,17; p = 0,031). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 10).

Tabela 10

Analiza regresji: związki pozytywnej postawy wobec pracy oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z gotowością do samonaprawy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Zadowolenie	0,23	0,06	0,23	4,15	<0,001	1,05	<0,001	0,11	0,33
Obszary wew.	0,12	0,06	0,12	2,17	0,031	1,04	0,056	0,01	0,25
Obszary wew. x zadowolenie	-0,01	0,05	-0,01	-0,19	0,847	1,01	0,870	-0,12	0,10

W dziewiątej analizie regresji wprowadzono negatywną postawę wobec pracy (przymus) oraz zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcję zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą przymusu. Zmienną zależną był poziom gotowości do samonaprawy. Model ten był istotny (R = 0,27; R^2 = 0,07; *Skor.* R^2 = 0,06; F = (3, 320) = 8,12; p < 0,001). Model był tłumaczony przez zewnętrzne obszary zależności Ja: β = 0,26 (t = 4,66; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 11).

Tabela 11

Analiza regresji: związki negatywnej postawy wobec pracy oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z gotowością do samonaprawy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Przymus	0,03	0,06	0,03	0,46	0,649	1,07	0,689	-0,12	0,15
Obszary zew.	0,26	0,06	0,26	4,66	<0,001	1,10	<0,001	0,14	0,39
Obszary zew. x przymus	0,06	0,05	0,06	1,10	0,271	1,04	0,417	-0,09	0,19

6.4. Wnioski

W badaniu weryfikowano następujące hipotezy badawcze: H1, H1.1a, H1.2a, H2, H2.1a, H2.2a, H3, H3.1a, H3.2a.).

Hipoteza H1: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy została potwierdzona.

Hipoteza H1.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem została w pełni potwierdzona.

Hipoteza H1.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem została potwierdzona w sposób częściowy. Wykazano, że przymus wiąże się dodatnio ze złym samopoczuciem. Nie wykazano istotnych statystycznie związków z emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego (wyrażonym przez poziom satysfakcji z życia) oraz psychologicznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego (wyrażonym przez poziom gotowości do samonaprawy).

Hipoteza H2**:** Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy została potwierdzona.

Hipoteza H2.1a: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem została potwierdzona w sposób częściowy. Wykazano, że wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się pozytywnie z psychologicznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego (wyrażonym przez poziom gotowości do samonaprawy). Nie wykazano istotnych statystycznie związków z emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego (wyrażonym przez poziom satysfakcji z życia) oraz ze złym samopoczuciem (wyrażonym przez poziom odczuwanego stresu).

Hipoteza H2.2a: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem. Wykazano, że zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się pozytywnie (a nie jak zakładano – negatywnie) z psychologicznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego (wyrażonym przez poziom gotowości do samonaprawy). Nie wykazano istotnych statystycznie związków z emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego (wyrażonym przez poziom satysfakcji z życia) oraz ze złym samopoczuciem (wyrażonym przez poziom odczuwanego stresu).

Hipoteza H3: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem nie została potwierdzona.

Hipoteza H3.1a: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemny związek ze złym samopoczuciem nie została potwierdzona. Nie wykazano żadnych istotnych statystycznie związków.

Hipoteza H3.2a: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny związek z dobrostanem hedonistycznym i

eudajmonistycznym oraz dodatni związek ze złym samopoczuciem nie została potwierdzona. Nie wykazano żadnych istotnych statystycznie związków.

7. Badanie drugie (korelacyjne)

7.1. Założenia badania

Celem badania drugiego było poszerzenie analiz związków między obszarami zależności wartości Ja i postawami wobec pracy a dobrostanem o związki z efektywnością pracy, a także pogłębienie eksploracji tematu dobrostanu, poprzez użycie różnych narzędzi mierzących zarówno dobrostan hedonistyczny, jak i – rzadziej do tej pory badany – eudajmonistyczny. Zastosowano również inne narzędzie do pomiaru postaw, aby uzupełnić dotychczasową wiedzę o pozytywnych i negatywnych postawach wobec pracy. Postawiono następujące hipotezy badawcze:

H1: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy.

H1.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.

H1.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.

H2: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy.

H2.1a: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.

H2.2a: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.

H3: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem.

H3.1a: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemny związek ze złym samopoczuciem.

H3.2a: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatni związek ze złym samopoczuciem.

H4: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a efektywnością pracy.

H4.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z efektywnością pracy.

H4.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z efektywnością pracy.

H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy.

H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy.

7.2. Metoda

7.2.1. Osoby badane

Badanie przeprowadzono na próbie liczącej N = 369 osoby (199 kobiety i 170 mężczyzn). Wiek osób badanych wynosił: 18-24 lata (24), 25-34 lata (112), 35-44 lata (92), 45-54 lata (83), 55 lat i więcej (58). Badana próba była zróżnicowana pod względem wykształcenia: większość badanych miała wykształcenie wyższe (196), pozostali – średnie (136), zawodowe (34) oraz podstawowe (3). W badaniu wzięły udział osoby pracujące głownie na umowę o pracę (289), a także na umowę zlecenie (40), prowadzące własną działalność gospodarczą (33) oraz pracujące na umowę o dzieło (7). Większość badanych pracowała w przedsiębiorstwach sektora prywatnego (228), a także w organizacjach sektora publicznego (99), korporacjach międzynarodowych (27) oraz organizacjach pozarządowych (15). Większość badanych pracowała na stanowiskach specjalistycznych (123), a także wykonawczych (93), kierowniczych (59), robotniczych (49), w wolnych zawodach (22). 23 badanych nie wybrało żadnej z powyższych kategorii. Wielkość firm, w których pracowali badani, rozkładała się w badanej próbie w miarę równomiernie. Najwięcej osób pracowało w firmach powyżej 250 osób

(124). W firmach do 250 osób – 75 osób. W firmach do 50 osób – 86 osób, a w firmach do 10 osób – 84 osoby.

7.2.2. Narzędzia i procedura

Do pomiaru zmiennych zastosowano następujące narzędzia:

Pomiar zmiennej niezależnej – postawa wobec pracy: pozytywna (hedonistyczno-autoteliczna) i negatywna (punitywna). Do pomiaru postaw wobec pracy użyto Kwestionariusza postaw wobec pracy – PWP (Czerw, 2013). Rzetelność skali postawa hedonistyczno-autoteliczna/punitywna wyniosła $\alpha = 0{,}86$.

Pomiar zmiennej niezależnej – wewnętrzne (miłość Boga, przestrzeganie zasad) i zewnętrzne (rywalizacja, kompetencje, akceptacja innych, wsparcie rodziny) obszary zależności wartości Ja. Do pomiaru obszarów zależności wartości Ja użyto polskiej adaptacji Kwestionariusza obszarów zależności wartości Ja (CSWS-PL, Wojtaś i in., 2018) autorstwa Crocker i zespołu (2003). Rzetelność wewnętrznych obszarów wynosiła $\alpha = 0{,}91$, a rzetelność obszarów zewnętrznych $\alpha = 0{,}75$.

Pomiar zmiennej zależnej – dobrostan. W niniejszym badaniu zastosowano cztery sposoby pomiaru dobrostanu w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej – w perspektywie hedonistycznej: dobrostan emocjonalny i złe samopoczucie, a w perspektywie eudajmonistycznej: dobrostan psychologiczny i społeczny. Do pomiaru dobrostanu emocjonalnego użyto skali obecnego życia z Drabiny Cantrila (Cantril, 1965) oraz czynnika dobrostan emocjonalny z kwestionariusza *Mental Health Continuum – Short Form* MHC-SF (Keyes, 2002; adaptacja polska Karaś i in., 2014). Rzetelność skali dobrostan emocjonalny wyniosła 0,92. Skalą użytą do pomiaru dobrostanu emocjonalnego jako złego samopoczucia była Skala odczuwanego stresu PSS-10 (Cohen i in., 1983) w polskiej adaptacji (Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009). Rzetelność skali wyniosła $\alpha = 0{,}86$. Do pomiaru dobrostanu

psychologicznego użyto czynnika sensowność pracy w perspektywie własnej z polskiej wersji kwestionariusza *The Work and Meaning Inventory* WAMI-PL (Steger i in., 2012, adaptacja: Puchalska-Kamińska i in., 2019) oraz czynnika dobrostan psychologiczny z kwestionariusza MHC-SF. Rzetelność skali sensowności pracy w perspektywie własnej w badanej grupie wyniosła $\alpha = 0,92$. Rzetelność skali dobrostan psychologiczny wyniosła $\alpha = 0,94$. Do pomiaru dobrostanu społecznego użyto czynnika sensowność pracy w perspektywie globalnej z kwestionariusza WAMI-PL oraz czynnika dobrostan społeczny z kwestionariusza MHC-SF. Rzetelność skali sensowności pracy w perspektywie globalnej w badanej grupie wyniosła $\alpha = 0,79$. Rzetelność skali dobrostan społeczny wyniosła $\alpha = 0,93$.

Pomiar zmiennej zależnej – efektywność pracy. W niniejszym badaniu efektywność pracy mierzono za pomocą dwóch pytań: „Jak ogólnie oceniasz wydajność swojej pracy (na ile przynosi ona znaczne zyski lub efekty)?" odnoszącego się do ogólnej efektywności pracy oraz „Jak oceniasz wydajność swojej pracy w ciągu ostatniego pół roku?" odnoszącego się do efektywności pracy z ostatniego pół roku. Osoby badane odpowiadały na te pytania na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo niską wydajność, a 5 – bardzo wysoką wydajność.

Procedura badawcza. Badanie przeprowadzono poprzez panel badawczy Ariadna wśród dorosłych osób (18-65 lat) pracujących zamieszkujących na terenie Polski. Każda z osób dostała ten sam pakiet kwestionariuszy w losowej kolejności do samodzielnego wypełnienia. Każdy pakiet składał się z metryczki i następujących kwestionariuszy: PWP (Czerw, 2013), CSWS-PL (Crocker i in., 2003; adaptacja polska: Wojtaś i in., 2018), PSS-10 (Cohen i in., 1983, polska adaptacja: Juczyński i Ogińska-Bulik, 2009), Drabiny Cantrila (Cantril, 1965), WAMI-PL (Steger i in., 2012, adaptacja: Puchalska-Kamińska i in., 2019), MHC-SF (Keyes, 2002; adaptacja: Karaś i in., 2014) oraz dwóch pytań o efektywność pracy. Metryczka zawierała

pytania o wiek, płeć, wykształcenie, branżę, rodzaj i wielkość firmy, formę zatrudnienia i zajmowane stanowisko.

7.3. Wyniki

W celu weryfikacji kolejno hipotez głównych i szczegółowych, zakładających związek zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja oraz pozytywnej postawy wobec pracy z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz efektywnością pracy (H1, H1.1a, H1.2a, H2, H2.1a, H2.2a, H3, H3.1a, H3.2a, H4, H4.1a, H4.2a, H5, H6), przeprowadzono 26 analiz regresji liniowej (metoda: wprowadzania). Jako zmienne niezależne wprowadzono postawę wobec pracy (hedonistyczno-autoteliczną), obszary zależności wartości Ja (zewnętrzne i wewnętrzne) oraz interakcje pomiędzy postawą wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja. Zmiennymi zależnymi były miary dobrostanu (dobrostan ogólny; dobrostan hedonistyczny w wymiarze emocjonalnym: złe samopoczucie – poziom postrzeganego stresu, poziom zadowolenia z życia, poziom dobrostanu emocjonalnego; dobrostan eudajmonistyczny w wymiarze psychologicznym: poziom dobrostanu psychologicznego, sensowność pracy w perspektywie osobistej; dobrostan eudajmonistyczny w wymiarze społecznym: poziom dobrostanu społecznego, sensowność pracy w perspektywie globalnej) oraz subiektywna ocena efektywności pracy (w ogóle i w ciągu ostatniego pół roku). Współczynniki współliniowości były zgodne z wymaganiami statystycznymi (VIF < 4,00) (Lavery i in., 2019). Analiz dokonano za pomocą programu statystycznego SPSS 26. Wyniki poszczególnych analiz przedstawiono poniżej.

W pierwszej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-

autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu ogólnego. Model ten był istotny (R = 0,52; R^2 = 0,27; *Skor*. R^2 = 0,26; F = (5, 363) = 27,13; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,35 (t = 6,61; p < 0,001) i obszary zewnętrzne: β = -0,15 (t = -2,94; p = 0,003) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,33 (t = 6,21; p < 0,001). Na poziomie tendencji istotna była także interakcja postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami wewnętrznymi: β = 0,09 (t = 1,62; p = 0,1). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że interakcja postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami wewnętrznymi nie była istotna, natomiast obszary wewnętrzne, zewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna pozostały istotnymi predyktorami dobrostanu ogólnego (por. tabela 12).

Tabela 12

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem ogólnym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,35	0,05	0,35	6,61	< 0,001	1,38	< 0,001	0,24	0,45
Obszary zew.	-0,15	0,05	-0,15	-2,94	0,003	1,34	0,006	-0,26	-0,05
Postawa	0,33	0,05	0,33	6,21	< 0,001	1,38	< 0,001	0,22	0,44
Obszary wew. x postawa	0,08	0,05	0,09	1,62	0,107	1,53	0,236	-0,02	0,18
Obszary zew. x postawa	-0,04	0,04	-0,05	-0,90	0,371	1,48	0,420	-0,14	0,06

W drugiej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu ogólnego. Model ten był istotny (R = 0,50; R^2 = 0,25; *Skor*. R^2 = 0,25; F = (3, 365) = 41,10; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,31 (t = 6,10; p <

0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: $\beta = 0,28$ ($t = 5,51$; $p < 0,001$). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że obszary wewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna pozostały istotnymi predyktorami dobrostanu ogólnego (por. tabela 13).

Tabela 13

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem ogólnym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,31	0,05	0,31	6,10	< 0,001	1,26	< 0,001	0,21	0,42
Postawa	0,28	0,05	0,28	5,52	< 0,001	1,25	< 0,001	0,18	0,38
Obszary wew. x postawa	0,06	0,04	0,07	1,40	0,161	1,05	0,166	-0,02	0,15

W trzeciej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu ogólnego. Model ten był istotny ($R = 0,40$; $R^2 = 0,17$; *Skor*. $R^2 = 0,16$; $F = (3, 365) = 24,01$; $p < 0,001$). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: $\beta = 0,43$ ($t = 8,02$; $p < 0,001$). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że postawa hedoniczno-autoteliczna pozostała istotnym predyktorem dobrostanu ogólnego (por. tabela 14).

Tabela 14

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem ogólnym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	-0,06	0,05	-0,06	-1,06	0,289	1,24	0,309	-0,10	0,09

Postawa	0,43	0,05	0,43	8,02	< 0,001	1,25	< 0,001	0,31	0,53
Obszary zew. x postawa	0,01	0,04	0,01	9,17	0,868	1,01	0,870	-0,08	0,11

W czwartej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu emocjonalnego. Model ten był istotny (R = 0,43; R^2 = 0,18; *Skor*. R^2 = 0,17; F = (5, 363) = 16,32; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,22 (t = 3,95; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,30 (t = 5,41; p < 0,001), interakcję postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami wewnętrznymi: β = 0,14 (t = 2,37; p = 0,02), interakcję postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami zewnętrznymi: β = -0,11 (t = -1,93; p = 0,05) i obszary zewnętrzne na poziomie tendencji: β = -0,10 (t = -1,80; p = 0,073). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że istotnymi statystycznie predyktorami dobrostanu emocjonalnego były jedynie obszary wewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna (por. tabela 15).

Tabela 15

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem emocjonalnym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,22	0,06	0,22	3,95	< 0,001	1,37	0,003	0,11	0,33
Obszary zew.	-0,10	0,06	-0,10	-1,80	0,073	1,34	0,110	-0,22	0,01
Postawa	0,30	0,06	0,30	5,41	< 0,001	1,38	< 0,001	0,18	0,43
Obszary wew. x postawa	0,12	0,05	0,14	2,38	0,018	1,53	0,030	-0,01	0,24
Obszary zew. x postawa	-0,09	0,05	-0,11	-1,93	0,054	1,48	0,088	-0,21	0,03

W piątej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu emocjonalnego. Model ten był istotny (R = 0,41; R^2 = 0,17; *Skor*. R^2 = 0,16; F = (3, 365) = 24,41; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,20 (t = 3,77; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,27 (t = 5,10; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że obszary wewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna pozostały istotnymi predyktorami dobrostanu emocjonalnego (por. tabela 16).

Tabela 16

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem emocjonalnym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,20	0,05	0,20	3,77	< 0,001	1,26	0,004	0,10	0,31
Postawa	0,27	0,05	0,27	5,09	< 0,001	1,25	< 0,001	0,16	0,38
Obszary wew. x postawa	0,07	0,04	0,08	1,60	0,111	1,05	0,162	-0,02	0,19

W szóstej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu emocjonalnego. Model ten był istotny (R = 0,35; R^2 = 0,12; *Skor*. R^2 = 0,12; F = (3, 365) = 17,19; p < 0,001). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,36 (t = 6,62; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że

postawa hedoniczno-autoteliczna pozostała istotnym predyktorem dobrostanu emocjonalnego (por. tabela 17).

Tabela 17

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem emocjonalnym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	-0,04	0,05	-0,04	-0,69	0,494	1,24	0,545	-0,15	0,08
Postawa	0,36	0,05	0,36	6,62	< 0,001	1,25	< 0,001	0,22	0,48
Obszary zew. x postawa	-0,02	0,04	-0,03	-0,59	0,553	1,01	0,618	-0,11	0,07

W siódmej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu społecznego. Model ten był istotny (R = 0,52; R^2 = 0,28; *Skor*. R^2 = 0,27; F = (5, 363) = 27,53; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,42 (t = 8,09; p < 0,001) i obszary zewnętrzne: β = -0,18 (t = -3,47; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,25 (t = 4,76; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 18).

Tabela 18

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem społecznym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,42	0,05	0,42	8,08	< 0,001	1,37	< 0,001	0,32	0,53
Obszary zew.	-0,18	0,05	-0,18	-3,47	< 0,001	1,33	< 0,001	-0,29	-0,08

Postawa	0,25	0,05	0,25	4,76	< 0,001	1,38	< 0,001	0,32	0,53
Obszary wew. x postawa	0,07	0,05	0,08	1,43	0,154	1,53	0,177	-0,04	0,17
Obszary zew. x postawa	-0,00	0,04	-0,00	-0,07	0,948	1,48	0,942	-0,09	0,09

W ósmej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu społecznego. Model ten był istotny (R = 0,50; R^2 = 0,25; *Skor.* R^2 = 0,25; F = (3, 365) = 40,72; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,36 (t = 7,37; p < 0,001), postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,19 (t = 3,82; p < 0,001), a także, na poziomie tendencji, przez interakcję wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną: β = 0,07 (t = 1,74; p = 0,082). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że obszary wewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna pozostały istotnymi predyktorami dobrostanu społecznego (por. tabela 19).

Tabela 19

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem społecznym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,38	0,05	0,38	7,37	< 0,001	1,26	< 0,001	0,28	0,48
Postawa	0,19	0,05	0,19	3,82	< 0,001	1,25	< 0,001	0,10	0,30
Obszary wew. x postawa	0,07	0,04	0,08	1,74	0,082	1,05	0,068	-0,00	0,16

W dziewiątej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu społecznego. Model ten był istotny (R = 0,35; R^2 = 0,12; *Skor.* R^2 = 0,12; F = (3,

365) = 17,09; $p < 0,001$). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: $\beta = 0,38$ ($t = 6,86$; $p < 0,001$). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że postawa hedoniczno-autoteliczna pozostała istotnym predyktorem dobrostanu społecznego (por. tabela 20).

Tabela 20

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem społecznym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	-0,06	0,05	-0,06	-1,15	0,250	1,23	0,247	-0,17	0,04
Postawa	0,38	0,05	0,38	6,86	< 0,001	1,25	< 0,001	0,27	0,47
Obszary zew. x postawa	0,04	0,04	0,05	0,99	0,321	1,01	0,305	-0,03	0,14

W dziesiątej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu psychologicznego. Model ten był istotny ($R = 0,49$; $R^2 = 0,24$; *Skor*. $R^2 = 0,23$; $F = (5, 363) = 22,48$; $p < 0,001$). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: $\beta = 0,28$ ($t = 5,12$; $p < 0,001$) i obszary zewnętrzne: $\beta = -0,13$ ($t = -2,37$; $p = 0,02$) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: $\beta = 0,35$ ($t = 6,51$; $p < 0,001$). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 21).

Tabela 21

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem psychologicznym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,28	0,05	0,27	5,12	< 0,001	1,37	< 0,001	0,17	0,39
Obszary zew.	-0,13	0,05	-0,12	-2,36	0,018	1,34	0,041	-0,24	-0,02
Postawa	0,35	0,05	0,35	6,51	< 0,001	1,38	< 0,001	0,22	0,47
Obszary wew. x postawa	0,05	0,05	0,35	6,51	0,318	1,53	0,378	-0,06	0,18
Obszary zew. x postawa	-0,04	0,05	-0,05	-0,90	0,370	1,48	0,410	-0,14	0,05

W jedenastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu psychologicznego. Model ten był istotny (R = 0,47; R^2 = 0,22; *Skor.* R^2 = 0,22; F = (3, 365) = 34,81; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,25 (t = 4,74; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,31 (t = 6,04; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 22).

Tabela 22

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem psychologicznym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,25	0,05	0,25	4,74	< 0,001	1,26	< 0,001	0,14	0,36
Postawa	0,31	0,05	0,31	6,04	< 0,001	1,25	< 0,001	0,19	0,42
Obszary wew. x postawa	0,03	0,04	0,03	0,65	0,514	1,05	0,550	-0,06	0,12

W dwunastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom dobrostanu psychologicznego. Model ten był istotny (R = 0,41; R^2 = 0,17; *Skor.* R^2 = 0,17; F = (3, 365) = 25,17; p < 0,001). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,43 (t = 8,12; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 23).

Tabela 23

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem psychologicznym – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	-0,05	0,05	-0,05	-0,94	0,347	1,24	0,382	-0,17	0,07
Postawa	0,43	0,05	0,43	8,12	< 0,001	1,25	< 0,001	0,32	0,54
Obszary zew. x postawa	-0,01	0,04	-0,01	-0,27	0,787	1,01	0,796	-0,09	0,09

W trzynastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom zadowolenia z życia. Model ten był istotny (R = 0,43; R^2 = 0,19; *Skor.* R^2 = 0,18; F = (5, 363) = 16,84; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,16 (t = 2,84; p = 0,005) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,31 (t = 5,53; p < 0,001) i interakcję postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami zewnętrznymi: β = -0,13 (t = -2,28; p = 0,023). Na poziomie tendencji istotna była także interakcja postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami wewnętrznymi: β = 0,10 (t = 1,78; p = 0,076). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze

skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że istotnymi statystycznie predyktorami zadowolenia z życia były jedynie obszary wewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna (por. tabela 24).

Tabela 24

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z zadowoleniem z życia – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,01	0,05	0,16	2,84	0,005	1,37	0,008	0,05	0,27
Obszary zew.	0,16	0,06	0,02	0,38	0,701	1,34	0,709	-0,09	0,12
Postawa	0,31	0,06	0,31	5,53	< 0,001	1,38	< 0,001	0,19	0,42
Obszary wew. x postawa	0,09	0,05	0,10	1,77	0,076	1,53	0,119	-0,03	0,23
Obszary zew. x postawa	-0,11	0,05	-0,13	-2,27	0,023	1,48	0,046	-0,21	0,01

W czternastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom zadowolenia z życia. Model ten był istotny (R = 0,42; R^2 = 0,19; *Skor*. R^2 = 0,17; F = (3, 365) = 26,09; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,17 (t = 3,27; p = 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,32 (t = 5,95; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 25).

Tabela 25

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z zadowoleniem z życia – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,17	0,05	0,17	3,27	0,001	1,26	0,005	0,06	0,28
Postawa	0,32	0,05	0,32	5,95	< 0,001	1,25	< 0,001	0,20	0,42
Obszary wew. x postawa	0,02	0,04	0,03	0,59	0,554	1,05	0,674	-0,08	0,16

W piętnastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom zadowolenia z życia. Model ten był istotny (R = 0,40; R^2 = 0,16; *Skor*. R^2 = 0,15; F = (3, 365) = 22,63; p < 0,001). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,35 (t = 6,54; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 26).

Tabela 26

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z zadowoleniem z życia – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	0,07	0,05	0,07	1,22	0,224	1,24	0,251	-0,07	0,11
Postawa	0,35	0,05	0,35	6,54	< 0,001	1,25	< 0,001	0,23	0,48
Obszary zew. x postawa	-0,06	0,04	-0,07	-1,44	0,150	1,01	0,255	-0,14	0,06

W szesnastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom postrzeganego stresu. Model ten był istotny (R =

0,31; R^2 = 0,10; *Skor*. R^2 = 0,08; F = (5, 363) = 7,63; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary zewnętrzne: β = 0,18 (t = 3,16; p = 0,002) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = -0,32 (t = -5,48; p < 0,001). Na poziomie tendencji istotna była także interakcja postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami wewnętrznymi: β = -0,10 (t = -1,68; p = 0,094). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że istotnymi statystycznie predyktorami postrzeganego stresu były jedynie obszary zewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna (por. tabela 27).

Tabela 27

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postrzeganym stresem – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,02	0,06	0,02	0,39	0,696	1,37	0,741	-0,10	0,15
Obszary zew.	0,18	0,06	0,18	3,16	0,002	1,34	0,006	0,04	0,33
Postawa	-0,32	0,06	-0,32	-5,48	< 0,001	1,38	< 0,001	-0,46	-0,17
Obszary wew. x postawa	-0,09	0,05	-0,10	-1,68	0,094	1,53	0,104	-0,20	0,02
Obszary zew. x postawa	-0,05	0,05	-0,06	-0,98	0,330	1,48	0,444	-0,17	0,08

W siedemnastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom postrzeganego stresu. Model ten był istotny (R = 0,30; R^2 = 0,10; *Skor*. R^2 = 0,08; F = (3, 365) = 11,75; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary zewnętrzne: β = 0,19 (t = 3,37; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = -0,31 (t = -5,57; p < 0,001), a także interakcję postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami zewnętrznymi: β = -0,09 (t = -2,32; p = 0,021). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze

skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że istotnymi statystycznie predyktorami postrzeganego stresu były obszary zewnętrzne oraz postawa hedoniczno-autoteliczna (por. tabela 28).

Tabela 28

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postrzeganym stresem – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	0,19	0,06	0,19	3,37	< 0,001	1,24	0,005	0,05	0,32
Postawa	-0,31	0,06	-0,31	-5,57	< 0,001	1,24	< 0,001	-0,44	-0,17
Obszary zew. x postawa	-0,09	0,04	-0,12	-2,32	0,021	1,01	0,056	-0,19	0,02

W osiemnastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom postrzeganego stresu. Model ten był istotny (R = 0,26; R^2 = 0,07; *Skor*. R^2 = 0,06; F = (3, 365) = 8,96; p < 0,001). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: β = -0,26 (t = -4,67; p < 0,001), a także interakcję postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami wewnętrznymi: β = -0,14 (t = -2,74; p = 0,006). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 29).

Tabela 29

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postrzeganym stresem – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,08	0,06	0,08	1,37	0,170	1,26	0,229	-0,04	0,19

Postawa	-0,26	0,06	-0,26	-4,67	< 0,001	1,26	< 0,001	-0,39	-0,14
Obszary wew. x postawa	-0,12	0,04	-0,14	-2,74	0,006	1,05	0,006	-0,21	-0,02

W dziewiętnastej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom osobistego sensu pracy. Model ten był istotny (R = 0,57; R^2 = 0,32; *Skor.* R^2 = 0,31; F = (5, 363) = 34,83; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,18 (t = 3,59; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,45 (t = 8,95; p < 0,001), interakcję postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami wewnętrznymi: β = 0,11 (t = 2,00; p = 0,046) i interakcję postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami zewnętrznymi: β = -0,13 (t = -2,50; p = 0,013). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że obszary wewnętrzne, postawa hedoniczno-autoteliczna oraz interakcja postawy hedoniczno-autotelicznej z obszarami zewnętrznymi pozostały istotnymi predyktorami osobistego sensu pracy (por. tabela 30).

Tabela 30

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z osobistym sensem pracy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,18	0,05	0,18	3,58	< 0,001	1,37	0,003	0,06	0,30
Obszary zew.	-0,01	0,05	-0,01	-0,21	0,835	1,34	0,864	-0,13	0,11
Postawa	0,45	0,05	0,45	8,95	< 0,001	1,38	< 0,001	0,36	0,56
Obszary wew. x postawa	0,09	0,05	0,11	2,00	0,046	1,53	0,101	-0,02	0,22
Obszary zew. x postawa	-0,11	0,04	-0,13	-2,5	0,013	1,48	0,050	-0,22	-0,00

W dwudziestej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom osobistego sensu pracy. Model ten był istotny (R = 0,56; R^2 = 0,31; *Skor.* R^2 = 0,31; F = (3, 365) = 55,27; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,19 (t = 3,90; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,45 (t = 9,33; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że obszary wewnętrzne i postawa hedoniczno-autoteliczna pozostały istotnymi predyktorami osobistego sensu pracy (por. tabela 31).

Tabela 31

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z osobistym sensem pracy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,19	0,05	0,19	3,89	< 0,001	1,26	< 0,001	0,09	0,29
Postawa	0,45	0,05	0,45	9,32	< 0,001	1,25	< 0,001	0,35	0,55
Obszary wew. x postawa	0,03	0,04	0,03	0,72	0,470	1,05	0,544	-0,05	0,12

W dwudziestej pierwszej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom osobistego sensu pracy. Model ten był istotny (R = 0,53; R^2 = 0,29; *Skor.* R^2 = 0,28; F = (3, 365) = 48,54; p < 0,001). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,51 (t = 10,21; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło

wykazać, że postawa hedoniczno-autoteliczna pozostała istotnym predyktorem osobistego sensu pracy (por. tabela 32).

Tabela 32

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z osobistym sensem pracy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	0,04	0,05	0,04	0,82	0,414	1,24	0,504	-0,07	0,14
Postawa	0,51	0,05	0,51	10,21	< 0,001	1,25	< 0,001	0,41	0,60
Obszary zew. x postawa	-0,05	0,04	-0,07	-1,53	0,127	1,01	0,149	-0,14	0,02

W dwudziestej drugiej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom globalnego sensu pracy. Model ten był istotny (R = 0,47; R^2 = 0,22; *Skor*. R^2 = 0,21; F = (5, 363) = 20,51; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,22 (t = 4,01; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,34 (t = 6,25; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 33).

Tabela 33

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z globalnym sensem pracy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,22	0,05	0,22	4,01	< 0,001	1,37	< 0,001	0,10	0,35
Obszary zew.	-0,03	0,05	-0,03	-0,53	0,594	1,34	0,666	-0,17	0,10
Postawa	0,34	0,05	0,34	6,25	< 0,001	1,38	< 0,001	0,21	0,46
Obszary wew. x postawa	0,07	0,05	0,08	1,39	0,166	1,53	0,216	-0,04	0,17

Obszary zew. x postawa	-0,03	0,05	-0,04	-0,76	0,450	1,48	0,522	-0,14	0,08

W dwudziestej trzeciej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom globalnego sensu pracy. Model ten był istotny (R = 0,47; R^2 = 0,22; *Skor*. R^2 = 0,21; F = (3, 365) = 33,99; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,21 (t = 4,12; p < 0,001) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,33 (t = 6,42; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 34).

Tabela 34

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z globalnym sensem pracy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,21	0,05	0,21	4,12	< 0,001	1,26	< 0,001	0,09	0,33
Postawa	0,33	0,05	0,33	6,42	< 0,001	1,25	< 0,001	0,22	0,44
Obszary wew. x postawa	0,05	0,04	0,06	1,18	0,238	1,05	0,171	-0,02	0,12

W dwudziestej czwartej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną był poziom globalnego sensu pracy. Model ten był istotny (R = 0,42; R^2 = 0,17; *Skor*. R^2 = 0,17; F = (3, 365) = 25,68; p < 0,001). Model był tłumaczony przez postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,40 (t = 7,59; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności

bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 35).

Tabela 35

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z globalnym sensem pracy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary zew.	0,03	0,05	0,03	0,60	0,549	1,24	0,595	-0,09	0,14
Postawa	0,40	0,05	0,40	7,59	< 0,001	1,25	< 0,001	0,28	0,53
Obszary zew. x postawa	0,01	0,04	0,01	1,18	0,128	1,01	0,898	-0,08	0,07

W dwudziestej piątej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną była subiektywna ocena ogólnej efektywność pracy. Model ten był istotny (R = 0,52; R^2 = 0,27; *Skor.* R^2 = 0,26; F = (5, 363) = 27,96; p < 0,001). Model był tłumaczony przez obszary wewnętrzne: β = 0,13 (t = 2,46; p = 0,015) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,41 (t = 7,72; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło potwierdzić uzyskane wyniki, gdyż pozostały one istotne (por. tabela 36).

Tabela 36

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z ogólną efektywnością pracy – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,13	0,05	0,13	2,46	0,015	1,37	0,020	0,03	0,23
Obszary zew.	0,08	0,05	0,08	1,59	0,112	1,34	0,144	-0,02	0,19
Postawa	0,41	0,05	0,41	7,72	< 0,001	1,38	< 0,001	0,31	0,50

Obszary wew. x postawa	0,05	0,05	0,06	1,01	0,314	1,53	0,299	-0,04	0,15
Obszary zew. x postawa	-0,07	0,04	-0,09	-1,57	0,118	1,48	0,144	-0,17	0,01

W dwudziestej szóstej analizie regresji wprowadzono hedoniczno-autoteliczną postawę wobec pracy oraz zewnętrzne i wewnętrzne obszary zależności wartości Ja oraz interakcje osobno zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną. Zmienną zależną była subiektywna ocena efektywność pracy w ciągu ostatniego pół roku. Model ten był istotny (R = 0,39; R^2 = 0,15; *Skor*. R^2 = 0,14; F = (5, 363) = 13,24; p< 0,001). Model był tłumaczony przez interakcję obszarów wewnętrznych z postawą hedoniczno-autoteliczną: β = 0,12 (t = 1,98; p = 0,049) i interakcję obszarów zewnętrznych z postawą hedoniczno-autoteliczną: β = -0,15 (t = -2,54; p = 0,012) oraz postawę hedoniczno-autoteliczną: β = 0,33 (t = 5,79; p < 0,001). Użycie bardziej rygorystycznej metody testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997) pozwoliło wykazać, że istotnym statystycznie predyktorem subiektywnej oceny efektywność pracy w ciągu ostatniego pół roku była jedynie postawa hedoniczno-autoteliczna (por. tabela 37).

Tabela 37

Analiza regresji: związki postawy wobec pracy (hedoniczno-autotelicznej) oraz zewnętrznych i wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z efektywnością pracy w ciągu ostatniego pół roku – współczynniki regresji

Zmienne	B	Błąd stand.	Beta	*t*	*p*	VIF	Boot-strap *p*	Dolna granica	Górna granica
Obszary wew.	0,08	0,05	0,08	1,37	0,171	1,37	0,212	-0,04	0,19
Obszary zew.	-0,01	0,06	-0,01	-0,15	0,880	1,34	0,900	-0,12	0,11
Postawa	0,33	0,06	0,33	5,79	< 0,001	1,38	< 0,001	0,21	0,44
Obszary wew. x postawa	0,10	0,05	0,12	1,98	0,049	1,53	0,072	-0,01	0,24
Obszary zew. x postawa	-0,12	0,05	-0,15	-2,54	0,012	1,48	0,052	-0,25	0,02

7.4. Wnioski

W badaniu weryfikowano następujące hipotezy badawcze: H1, H1.1a, H1.2a, H2, H2.1a, H2.2a, H3, H3.1a, H3.2a, H4, H4.1a, H4.2a, H5, H6.

Hipoteza H1: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy została potwierdzona.

Hipoteza H1.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem została całkowicie potwierdzona.

Hipoteza H1.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem została całkowicie potwierdzona.

Hipoteza H2**:** Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy została potwierdzona.

Hipoteza H2.1a: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem została potwierdzona w sposób częściowy. Wykazano pozytywny związek między wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego, psychologicznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego, społecznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego i dobrostanem ogólnym. Nie wykazano natomiast istotnego związku ze złym samopoczuciem wyrażonym przez poziom odczuwanego stresu.

Hipoteza H2.2a: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem została potwierdzona w sposób częściowy. Wykazano negatywny związek między zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a psychologicznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego (wyrażonym przez poziom dobrostanu psychologicznego), społecznym

wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego (wyrażonym przez poziom dobrostanu społecznego) i dobrostanem ogólnym. Wykazano także pozytywny związek ze złym samopoczuciem. Nie wykazano natomiast istotnego związku z dobrostanem eudajmonistycznym wyrażonym przez sensowność pracy – zarówno w perspektywie osobistej, jak i globalnej oraz emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego ani zadowoleniem z życia.

Hipoteza H3: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem została potwierdzona.

Hipoteza H3.1a: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemny związek ze złym samopoczuciem została potwierdzona w sposób częściowy. Wykazano negatywny związek między interakcją wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą hedoniczno-autoteliczną a złym samopoczuciem. Nie wykazano natomiast istotnego związku z emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego, psychologicznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego, społecznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego, ani dobrostanem ogólnym.

Hipoteza H3.2a: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatni związek ze złym samopoczuciem została potwierdzona w sposób częściowy. Wykazano pozytywny związek pomiędzy interakcją zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z postawą punitywną a psychologicznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego (wyrażonym przez sensowność pracy w perspektywie osobistej). Nie wykazano natomiast istotnego związku z poziomem dobrostanu psychologicznego, społecznym wymiarem dobrostanu eudajmonistycznego, emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego, ani ze złym samopoczuciem.

Hipoteza H4: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a efektywnością pracy została potwierdzona.

Hipoteza H4.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z efektywnością pracy została potwierdzona, zarówno w perspektywie efektywności ogólnej, jak i efektywności w ciągu ostatniego pół roku.

Hipoteza H4.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z efektywnością pracy została potwierdzona, zarówno w perspektywie efektywności ogólnej, jak i efektywności w ciągu ostatniego pół roku.

Hipoteza H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy została potwierdzona. Wykazano pozytywny związek między wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a efektywnością ogólną. Nie wykazano natomiast związku z efektywnością w ciągu ostatniego pół roku ani żadnego związku między zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a efektywnością.

Hipoteza H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy nie została potwierdzona – nie wykazano istotnego związku między efektywnością pracy a obszarami zależności wartości Ja.

8. Badanie trzecie (eksperymentalne)

8.1. Założenia badania

Celem niniejszego badania była dalsza analiza związków między pozytywnymi i negatywnymi postawami wobec pracy oraz wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem i efektywnością pracy. Przeprowadzenie badania eksperymentalnego umożliwiło kontrolę zmiennych, których nie można było kontrolować w badaniach kwestionariuszowych oraz zbadanie relacji wpływu między zmiennymi. Testowano następujące hipotezy badawcze:

H1.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na dobrostan hedonistyczny.

H1.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na dobrostan hedonistyczny.

H2.1b: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają dodatnio na dobrostan hedonistyczny.

H2.2b: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają ujemnie na dobrostan hedonistyczny.

H3.1b: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni wpływ na dobrostan hedonistyczny.

H3.2b: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny wpływ na dobrostan hedonistyczny.

H4.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na efektywność pracy.

H4.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na efektywność pracy.

H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy.

H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy.

8.2. Metoda

W celu weryfikacji postawionych hipotez przeprowadzono badanie eksperymentalne. Biorąc pod uwagę przyjęte założenia, hipotezy zweryfikowano w planie eksperymentalnym 2 (postawa wobec pracy: negatywna - przymus, pozytywna - zadowolenie) x 3 (obszary zależności wartości Ja: zewnętrzne - rywalizacja, wewnętrzne - przestrzeganie zasad, kontrolna) porównań międzygrupowych.

Zmiennymi zależnymi były: emocjonalny wymiar dobrostanu hedonistycznego wyrażony przez subiektywne zadowolenie z życia oraz poziom bilansu emocjonalnego i deklarowana efektywność pracy.

8.2.1. Osoby badane

Badanie przeprowadzono na próbie liczącej N = 144 osoby (72 kobiety i 72 mężczyzn). Średnia wieku badanych osób wyniosła M = 36,12 lata, SD = 8,67. W badaniu wzięły udział osoby z województwa pomorskiego pracujące w przedsiębiorstwach o różnym rozmiarze i profilu działalności. Badanie zostało przeprowadzone na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej pośród słuchaczy studiów podyplomowych.

8.2.2. Narzędzia, materiały i procedura

Do pomiaru zmiennych niezależnych manipulacyjnych zastosowano następujące narzędzia i materiały:

Pomiar zmiennej niezależnej manipulacyjnej – postawa wobec pracy: negatywna (przymus) i pozytywna (zadowolenie). Przymus pracy to odczucie presji i konieczności pracy (Malinowska i in., 2010), a także traktowanie pracy jako czegoś narzuconego, trudnego i nieprzyjemnego (Czerw, 2013; Terelak i Jankowska, 2009). Z kolei zadowolenie z pracy

oznacza odczuwanie przyjemności z jej wykonywania (Malinowska i in., 2010; Czerw, 2013). Uczestnicy badania byli proszeni o przywołanie doświadczonej wcześniej sytuacji przymusu lub zadowolenia z pracy i szczegółowe jej opisanie. Celem tego zadania była aktywizacja przymusu lub zadowolenia z pracy. Podobną manipulację z sukcesem zastosowano w innych badaniach (np. Galinsky i in., 2003; Smith i Trope, 2006; Strużyńska-Kujałowicz i Wojciszke, 2007). Osoby badane opisywały na czym polegała wykonywana przez nich praca, jej poszczególne etapy, wykonywane czynności, kiedy i gdzie miała miejsce (W grupie przymusu pracy: „Przypomnij sobie, kiedy ostatnio odczuwałeś/-aś przymus do wykonywania pracy. Przymus oznacza poczucie konieczności pracy, nawet gdy nie mamy na nią ochoty. Opisz dokładnie tę sytuację.". W grupie zadowolenia z pracy: „Przypomnij sobie, kiedy ostatnio odczuwałeś/-aś zadowolenie z wykonywanej pracy. Zadowolenie oznacza poczucie przyjemności i radości. Opisz dokładnie tę sytuację."). W kolejnym etapie badania uczestnicy odpowiadali na pytania sprawdzające efektywność aktywizacji, zaznaczając odpowiedzi na skali Likerta („W jakim stopniu odczuwałeś/-aś przymus do wykonywania pracy? Zaznacz na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieodczuwanie przymusu, a 5 – odczuwanie silnego przymusu."; „W jakim stopniu odczuwałeś/-aś zadowolenie z wykonywania pracy? Zaznacz na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieodczuwanie zadowolenia, a 5 – odczuwanie dużego zadowolenia.").

Pomiar zmiennej niezależnej manipulacyjnej – obszar zależności wartości Ja: zewnętrzny (rywalizacja) i wewnętrzny (przestrzeganie zasad). Do pomiaru zmiennej niezależnej manipulacyjnej zastosowano technikę torowania pojęciowego (*conceptual priming technique*) (Bargh i Chartrand, 2000). Uczestnicy badania mieli za zadanie znalezienie i wypisanie 10 rzeczowników ukrytych między losowymi literami w diagramie („Znajdź 10 rzeczowników w wierszach i je wypisz"). W zależności od grupy badawczej słowa, które mieli znaleźć badani, torowały rywalizację (np. osiągnięcia, współzawodnictwo, zwycięstwo) lub

przestrzeganie zasad (np. moralność, etyczny, uczciwość), a w grupie kontrolnej były to słowa neutralne (nazwy drzew: np. kasztanowiec, brzoza, świerk). Następnie badani odpowiadali na pytania sprawdzające efektywność aktywizacji, zaznaczając odpowiedzi na pięciostopniowej skali Likerta („Odpowiedz na poniższe pytania na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza w ogóle nieważna, a 5 oznacza bardzo ważna"): „W jakim stopniu jest dla Ciebie ważna rywalizacja", „W jakim stopniu jest dla Ciebie ważne przestrzeganie zasad" (patrz: załącznik 1).

W niniejszym badaniu zastosowano następujące materiały do pomiaru zmiennych zależnych:

Pomiar zmiennej zależnej – emocjonalny dobrostan. Emocjonalny dobrostan (perspektywa hedonistyczna) zmierzono za pomocą Drabiny Cantrila (Cantril, 1965) oraz Skal nastroju pozytywnego i negatywnego (Wojciszke i Baryła, 2004).

Pomiar zmiennej zależnej – efektywność. Efektywność mierzono za pomocą dziesięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało bardzo niską efektywność, a 10 – bardzo wysoką efektywność. Badani zaznaczali na niej zaobserwowany samodzielnie poziom efektywności pracy podczas opisanej wcześniej sytuacji pracy („Na ile Twoja praca w opisanej powyżej sytuacji była wydajna (przynosząca znaczne zyski lub efekty)?").

Procedura badawcza. Badanie eksperymentalne przeprowadzono na terenie uczelni. Badanie było prowadzone indywidualnie z każdą osób z badanych. W celu uniknięcia torowania każdy z uczestników został krótko poinformowany, że bierze udział w badaniu wybranych aspektów pracy. Badanie składało się z trzech etapów.

W pierwszym etapie uczestnik otrzymywał arkusz i najpierw wypełniał metryczkę (wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy, branża, wielkość firmy, typ stanowiska), następnie wypisywał znalezione w rzędach wyrazy aktywizujące zewnętrzny lub wewnętrzny obszar zależności wartości Ja (rywalizacja vs przestrzeganie zasad vs kontrolna), a później odpowiadał na pytania

sprawdzające efektywność aktywizacji obszaru zależności wartości Ja. W drugim etapie badany opisywał sytuację pracy (przymus pracy vs zadowolenie z pracy), odpowiadając na pytania zamieszczone w arkuszu, a następnie odpowiadał na pytania sprawdzające efektywność pracy i skuteczność aktywizacji postawy wobec pracy. W trzecim etapie badany wypełniał Skale nastroju pozytywnego i negatywnego oraz Drabinę Cantrila. Na zakończenie badany został poinformowany, że wyniki badania zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych (wszystkie wykorzystane narzędzia i materiały znajdują się w załącznikach).

8.3. Wyniki

8.3.1. Sprawdzenie skuteczności aktywizacji

W pierwszej części przeprowadzonych analiz weryfikowano skuteczność przeprowadzonej aktywizacji obszarów zależności wartości Ja (rywalizacji i przestrzegania zasad) za pomocą jednoczynnikowej analizy wariancji ANOVA z wykorzystaniem programu statystycznego SPSS Statistics 26. Rezultaty przeprowadzonej analizy wykazały, że w wypadku rywalizacji aktywizacja okazała się skuteczna: $F(2,141) = 3,62$, $p = 0,029$. Odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie kontrolnej (M = 2,54) a średnimi w grupie rywalizacji (M = 3,08) za pomocą testu post hoc Tukeya.

Za pomocą jednoczynnikowej analizy wariancji ANOVA ustalono również, że badani we wszystkich grupach (rywalizacji, przestrzegania zasad i kontrolnej) wypisywali podobną ilość dostrzeżonych słów: $F(2,141) = 0,29$, $p = 0,751$.

Kolejną przeprowadzoną analizą był test t-Studenta w celu sprawdzenia aktywizacji postaw (przymusu i zadowolenia z pracy). Sprawdzono na ile osoby w grupie przymusu rzeczywiście go odczuwały. Odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie przymusu ($M = 3,93$; $SD = 2$) a średnimi w grupie zadowolenia ($M = 2,01$; $SD = 0,73$): $t(142) = 15,77$, $p < 0,001$. Średnie odczuwanego przymusu były wyższe od średnich

odczuwanego zadowolenia, więc aktywizacja okazała się skuteczna. Następnie sprawdzono na ile osoby w grupie zadowolenia odczuwały zadowolenie. Odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie przymusu (M = 2,01; SD = 0,64) a średnimi w grupie zadowolenia (M = 3,88; SD = 0,67): $t(142) = -17{,}06$, $p < 0{,}001$. Średnie odczuwanego przymusu były niższe od średnich odczuwanego zadowolenia, więc aktywizacja okazała się skuteczna. Osoby w obu grupach miały odczucia zgodne z zastosowaną aktywizacją.

8.3.2. Analizy wariancji

W kolejnej części przeprowadzonych analiz w celu udzielenia odpowiedzi na postawione hipotezy badawcze (H1.1b, H1.2b, H2.1b, H2.2b, H3.1b, H3.2b, H4.1b, H4.2b, H5, H6) przeprowadzono analizy wariancji ANOVA. Najpierw weryfikowano wpływ analizowanych zmiennych na emocjonalny dobrostan (wyrażony przez bilans emocjonalny i zadowolenie z życia), natomiast w kolejnej części na deklarowaną efektywność pracy.

Wyniki dotyczące wpływu obszarów zależności wartości Ja i postaw wobec pracy na bilans emocjonalny. Przeprowadzona analiza ANOVA miała na celu zweryfikowanie, w jakim stopniu postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wpływają na poziom bilansu emocjonalnego. Weryfikowanymi czynnikami były: postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja oraz bilans emocjonalny.

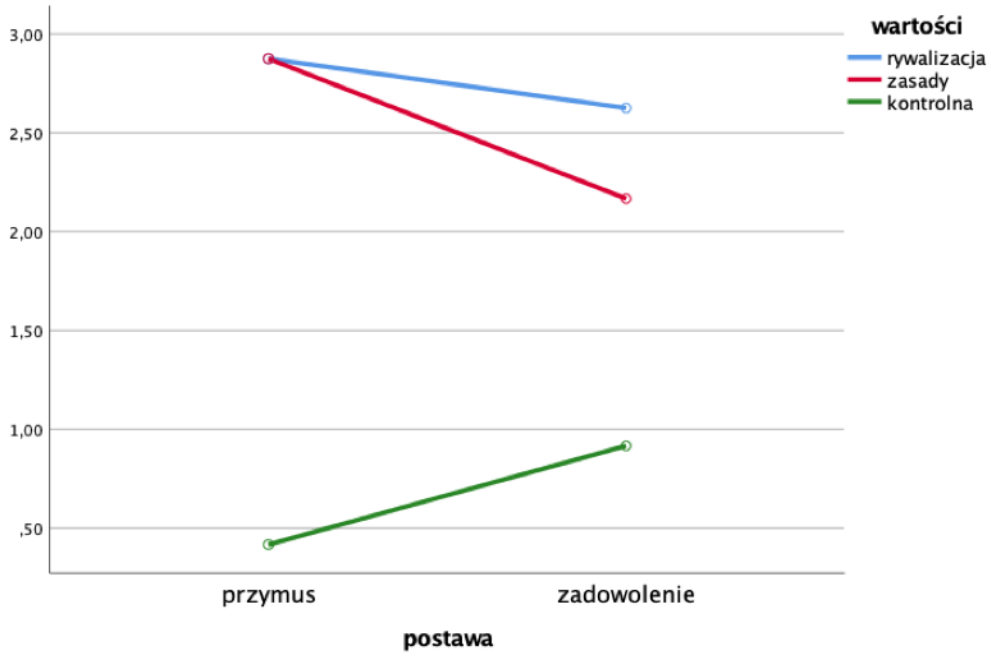
Wyniki przeprowadzonej analizy wykazały istnienie efektu głównego obszarów zależności wartości Ja: $F(2, 138) = 11{,}62$, $p < 0{,}001$, $\eta^2 = 0{,}14$ (por. rysunek 4). Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w przypadku postaw wobec pracy: $F(1, 138) = 0{,}16$, $p = 0{,}694$. Efekt interakcji również był nieistotny statystycznie $F(2, 138) = 0{,}82$, $p = 0{,}439$.

W ramach analizy efektów prostych między warunkami odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie rywalizacji (M = 2,75, SD = 1,02) i grupie kontrolnej (M

= 0,67, *SD* = 3,51): *t*(94) = 3,95, *p* < 0,001 oraz w grupie przestrzegania zasad (*M* = 2,52, *SD* = 1,64) i grupie kontrolnej (*M* = 0,67, *SD* = 3,51): *t*(94) = 3,32, *p* < 0,001. U osób, u których aktywizowano rywalizację, bilans emocjonalny był wyższy niż u osób, u których go nie aktywizowano. Podobnie u osób, u których aktywizowano przestrzeganie zasad, bilans emocjonalny był wyższy niż u osób, u których go nie aktywizowano (por. rysunek 4).

Rysunek 4

Schemat zależności między postawą wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja w kontekście bilansu emocjonalnego



Wyniki dotyczące wpływu obszarów zależności wartości Ja i postaw wobec pracy na zadowolenie z życia. Kolejna przeprowadzona analiza ANOVA miała na celu zweryfikowanie, w jakim stopniu postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wpływają na poziom zadowolenia z życia. Weryfikowanymi czynnikami były: postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja oraz poziom zadowolenia z życia.

Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w przypadku obszarów zależności wartości Ja: $F(2, 138) = 2{,}33$, $p = 0{,}101$ i postaw wobec pracy: $F(1, 138) = 0{,}4$, $p = 0{,}529$. Efekt interakcji również nie był istotny statystycznie $F(2, 138) = 0{,}43$, $p = 0{,}652$.

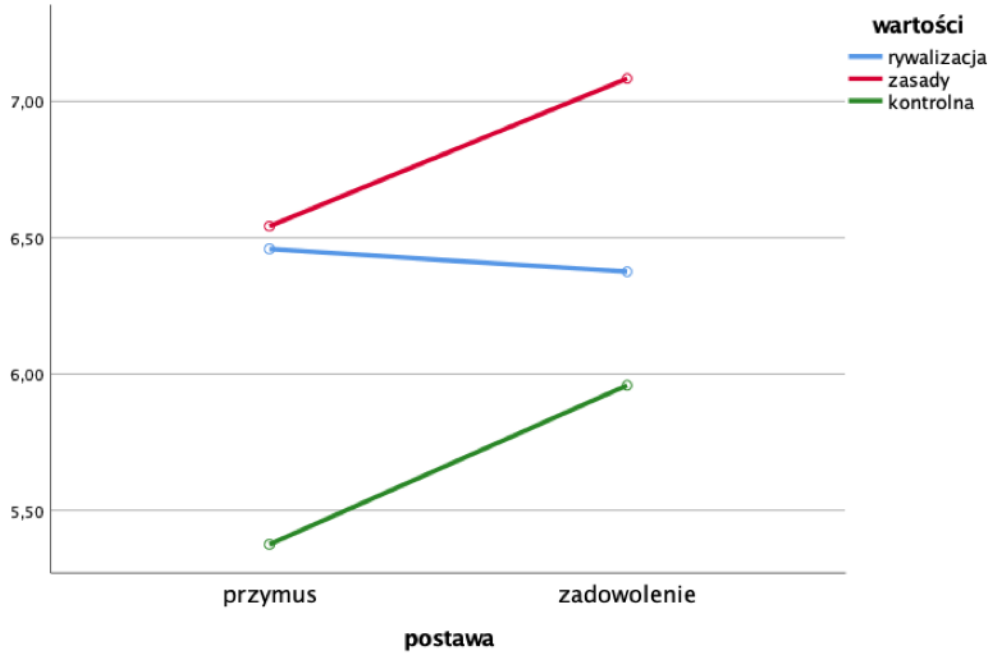
Wyniki dotyczące wpływu obszarów zależności wartości Ja i postaw wobec pracy na efektywność pracy. Kolejna przeprowadzona analiza ANOVA miała na celu zweryfikowanie, w jakim stopniu postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wpływają na efektywność pracy. Weryfikowanymi czynnikami były: postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja oraz deklarowana efektywność pracy.

Wyniki przeprowadzonej analizy wykazały istnienie efektu głównego obszarów zależności wartości Ja: $F(2, 138) = 2{,}58$, $p = 0{,}080$ (istotność na poziomie tendencji), $\eta^2 = 0{,}04$ (por. rysunek 2). Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w przypadku postaw wobec pracy: $F(1, 138) = 0{,}69$, $p = 0{,}408$. Efekt interakcji też nie był istotny statystycznie $F(2, 138) = 0{,}27$, $p = 0{,}767$.

W ramach analizy efektów prostych między warunkami odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie przestrzegania zasad ($M = 6{,}81$, $SD = 2{,}04$) i grupie kontrolnej ($M = 5{,}66$, $SD = 2{,}55$): $t(94) = 2{,}42$, $p = 0{,}017$. U osób, u których aktywizowano przestrzeganie zasad, efektywność była wyższa niż u osób, u których go nie aktywizowano (por. rysunek 5).

Rysunek 5

Schemat zależności między postawą wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja w kontekście efektywności pracy



8.4. Wnioski

W badaniu weryfikowano następujące hipotezy badawcze: H1.1b, H1.2b, H2.1b, H2.2b, H3.1b, H3.2b, H4.1b, H4.2b, H5, H6.

Hipoteza H1.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na dobrostan hedonistyczny nie potwierdziła się. Nie wykazano związków między pozytywną postawą wobec pracy a emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego.

Hipoteza H1.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na dobrostan hedonistyczny nie potwierdziła się. Nie wykazano związków między negatywną postawą wobec pracy a emocjonalnym wymiarem dobrostanu hedonistycznego.

Hipoteza H2.1b: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają dodatnio na dobrostan hedonistyczny została potwierdzona. Wyniki badania pokazały, że wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają na dobrostan wyrażony przez poziom bilansu

emocjonalnego: u osób, u których aktywizowano przestrzeganie zasad, bilans emocjonalny był wyższy niż u osób, u których go nie aktywizowano. Nie wykazano natomiast związków między wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a zadowoleniem z życia.

Hipoteza H2.2b: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają ujemnie na dobrostan hedonistyczny nie została potwierdzona. Wyniki badania pokazały, że zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają na dobrostan wyrażony przez poziom bilansu emocjonalnego pozytywnie: u osób, u których aktywizowano rywalizację bilans emocjonalny był wyższy niż u osób, u których go nie aktywizowano. Nie wykazano natomiast związków między zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a zadowoleniem z życia.

Hipoteza H3.1b: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni wpływ na dobrostan hedonistyczny nie potwierdziła się. Nie wykazano istotnych efektów interakcji.

Hipoteza H3.2b: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny wpływ na dobrostan hedonistyczny nie potwierdziła się. Nie wykazano istotnych efektów interakcji.

Hipoteza H4.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na efektywność pracy nie potwierdziła się. Nie wykazano istotnych związków między pozytywną postawą wobec pracy a efektywnością pracy.

Hipoteza H4.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na efektywność pracy nie potwierdziła się. Nie wykazano istotnych związków między negatywną postawą wobec pracy a efektywnością pracy.

Hipoteza H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy została potwierdzona. Wyniki badania pokazały, że wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają pozytywnie na efektywność pracy: u osób, u których aktywizowano przestrzeganie zasad efektywność była wyższa niż u osób, u których go nie

aktywizowano. Nie wykazano, aby obszary zewnętrzne (rywalizacja) wpływały negatywnie na efektywność pracy.

Hipoteza H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy nie potwierdziła się. Nie wykazano istotnych efektów interakcji.

9. Badanie czwarte (eksperymentalne)

9.1. Założenia badania

Celem niniejszego badania eksperymentalnego była dalsza analiza związków między pozytywnymi i negatywnymi postawami wobec pracy a wewnętrznymi i zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja, dobrostanem i efektywnością pracy. Wykorzystano inne narzędzia, a także zaaranżowano dla badanych sytuacje pracy w warunkach eksperymentu – poszerzono badanie innymi metodami. Testowano następujące hipotezy badawcze:

H1.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na dobrostan hedonistyczny.

H1.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na dobrostan hedonistyczny.

H2.1b: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają dodatnio na dobrostan hedonistyczny.

H2.2b: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają ujemnie na dobrostan hedonistyczny.

H3.1b: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni wpływ na dobrostan hedonistyczny.

H3.2b: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny wpływ na dobrostan hedonistyczny.

H4.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na efektywność pracy.

H4.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na efektywność pracy.

H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy.

H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy.

9.2. Metoda

W celu weryfikacji postawionych hipotez przeprowadzono badanie eksperymentalne. Biorąc pod uwagę przyjęte założenia, hipotezy zweryfikowano w planie eksperymentalnym 2 (postawa wobec pracy: przymus, zadowolenie) x 3 (obszary zależności wartości Ja: zewnętrzne - rywalizacja, wewnętrzne - przestrzeganie zasad, kontrolna) porównań międzygrupowych.

Zmiennymi zależnymi były: emocjonalny wymiar dobrostanu hedonistycznego wyrażony przez poziom nastroju ogólnego i poziom zadowolenia z życia oraz efektywność pracy wyrażona przez czas poświęcony na pracę i ukończenie zadania.

9.2.1. Osoby badane

Badanie przeprowadzono na próbie liczącej N = 144 osoby (72 kobiety i 72 mężczyzn). Średnia wieku badanych osób wyniosła M = 23,22 lata, SD = 1,69. Badane osoby studiowały na Uniwersytecie Gdańskim na Wydziale Nauk Społecznych oraz na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu na Wydziale Nauk Społecznych.

9.2.2. Narzędzia, materiały i procedura

Do pomiaru zmiennych niezależnych manipulacyjnych zastosowano następujące materiały:

Pomiar zmiennej niezależnej manipulacyjnej – postawa wobec pracy: negatywna (przymus) i pozytywna (zadowolenie). Przymus pracy to odczucie presji i konieczności pracy (Malinowska i in., 2010), a także traktowanie pracy jako czegoś narzuconego, trudnego i nieprzyjemnego (Czerw, 2013; Terelak i Jankowska, 2009). Z kolei zadowolenie z pracy oznacza odczuwanie przyjemności z jej wykonywania (Czerw, 2013; Malinowska i in., 2010). Osoby badane zostały losowo przydzielone do jednej z dwóch grup. W grupie pierwszej aktywizowano przymus pracy: badany otrzymywał do wykonania formę pracy (krzyżówkę,

puzzle lub sudoku), którą wcześniej ocenił jako najmniej lubianą na pięciostopniowej skali, na której 1 oznaczało „bardzo jej nie lubię", a 5 oznaczało „bardzo ją lubię". W grupie drugiej aktywizowano zadowolenie z pracy: badany otrzymywał do wykonania formę pracy, którą ocenił jako najbardziej lubianą. Zarówno formy pracy jak i skala były takie same w obu grupach (patrz: załącznik 4).

Pomiar zmiennej niezależnej manipulacyjnej – obszar zależności wartości Ja: zewnętrzny (rywalizacja) i wewnętrzny (przestrzeganie zasad). Do pomiaru zmiennej niezależnej manipulacyjnej zastosowano technikę torowania pojęciowego (Bargh i Chartrand, 2000) oraz podwójną aktywizację: badani najpierw czytali opis sytuacji, a następnie uzupełniali brakujące litery w pięciu wyrazach. Opisy sytuacji zostały napisane w taki sposób, aby całe zdania torowały dany obszar zależności wartości Ja (rywalizację lub przestrzeganie zasad), a ich ilość była w proporcji do całego tekstu jak największa przy jednoczesnym zachowaniu sensu i wiarygodności opisu. Zdania torujące nawiązywały bezpośrednio do pozycji w Kwestionariuszu obszarów zależności Ja odpowiadających tym obszarom. Opisy aktywizujące obydwa obszary przedstawiały sytuację związaną z pracą (patrz: załącznik 3).

Do badania wybrano dwa obszary zależności wartości Ja: zewnętrzne (rywalizacja) i wewnętrzne (przestrzeganie zasad). Osoby badane zostały losowo przydzielone do jednej z trzech grup: w grupie pierwszej aktywizowano rywalizację, w grupie drugiej – przestrzeganie zasad, a grupa trzecia była grupą kontrolną. Badani we wszystkich trzech grupach zostali poproszeni o przeczytanie opisu sytuacji („Przeczytaj w skupieniu poniższy opis sytuacji. Wyobraź sobie, że dotyczy ona Twojej osoby."). W grupie pierwszej opis podkreślał rywalizacyjne nastawienie do pracy („Praca ta kładzie duży nacisk na współzawodnictwo, które jest dla Ciebie bardzo ważne. Nie cofniesz się przed niczym, by udowodnić, że wykonujesz swoją pracę lepiej od nich."). W grupie drugiej opis podkreślał przestrzeganie zasad w pracy („Jesteś dumny z tego, że mimo licznych możliwości oszukiwania klientów nigdy nie uległeś

takiej pokusie. Uważasz się za osobę moralną, a Twoim postępowaniem kieruje uczciwość."). W grupie kontrolnej badani czytali opis niezwiązany z postawą wobec pracy („Większość jezior występuje na obszarach zajmowanych niegdyś przez lodowiec. Woda z topniejącego lodowca wypełniała doliny i tworzyła jeziora."). Następnie badani zostali poproszeni o uzupełnienie brakujących liter w pięciu wyrazach („Poniżej znajduje się 5 słów, w których brakuje liter. Uzupełnij brakujące litery."). W grupie pierwszej były to słowa związane z rywalizacją („rywalizacja", „wygrana", „walka"), w grupie drugiej – z przestrzeganiem zasad („zasady", „etyczny", „normy"), z kolei w grupie kontrolnej badani uzupełniali słowa niezwiązane z postawą wobec pracy (nazwy kwiatów: „fiołek", „bratek", „tulipan"). Kompletne opisy sytuacji dla wszystkich grup oraz słowa do uzupełnienia przedstawiono w Załączniku 3.

W niniejszym badaniu zastosowano następujące materiały do pomiaru zmiennych zależnych:

Pomiar zmiennej zależnej – emocjonalny dobrostan. Emocjonalny dobrostan (perspektywa hedonistyczna) zmierzono za pomocą Drabiny Cantrila (Cantril, 1965) oraz Skali Nastroju Ogólnego (Wojciszke, Baryła, 2004).

Pomiar zmiennej zależnej – efektywność. Efektywność mierzono za pomocą dwóch wskaźników: czasu poświęconego przez badanego na pracę mierzonego przez badacza za pomocą stopera oraz ukończenia lub nieukończenia przez niego zadania. Gdy badany kończył pracować nad zadaniem, czas, który na nie poświęcił oraz fakt ukończenia lub nieukończenia zadania były zapisywane.

Procedura badawcza. Badanie eksperymentalne przeprowadzono na terenie uczelni. Badanie było prowadzone indywidualnie z każdą z osób badanych. W celu uniknięcia torowania każdy z uczestników został krótko poinformowany, że bierze udział w badaniu wybranych aspektów pracy. Badanie składało się z trzech etapów.

W pierwszym etapie uczestnik otrzymywał arkusz z aktywizacją obszaru zależności wartości Ja (rywalizacja vs przestrzeganie zasad vs grupa kontrolna) i pytaniem, na podstawie którego był przydzielany do grupy przymusu lub zadowolenia z pracy. Badany otrzymywał polecenie: „Proszę o wypełnienie tego arkusza i poinformowanie mnie, gdy skończysz.", najpierw zaznaczał swój wiek i płeć na arkuszu, następnie czytał opis sytuacji oraz uzupełniał wyrazy aktywizujące obszar zależności wartości Ja. Potem oceniał trzy formy pracy (krzyżówka, sudoku, puzzle) na pięciostopniowej skali. W zależności od oceny form pracy badany był przydzielany do grupy przymusu (dostawał do wykonania zadanie, które ocenił jako najmniej lubiane) lub zadowolenia (dostawał do wykonania zadanie, które ocenił jako najbardziej lubiane).

W drugim etapie uczestnik otrzymywał do wykonania pracę (krzyżówkę, sudoku lub puzzle) z poleceniem: „Chcę Cię poprosić o pracę nad pewnym zadaniem. Możesz wykonywać tę pracę tyle czasu, ile chcesz.", a przeprowadzający badanie rozpoczynał pomiar czasu za pomocą stopera. W momencie, gdy badany informował o zakończeniu pracy, przeprowadzający badanie zatrzymywał pomiar i zapisywał czas oraz czy zadanie zostało ukończone, czy nie.

W trzecim etapie następował pomiar emocjonalnego dobrostanu. Badany otrzymywał arkusz (taki sam dla wszystkich uczestników) z poleceniem: „Proszę o wypełnienie tego arkusza i poinformowanie mnie, gdy skończysz.", na którym najpierw wypełniał Skalę nastroju ogólnego, a następnie Drabinę Cantrila. Na zakończenie badany zostawał poinformowany, że wyniki badania zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych (wszystkie wykorzystane narzędzia i materiały znajdują się w załącznikach).

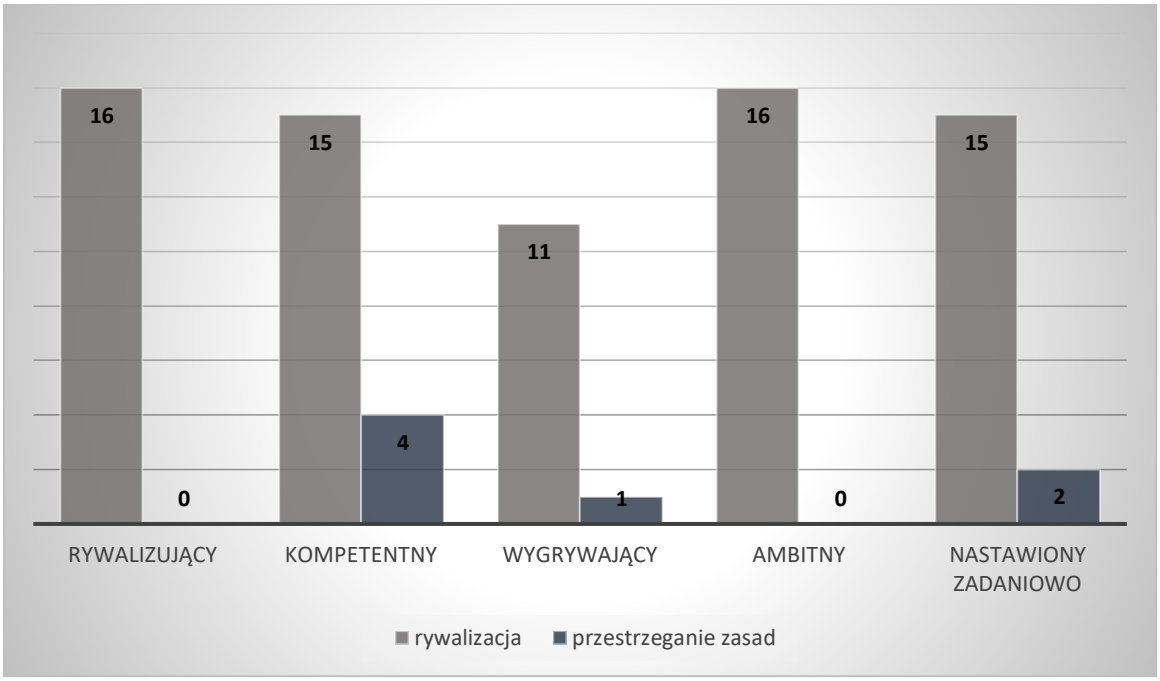
9.3. Wyniki

9.3.1. Sprawdzenie trafności materiałów do aktywizacji

W celu sprawdzenia czy materiały do aktywizacji obszarów zależności wartości Ja, rywalizacji i przestrzegania zasad, rzeczywiście aktywizują dany obszar, przeprowadzono test opisów sytuacji, które miały zostać użyte w badaniu eksperymentalnym – sytuacji rywalizacji oraz sytuacji przestrzegania zasad (patrz: załącznik 2). Badanie przeprowadzono na próbie liczącej $N = 32$ osoby (16 kobiet i 16 mężczyzn). Badane osoby studiowały na Uniwersytecie Gdańskim na kierunku psychologia. Średnia wieku badanych osób wyniosła $M = 22{,}09$ lata, $SD = 1{,}47$. Badane osoby czytały opis sytuacji, następnie zaznaczały cechy, które według nich opisywały osobę z przeczytanego opisu („Zaznacz, które z poniższych cech opisują osobę z przeczytanego opisu sytuacji. Możesz zaznaczyć dowolną ilość cech.”). Aby sprawdzić, czy opis sytuacji aktywizował odpowiedni obszar zależności wartości Ja, cechy te były synonimami oraz wyrazami bliskoznacznymi słów „rywalizujący” oraz „przestrzegający zasad”. Niezależnie od przypisanego obszaru, badani mieli do wyboru wszystkie cechy, aby nie domyślili się hipotezy stawianej przez badaczy. Na każdą sytuację opisującą obszar (rywalizacja lub przestrzeganie zasad) przypadło po 16 osób. Analizowano różnice pomiędzy liczebnościami cech przypisywanych do każdej z sytuacji. Rozkład chi kwadrat dla każdej z cech wyniósł: rywalizujący $\chi^2(1) = 32{,}00$, $p < 0{,}001$, przestrzegający zasad $\chi^2(1) = 32{,}00$, $p < 0{,}001$, moralny $\chi^2(1) = 32{,}00$, $p < 0{,}001$, ambitny $\chi^2(1) = 32{,}00$, $p < 0{,}001$, uczciwy $\chi^2(1) = 32{,}00$, $p < 0{,}001$, kompetentny $\chi^2(1) = 15{,}68$, $p = 0{,}001$, etyczny $\chi^2(1) = 28{,}24$, $p < 0{,}001$, wygrywający $\chi^2(1) = 13{,}33$, $p = 0{,}001$, nastawiony zadaniowo $\chi^2(1) = 21{,}21$, $p < 0{,}001$, porządny $\chi^2(1) = 28{,}24$, $p < 0{,}001$ (por. rysunek 6 i 7).

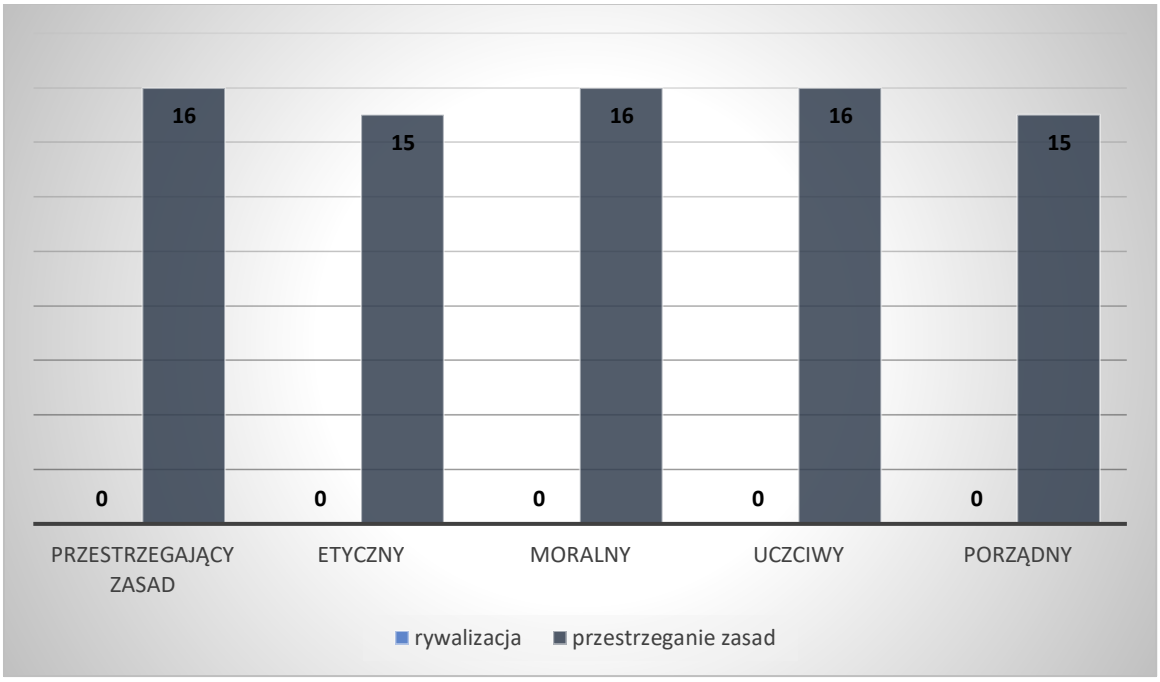
Rysunek 6

Różnice w liczebności cech dla opisu sytuacji rywalizacji



Rysunek 7

Różnice w liczebności cech dla opisu sytuacji przestrzegania zasad



Ponieważ różnice w liczebności cech przypisanych do każdej z sytuacji okazały się istotne opisy tych sytuacji wykorzystano jako manipulację zmienną niezależną obszar zależności wartości Ja w badaniu eksperymentalnym.

9.3.2. Analizy wariancji

W celu udzielenia odpowiedzi na postawione hipotezy badawcze (H1.1b, H1.2b, H2.1b, H2.2b, H3.1b, H3.2b, H4.1b, H4.2b, H5, H6) przeprowadzono analizy wariancji ANOVA z wykorzystaniem programu statystycznego SPSS Statistics 26. W pierwszej części weryfikowano wpływ analizowanych zmiennych na emocjonalny wymiar dobrostanu hedonistycznego (wyrażony przez nastrój ogólny i zadowolenie z życia), natomiast w kolejnej części na wydajność pracy (wyrażoną przez czas poświęcony na pracę i ukończenie zadania).

Wyniki dotyczące wpływu obszarów zależności wartości Ja i postaw wobec pracy na nastrój ogólny. Pierwsza przeprowadzona analiza ANOVA miała na celu zweryfikowanie, w jakim stopniu postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wpływają na poziom nastroju ogólnego. Weryfikowanymi czynnikami były: postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja oraz nastrój ogólny.

Wyniki przeprowadzonej analizy wykazały istnienie dwóch efektów głównych: postawy $F(1, 138) = 9{,}30$, $p = 0{,}003$, $\eta^2 = 0{,}06$ oraz obszarów zależności wartości Ja $F(2, 138) = 4{,}08$, $p = 0{,}019$, $\eta^2 = 0{,}06$ (por. rysunek 5). Efekt interakcji był nieistotny statystycznie $F(2, 138) = 1{,}09$, $p = 0{,}339$.

W celu sprawdzenia efektów prostych dotyczących różnic pomiędzy warunkami zastosowano test t-Studenta. W przypadku postawy przymusu odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie kontrolnej ($M = 3{,}44$, $SD = 0{,}97$) i grupie przestrzegania zasad ($M = 3{,}99$, $SD = 0{,}80$): $t(45) = 2{,}11$, $p = 0{,}040$. U osób, u których aktywizowano

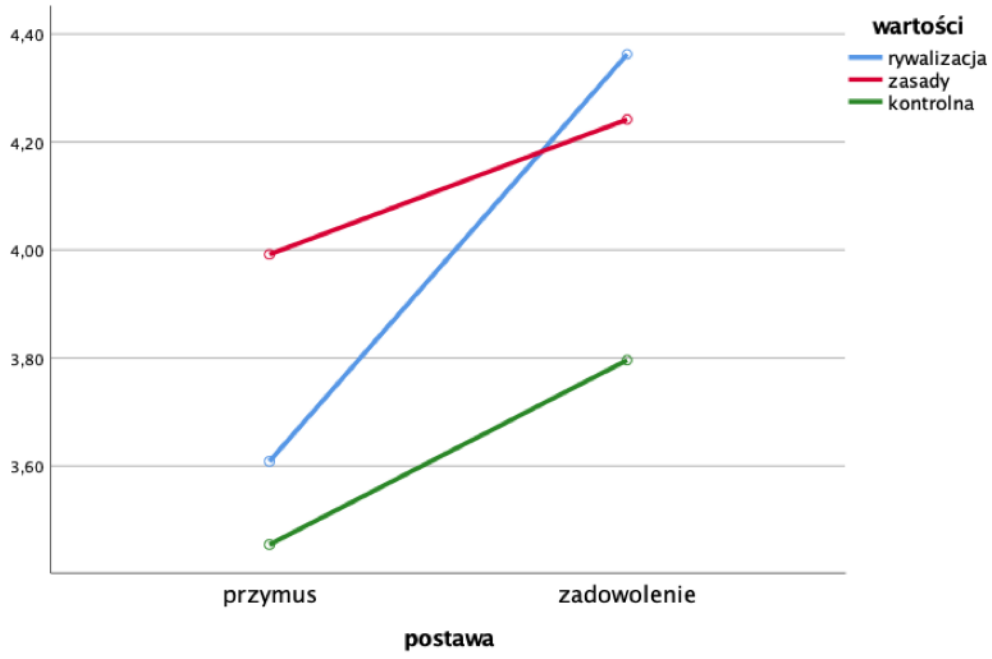
przestrzeganie zasad, nastrój ogólny był wyższy niż u osób, u których ich nie aktywizowano (por. rysunek 8).

W przypadku postawy zadowolenia odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie kontrolnej (M = 3,79, SD = 0,82) i grupie przestrzegania zasad (M = 4,24, SD = 0,69): $t(47) = 2,47$, $p = 0,017$ oraz w grupie kontrolnej i grupie rywalizacji (M = 4,36, SD = 0,80): $t(47) = 2,07$, $p = 0,044$. U osób, u których aktywizowano obszary zależności wartości Ja, nastrój ogólny był wyższy niż u osób, u których ich nie aktywizowano (por. rysunek 8).

W przypadku obszaru rywalizacja odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie przymusu (M = 3,61, SD = 1,17) i zadowolenia (M = 4,36, SD = 0,80): $t(46) = -2,61$, $p = 0,012$. U osób, które odczuwały zadowolenie z pracy, nastrój ogólny był wyższy niż u osób, które odczuwały przymus pracy (por. rysunek 8).

Rysunek 8

Schemat zależności pomiędzy postawą wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja w kontekście nastroju ogólnego



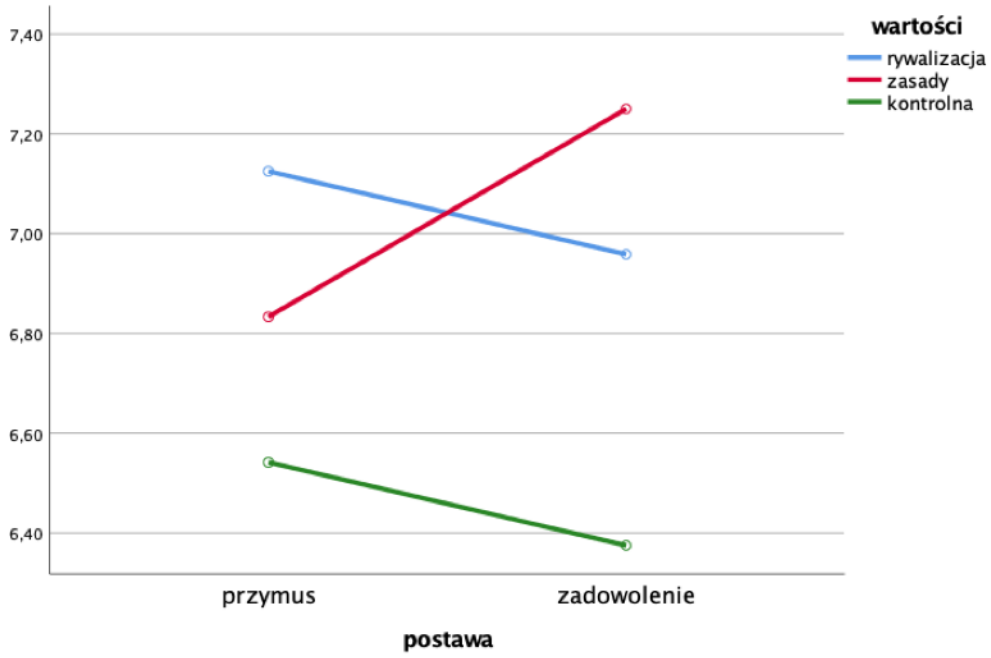
Wyniki dotyczące wpływu obszarów zależności wartości Ja i postaw wobec pracy na zadowolenie z życia. Druga przeprowadzona analiza ANOVA miała na celu zweryfikowanie, w jakim stopniu postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wpływają na poziom zadowolenia z życia. Weryfikowanymi czynnikami były: postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja oraz poziom zadowolenia z życia.

Wyniki przeprowadzonych analiz wykazały istnienie efektu głównego obszarów zależności wartości Ja: $F(2, 139) = 2{,}78$, $p = 0{,}066$ (istotność na poziomie tendencji), $\eta^2 = 0{,}04$ (por. rysunek 9). Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w przypadku postaw wobec pracy: $F(1, 139) = 0{,}02$, $p = 0{,}896$. Efekt interakcji również nie był istotny statystycznie: $F(2, 139) = 0{,}73$, $p = 0{,}485$.

W ramach analizy efektów prostych między warunkami odnotowano istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi w grupie rywalizacji ($M = 7{,}04$, $SD = 1{,}37$) i grupie kontrolnej ($M = 6{,}46$, $SD = 1{,}47$): $t(94) = 2{,}01$, $p = 0{,}047$ oraz w grupie przestrzegania zasad ($M = 7{,}04$, $SD = 1{,}25$) i grupie kontrolnej ($M = 6{,}46$, $SD = 1{,}47$): $t(94) = 2{,}09$, $p = 0{,}039$. U osób, u których aktywizowano rywalizację, zadowolenie z życia było wyższe niż u osób, u których jej nie aktywizowano. Podobnie u osób, u których aktywizowano przestrzeganie zasad, zadowolenie z życia było wyższe niż u osób, u których go nie aktywizowano (por. rysunek 9).

Rysunek 9

Schemat zależności pomiędzy postawą wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja w kontekście zadowolenia z życia



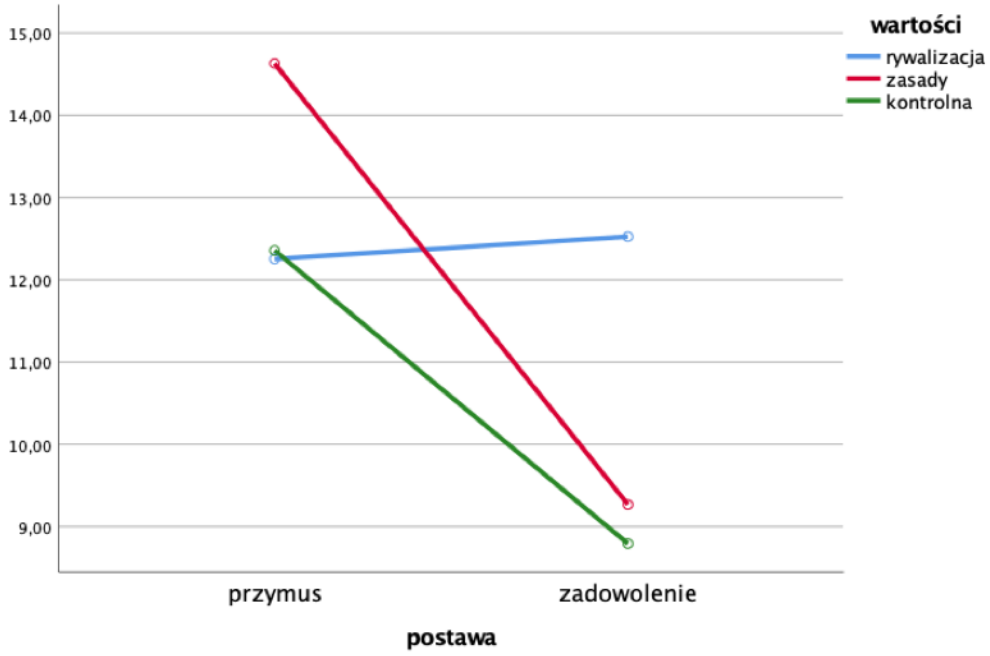
Wyniki dotyczące wpływu obszarów zależności wartości Ja i postaw wobec pracy na efektywność pracy. Trzecia przeprowadzona analiza ANOVA miała na celu zweryfikowanie, w jakim stopniu postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wpływają na efektywność pracy. Weryfikowanymi czynnikami były: postawa wobec pracy i obszary zależności wartości Ja oraz czas pracy i ukończenie zadania. Zmienną zależną był czas pracy. Wzięto pod uwagę jedynie przypadki ukończenia zadania.

W grupie, w której uczestnicy ukończyli zadanie odnotowano istotny statystycznie efekt główny postawy wobec pracy i czasu przeznaczonego na pracę: $F(1, 76) = 4{,}06$, $p = 0{,}047$, $\eta^2 = 0{,}05$ (por. rysunek 10). Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w przypadku obszarów zależności wartości Ja: $F(2, 76) = 0{,}64$, $p = 0{,}532$. Efekt interakcji również nie był istotny statystycznie $F(1, 76) = 1{,}40$, $p = 0{,}252$.

Osoby, u których aktywizowano przymus pracy (M = 12,64, SD = 5,90), poświęciły najwięcej czasu na pracę w porównaniu z grupą osób, u których aktywizowano zadowolenie z pracy (M = 10,22, SD = 5,23) (por. rysunek 10).

Rysunek 10

Schemat zależności pomiędzy postawą wobec pracy a obszarami zależności wartości Ja w kontekście czasu przeznaczonego na pracę



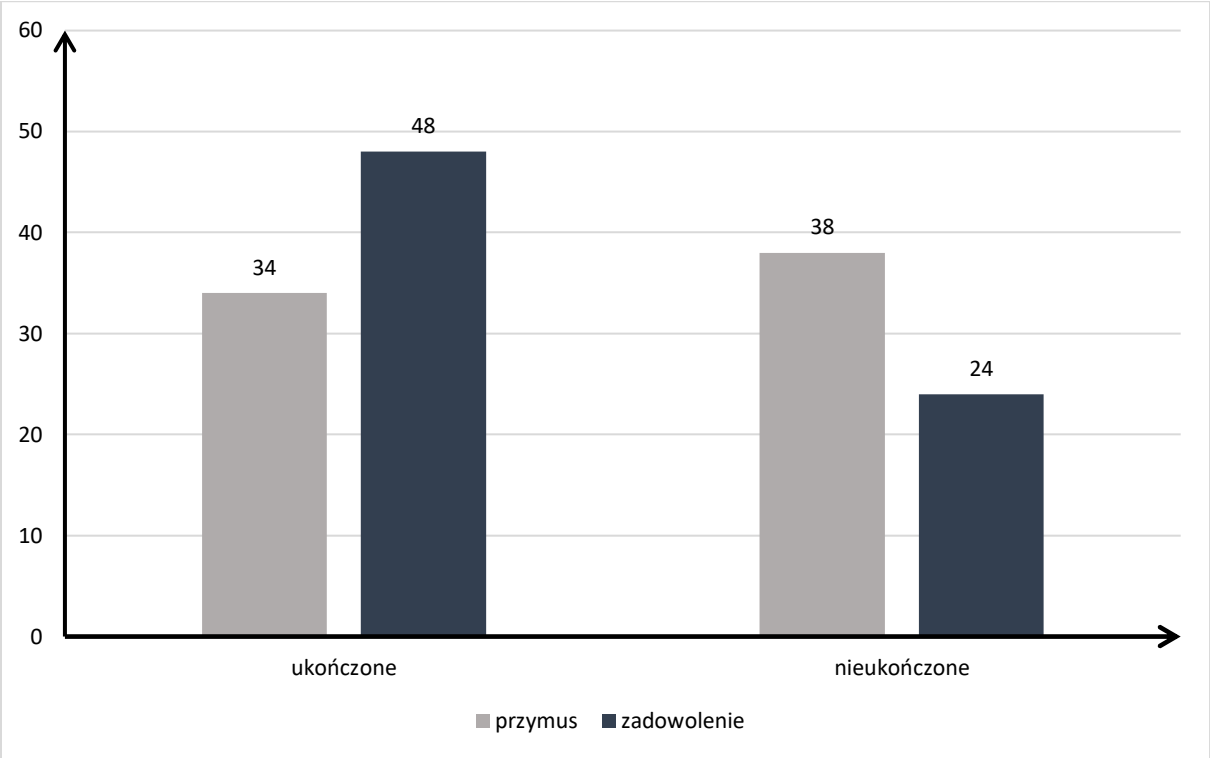
Kolejna analiza dotyczyła liczebności osób, które ukończyły zadanie. Zaobserwowano istotne różnice w liczebnościach grup, które ukończyły i nie ukończyły pracy pomiędzy grupą zadowolenia z pracy a grupą przymusu wobec pracy: χ^2 (1) = 4,25, p = 0,039 (por. rysunek 11).

W grupie zadowolenia 48 osób ukończyło pracę, a w grupie przymusu 34 osoby ukończyły pracę. Z kolei w grupie zadowolenia 24 osoby nie ukończyły pracy, a w grupie przymusu 38 osób nie ukończyło pracy.

Największą różnicę w liczebności wśród osób, które ukończyły bądź nie ukończyły zadania zaobserwowano w grupie zadowolenia: w tej grupie najwięcej było osób, które ukończyły zadanie (48), a także najmniej tych, które go nie ukończyły (24) (por. rysunek 11).

Rysunek 11

Schemat liczebności osób, które ukończyły i nie ukończyły zadania w kontekście ich postawy wobec pracy



9.4. Wnioski

W badaniu weryfikowano następujące hipotezy badawcze: H1.1b, H1.2b, H2.1b, H2.2b, H3.1b, H3.2b, H4.1b, H4.2b, H5, H6.

Hipoteza H1.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na dobrostan hedonistyczny została potwierdzona. Wyniki badania pokazały, że postawa zadowolenia z pracy wpływa na dobrostan emocjonalny wyrażony przez poziom nastroju ogólnego: w przypadku obszaru rywalizacja u osób, które odczuwały zadowolenie z pracy, nastrój ogólny

był wyższy niż u osób, które odczuwały przymus pracy. Nie wykazano natomiast związków między pozytywną postawą wobec pracy a zadowoleniem z życia.

Hipoteza H1.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na dobrostan hedonistyczny została potwierdzona. Wyniki badania pokazały, że postawa przymusu pracy wpływa negatywnie na dobrostan emocjonalny wyrażony przez poziom nastroju ogólnego: w przypadku obszaru rywalizacja u osób, które odczuwały zadowolenie z pracy, nastrój ogólny był wyższy niż u osób, które odczuwały przymus pracy. Nie wykazano natomiast związków między negatywną postawą wobec pracy a zadowoleniem z życia.

Hipoteza H2.1b: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają dodatnio na dobrostan hedonistyczny została potwierdzona. Wykazano, że u osób, u których aktywizowano przestrzeganie zasad, zadowolenie z życia oraz nastrój ogólny były wyższe niż u osób, u których go nie aktywizowano.

Hipoteza H2.2b: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają ujemnie na dobrostan hedonistyczny nie została potwierdzona. Wykazano, że w przypadku postawy zadowolenia u osób, u których aktywizowano obszary zależności wartości Ja (zarówno wewnętrzne – przestrzeganie zasad jak i zewnętrzne – rywalizację), nastrój ogólny był wyższy niż u osób, u których ich nie aktywizowano, przy czym rywalizacja wiązała się z najwyższym nastrojem ogólnym. Ponadto u osób, u których aktywizowano rywalizację, zadowolenie z życia było wyższe niż u osób, u których jej nie aktywizowano.

Hipoteza H3.1b: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni wpływ na dobrostan hedonistyczny nie została potwierdzona, gdyż nie wykazano istotnego statystycznie związku.

Hipoteza H3.2b: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny wpływ na dobrostan hedonistyczny nie została potwierdzona, gdyż nie wykazano istotnej statystycznie interakcji.

Hipoteza H4.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na efektywność pracy została potwierdzona. Wyniki badania wykazały największą różnicę w liczebności wśród osób, które ukończyły bądź nie ukończyły zadania w grupie zadowolenia z pracy. Postawa zadowolenia z pracy wiązała się z częstszym kończeniem zadania i z rzadszym jego porzucaniem. Nie wykazano związku między postawą zadowolenia z pracy, a czasem poświęconym na pracę.

Hipoteza H4.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na efektywność pracy nie została potwierdzona. Wyniki badania wykazały, że postawa przymusu pracy wiązała się z dłuższym czasem poświęconym na pracę w porównaniu z grupą osób, u których aktywizowano zadowolenie z pracy. Nie wykazano związku między postawą przymusu pracy, a ukończeniem zadania.

Hipoteza H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy nie potwierdziła się. Nie wykazano zależności między wewnętrznymi ani zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja a czasem poświęconym na pracę i faktem ukończenia zadania.

Hipoteza H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy nie potwierdziła się, gdyż nie wykazano istotnej statystycznie interakcji.

10. Ogólna dyskusja i podsumowanie wyników badań własnych

Celem niniejszej pracy było poszerzenie wiedzy o następujących zagadnieniach: obszarach zależności wartości Ja w kontekście pracy, a w szczególności ich związkach z postawami wobec pracy oraz dobrostanem i efektywnością w pracy, pozytywnych i negatywnych postawach wobec pracy oraz o dobrostanie w pracy nie tylko w perspektywie hedonistycznej, ale również eudajmonistycznej. Przeprowadzone badania umożliwiły odpowiedzenie na pytania o związki pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy oraz wewnętrznych i zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej oraz efektywnością pracy. Uzyskano częściową odpowiedź na pytanie czy interakcja postaw i obszarów moderuje ich związek z dobrostanem. Nie uzyskano odpowiedzi na pytanie czy interakcja postaw i obszarów moderuje ich związek z efektywnością pracy. Zaobserwowane związki i testowane hipotezy badawcze podsumowano w tabeli 38.

10.1. Interpretacja wyników badań

Pozytywne i negatywne postawy wobec pracy a dobrostan w pracy

Cztery przeprowadzone badania pozwoliły przeanalizować istniejące związki między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy. Pierwsze badanie korelacyjne wykazało dodatni związek między pozytywną postawą wobec pracy (zadowoleniem z pracy) a dobrostanem w perspektywie hedonistycznej (satysfakcją z życia) i eudajmonistycznej (gotowością do samonaprawy) oraz ujemny z ze złym samopoczuciem (postrzeganym stresem). Pokazało

również, że negatywna postawa wobec pracy (przymus pracy) wiąże się dodatnio ze złym samopoczuciem (postrzeganym stresem).

Drugie badanie korelacyjne potwierdziło wyniki uzyskane w badaniu pierwszym. Wykazano dodatnie związki między pozytywną postawą wobec pracy (hedoniczno-autoteliczną) a dobrostanem w perspektywie ogólnej, hedonistycznej (dobrostanem emocjonalnym, zadowoleniem z życia) i eudajmonistycznej (dobrostanem psychologicznym, dobrostanem społecznym, osobistym i globalnym sensem pracy) oraz ujemne ze złym samopoczuciem (postrzeganym stresem). Jako że czynnik postawy hedoniczno-autotelicznej w koncepcji Czerw (2013) jest kontinuum, zawierającym w sobie również postawę punitywną (osoby uzyskujące niskie wyniki na tej skali postrzegają pracę jako przykrą, narzuconą i odczuwają wobec niej niechęć) (Czerw, 2013) na podstawie uzyskanych wyników można założyć ujemny związek między postawą negatywną (punitywną) a dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatni ze złym samopoczuciem.

Pierwsze badanie eksperymentalne nie potwierdziło wpływu postaw na dobrostan. W drugim badaniu eksperymentalnym wykazano dodatni wpływ pozytywnej postawy (zadowolenia z pracy) oraz ujemny wpływ negatywnej postawy (przymusu pracy) na dobrostan w perspektywie hedonistycznej (nastrój ogólny): w przypadku obszaru rywalizacja u osób, które odczuwały zadowolenie z pracy, nastrój ogólny był wyższy niż u osób, które odczuwały przymus pracy.

Wyniki dotyczące zależności między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy, uzyskane w przeprowadzonych badaniach, były zgodne z postawionymi hipotezami, a co za tym idzie – z wynikami badań w tym obszarze. Potwierdziły one do tej pory między innymi związki zadowolenia z pracy z obniżonym stresem i podwyższonym dobrostanem (Burke i in., 2003; Burke i in., 2004; Graves i in., 2012; Spence i Robbins, 1992), wysoką ogólną satysfakcję z życia (Malinowska i Tokarz, 2013), podnoszeniem dobrostanu i zwiększaniem satysfakcji

płynącej z osiągnięć w pracy (Graves i in., 2012; Judge i in., 2005; Ryan i Deci, 2001), a także związki przymusu pracy z wyższym poziomem stresu oraz większą ilością problemów zdrowotnych (Spence i Robbins, 1992).

Wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja a dobrostan w pracy

Przeprowadzone badania pozwoliły na ustalenie zależności między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy. Pierwsze badanie korelacyjne potwierdziło dodatni związek wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja (przestrzeganie zasad, miłość Boga) z dobrostanem w perspektywie eudajmonistycznej (gotowością do samonaprawy). Nie potwierdziło natomiast dodatniego związku między obszarami wewnętrznymi a dobrostanem w perspektywie hedonistycznej ani ujemnego ze złym samopoczuciem. Odwrotnie niż oczekiwano, w pierwszym badaniu korelacyjnym zewnętrzne obszary zależności wartości Ja (kompetencje, rywalizacja, akceptacja innych, wsparcie rodziny) wiązały się dodatnio również z gotowością do samonaprawy. Można to tłumaczyć tym, że motyw samonaprawy ma charakter dążeniowy – jednostka pragnie poprawiać siebie, poprzez rozwijanie swoich cech, umiejętności i nawyków. Ponadto wiąże się on także z wartościami takimi jak osiągnięcia (umacnianie Ja) (Zawadzka i Szabowska-Walaszczyk, 2011). Z kolei w skład zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja wchodzą kompetencje oraz rywalizacja, które można powiązać z podobnymi celami i wartościami oraz dążeniami jednostki.

Drugie badanie korelacyjne potwierdziło dodatni związek wewnętrznych obszarów z dobrostanem w perspektywie ogólnej, hedonistycznej (dobrostan emocjonalny, zadowolenie z życia) oraz eudajmonistycznej (dobrostan społeczny, dobrostan psychologiczny, osobisty i globalny sens pracy). Potwierdziło również ujemny związek zewnętrznych obszarów z dobrostanem w perspektywie ogólnej i eudajmonistycznej (dobrostan społeczny, dobrostan psychologiczny) oraz dodatni z poziomem postrzeganego stresu.

Obydwa badania eksperymentalne potwierdziły dodatni wpływ wewnętrznych obszarów (przestrzeganie zasad) na dobrostan w perspektywie hedonistycznej (bilans emocjonalny, nastrój ogólny, zadowolenie z życia), nie potwierdziły natomiast założeń odnośnie do ujemnego wpływu obszarów zewnętrznych (rywalizacja) na dobrostan. W pierwszym badaniu w ogóle nie wykazano istotnego związku, a w drugim rywalizacja wpływała dodatnio na nastrój ogólny i zadowolenie z życia: w przypadku postawy zadowolenia u osób, u których aktywizowano rywalizację, nastrój ogólny był wyższy niż u osób, u których jej nie aktywizowano, przy czym rywalizacja wiązała się z najwyższym nastrojem ogólnym (w porównaniu do grupy kontrolnej i przestrzegania zasad). Ponadto u osób, u których aktywizowano rywalizację, zadowolenie z życia było wyższe niż u osób, u których jej nie aktywizowano.

Dodatnie związki wewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem były zgodne z wynikami uzyskanymi przez poprzedników (Crocker i in., 2002; Crocker i Luhtanen, 2003; Crocker i in., 2003; Luhtanen i Crocker, 2005, Sargent i in., 2006; Sasagawa i in., 2015). Z kolei związki zewnętrznych obszarów wartości Ja z dobrostanem okazały się przeciwne do postawionych hipotez. W dotychczasowych badaniach zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiązały się z niższym poziomem subiektywnego dobrostanu, niższą samooceną, wyższym poziomem stresu i lęku, większą ilością objawów depresyjnych oraz mniejszą potrzebą autonomii (Crocker i in., 2002; Crocker i Luhtanen, 2003; Crocker i in., 2003; Luhtanen i Crocker, 2005; Park i in., 2017; Sargent i in., 2006; Sasagawa i in., 2015). Dodatnie związki obszarów zewnętrznych z dobrostanem w perspektywie hedonistycznej można tłumaczyć wynikami uzyskanymi przez Ferrisa wraz z zespołem (2009), którzy pokazali, że zewnętrzny obszar kompetencji akademickich przekształcony w obszar zależności wartości Ja od miejsca pracy może pełnić rolę moderatora między stresorami a poczuciem własnej wartości. Zewnętrznym obszarem testowanym w badaniu eksperymentalnym była rywalizacja w miejscu

pracy, a związki między stresorami, samooceną a dobrostanem nie były kontrolowane, nie można więc wykluczyć takiej zależności. Ponadto, uzyskane wyniki można tłumaczyć teorią autodeterminacji wartości (Kasser, 2002). W przypadku braku możliwości zaspokojenia wartości wewnętrznych, ludzie skłaniają się ku wartościom zewnętrznym. Wprawdzie same w sobie nie zapewniają one satysfakcji, ale mogą wzbudzać podziw i poczucie wartości poprzez osiąganie celów z nich się wywodzących. Przykładami takich wartości mogą być sława, wizerunek czy sukces finansowy (Kasser i Ryan, 1996). Zastosowana w eksperymencie rywalizacja wpasowuje się w te wartości.

Interakcje postaw i obszarów zależności wartości Ja a dobrostan w pracy

Jedynie częściowo udało się odpowiedzieć na pytanie czy interakcja postaw wobec pracy z obszarami zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem. W drugim badaniu korelacyjnym wykazano istotny efekt interakcji pozytywnej postawy z obszarami wewnętrznymi nasilający ujemny związek z poziomem postrzeganego stresu. Wykazano również, że efekt interakcji postawy negatywnej z obszarami zewnętrznymi nasilał ujemny związek z osobistym sensem pracy. Wyniki te były zgodne z przyjętymi założeniami, że pozytywna postawa wobec pracy oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja powinny zwiększać dobrostan, natomiast postawa negatywna i obszary zewnętrzne – go obniżać (Bajer, 2016; Crocker i in., 2002; Crocker i Luhtanen, 2003; Crocker i in., 2003; Czerw i Grabowski, 2015; Luhtanen i Crocker, 2005, Sargent i in., 2006; Sasagawa i in., 2015; Spence i Robbins, 1992). W badaniach eksperymentalnych nie zaobserwowano istotnych efektów interakcji.

Pozytywne i negatywne postawy wobec pracy a efektywność pracy

Przeprowadzone badania umożliwiły analizę związków pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy z efektywnością pracy. W drugim badaniu korelacyjnym postawa

pozytywna (hedoniczno-autoteliczna) wiązała się dodatnio z deklarowaną efektywnością ogólną i w ciągu ostatniego pół roku, a postawa negatywna (punitywna) wiązała się z tymi czynnikami negatywnie. W drugim badaniu eksperymentalnym postawa pozytywna (zadowolenie) wpływała dodatnio na fakt ukończenia zadania – osoby, które odczuwały zadowolenie z wykonywanej pracy częściej ją kończyły niż osoby odczuwające przymus. W przypadku postaw pozytywnych uzyskane wyniki potwierdziły założenia o dodatnim związku pozytywnych postaw z efektywnością pracy oraz wyniki uzyskane przez poprzedników (Berta i in., 2018; Graves i in., 2012; Judge i in., 2001; Lyubomirsky i in., 2005; Storey i in., 2019).

W przypadku postawy negatywnej (przymus) drugie badanie eksperymentalne nie potwierdziło założenia, że postawa ta będzie wpływała ujemnie na efektywność pracy. Osoby odczuwające przymus poświęcały na pracę więcej czasu niż osoby odczuwające zadowolenie z pracy. Według Spence i Robbins (1992) przymus pracy wiąże się z wysokim poziomem perfekcjonizmu i rzadszym delegowaniem zadań. Z kolei Graves z zespołem (2012) tłumaczyli pozytywny związek przymusu z efektywnością pracy przy braku zadowolenia tym, że przy braku motywacji wewnętrznej introjekcja (przymus) jest lepsza niż kompletny brak motywacji.

Wewnętrzne i zewnętrzne obszary zależności wartości Ja a efektywność pracy

Wyniki uzyskane w przeprowadzonych badaniach pozwoliły potwierdzić założenie o istnieniu związku między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy. W drugim badaniu korelacyjnym potwierdzono dodatni związek między obszarami wewnętrznymi a efektywnością pracy, a w pierwszym badaniu eksperymentalnym wykazano kierunek tego związku. Wewnętrzne obszary zwiększały efektywność pracy: u osób, u których aktywizowano przestrzeganie zasad efektywność była wyższa niż u osób, u których go nie aktywizowano. Nie udało się potwierdzić związków zewnętrznych obszarów z efektywnością pracy. Obszary zależności wartości Ja mogą motywować zachowania związane z osiąganiem celów, a

motywacja ta zależy od tego, co sukces i porażka w danym obszarze znaczą dla poczucia wartości jednostki: sukces to nie tylko wykonanie zadania, ale także posiadanie wartości jako osoba (Crocker i Park, 2004). Zgodnie z tym założeniem, osoby opierające swoją wartość na wewnętrznym obszarze przestrzeganie zasad mogą w trakcie wykonywania zadań postępować w zgodzie z tym obszarem (zachowując się moralnie, działając zgodnie z obowiązującymi normami, nie oszukując, etc.), zwiększając w ten sposób swoją motywację, a co za tym idzie – efektywność pracy.

Interakcje postaw i obszarów zależności wartości Ja a efektywność pracy

W żadnym z przeprowadzonych badań nie uzyskano istotnych wyników, które umożliwiłyby twierdzącą odpowiedź na ostatnie pytanie badawcze: czy postawy wobec pracy i obszary zależności wartości Ja wiążą się z efektywnością pracy wchodząc ze sobą w interakcje. Powodem może być zastosowanie rygorystycznych kryteriów analiz, takich jak metoda testowania istotności bootstrap ze skorygowanym poziomem ufności (95%) (Davidson i Hinkley, 1997), które doprowadziły do uznania części wyników, w szczególności interakcji, za nieistotne (por. tabela 12, 15, 24, 27, 30, 37). Może się to także wiązać z ograniczeniami przeprowadzonych badań, które zostaną omówione w następnym podrozdziale.

Tabela 38

Podsumowanie testowanych hipotez i związków potwierdzonych w kolejnych badaniach

Hipoteza	**Badanie 1**	**Badanie 2**	**Badanie 3**	**Badanie 4**
H1: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a dobrostanem w pracy.				
H1.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.	Postrzegany stres (-) Satysfakcja z życia (+) Gotowość do samonaprawy (+)	Dobrostan ogólny (+) Dobrostan emocjonalny (+) Dobrostan społeczny (+) Dobrostan psychologiczny (+) Zadowolenie z życia (+) Postrzegany stres (-) Osobisty sens pracy (+) Globalny sens pracy (+)	x	x
H1.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na dobrostan hedonistyczny.	x	x	-	Nastrój ogólny (+)
H1.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.	Postrzegany stres (+)	Dobrostan ogólny (-) Dobrostan emocjonalny (-) Dobrostan społeczny (-) Dobrostan psychologiczny (-) Zadowolenie z życia (-) Postrzegany stres (+)	x	x

Hipoteza	Badanie 1	Badanie 2	Badanie 3	Badanie 4
		Osobisty sens pracy (-) Globalny sens pracy (-)		
H1.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na dobrostan hedonistyczny.	x	x	-	Nastrój ogólny (-)
H2: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a dobrostanem w pracy.				
H2.1a: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się dodatnio z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemnie ze złym samopoczuciem.	Gotowość do samonaprawy (+)	Dobrostan ogólny (+) Dobrostan emocjonalny (+) Dobrostan społeczny (+) Dobrostan psychologiczny (+) Zadowolenie z życia (+) Osobisty sens pracy (+) Globalny sens pracy (+)	x	x
H2.1b: Wewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają dodatnio na dobrostan hedonistyczny.	x	x	Bilans emocjonalny (+)	Zadowolenie z życia (+) Nastrój ogólny (+)
H2.2a: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wiążą się ujemnie z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatnio ze złym samopoczuciem.	Gotowość do samonaprawy (+)	Dobrostan ogólny (-) Dobrostan społeczny (-) Dobrostan psychologiczny (-) Postrzegany stres (+)	x	x

Hipoteza	Badanie 1	Badanie 2	Badanie 3	Badanie 4
H2.2b: Zewnętrzne obszary zależności wartości Ja wpływają ujemnie na dobrostan hedonistyczny.	x	x	-	Zadowolenie z życia (+) Nastrój ogólny (+)
H3: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem.				
H3.1a: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz ujemny związek ze złym samopoczuciem.	-	Postrzegany stres (-)	x	x
H3.1b: Interakcja pozytywnej postawy wobec pracy z wewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich dodatni wpływ na dobrostan hedonistyczny.	x	x	-	-
H3.2a: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny związek z dobrostanem hedonistycznym i eudajmonistycznym oraz dodatni związek ze złym samopoczuciem.	-	Osobisty sens pracy (-)	x	x
H3.2b: Interakcja negatywnej postawy wobec pracy z zewnętrznymi obszarami zależności wartości Ja nasila ich ujemny wpływ na dobrostan hedonistyczny.	x	x	-	-
H4: Istnieje zależność między postawą wobec pracy a efektywnością pracy.				
H4.1a: Pozytywna postawa wobec pracy wiąże się dodatnio z efektywnością pracy.	x	Efektywność ogólna (+) Efektywność 6m-cy (+)	x	x
H4.1b: Pozytywna postawa wobec pracy wpływa dodatnio na efektywność pracy.	x	x	-	Ukończenie zadania (+)

Hipoteza	**Badanie 1**	**Badanie 2**	**Badanie 3**	**Badanie 4**
H4.2a: Negatywna postawa wobec pracy wiąże się ujemnie z efektywnością pracy.	x	Efektywność ogólna (-) Efektywność 6m-cy (-)	x	x
H4.2b: Negatywna postawa wobec pracy wpływa ujemnie na efektywność pracy.	x	x	-	Czas pracy (+)
H5: Istnieje zależność między obszarami zależności wartości Ja a efektywnością pracy.	x	Efektywność ogólna i obszary wewnętrzne (+)	Efektywność i obszary wewnętrzne (+)	-
H6: Interakcja postaw wobec pracy i obszarów zależności wartości Ja moderuje ich związek z efektywnością pracy.	x	-	-	-

Adnotacja. x oznacza, że hipoteza nie była testowana w danym badaniu. – oznacza brak istotnych wyników. (+) oznacza związek dodatni. (-) oznacza związek ujemny.

10.2. Ograniczenia przeprowadzonych badań

Hipotezy badawcze weryfikowano dwoma metodami – kwestionariuszową i eksperymentalną. Pomimo tego badania miały swoje ograniczenia.

Pierwszym ograniczeniem badań mógł być pomiar postaw wobec pracy. Prawidłowy pomiar postaw i efektywności pracy dostarcza wielu trudności (Ferris i in., 2010; Judge i Kammeyer-Mueller, 2012), gdyż przeprowadzanie go w środowisku naturalnym wiąże się z licznymi ograniczeniami (dostęp do pracowników w organizacji, poleganie na ocenie osób trzecich – współpracowników i przełożonych, wpływ niekontrolowanych zmiennych ze środowiska pracy). Pomiar w warunkach eksperymentalnych również ma ograniczenia, gdyż wymaga symulacji sytuacji pracy, co może być trudne do uzyskania poza organizacją i bez wynagrodzenia, które jest częstym elementem definicji pracy (Black, 2008; Smith, 2012; Sztumski, 1981). W drugim badaniu eksperymentalnym sytuacja pracy była symulowana dla uczestników badania za pomocą aktywności intelektualnych, takich jak krzyżówka, puzzle i sudoku. Zostały one wybrane jako formy pracy, ponieważ spełniają kryteria pojęcia pracy, którą określa się jako „aktywność fizyczną lub intelektualną, której wymaga społeczeństwo lub którą narzuca się sobie w określonym celu" (Sillamy, 1994, s. 218). Jednakże taka forma aktywności może zostać uznana za zbyt odległą od standardowych form pracy, z którymi zaznajomiona jest większość populacji.

Innym ograniczeniem mógł być sposób pomiaru obszarów zależności wartości Ja w badaniach eksperymentalnych. W obydwóch badaniach eksperymentalnych do aktywizacji zewnętrznego (rywalizacja) i wewnętrznego (przestrzeganie zasad) obszaru zależności wartości Ja zastosowano technikę torowania pojęciowego (Bargh i Chartrand, 2000). W pierwszym eksperymencie najpierw aktywizowano jeden z obszarów zależności wartości Ja poprzez szukanie wyrazów w diagramie, następnie sprawdzano aktywizację. W eksperymencie drugim

dwukrotnie aktywizowano obszar rywalizacji lub przestrzegania zasad: najpierw za pomocą opisu sytuacji, potem – uzupełniania wyrazów. W celu sprawdzenia czy materiały do aktywizacji rzeczywiście aktywizują dany obszar wartości, przeprowadzono pretest opisów sytuacji, który potwierdził ich skuteczność. Można było jednak zastosować ściślejszą kontrolę aktywizacji obszarów w eksperymencie drugim, żeby ograniczyć możliwość zniesienia wpływu aktywizacji przez niekontrolowane czynniki sytuacyjne.

W pierwszym badaniu eksperymentalnym efektywność pracy mierzono w sposób deklaratywny (badani sami oceniali jak bardzo byli efektywni w podanych jednostkach czasu), a nie poprzez ocenę współpracowników czy przełożonych, co mogłoby pomóc zwiększyć obiektywność uzyskanych wyników. Ponadto, uczestnicy pierwszego badania eksperymentalnego byli proszeni o przywołanie doświadczonej wcześniej sytuacji pracy i szczegółowe jej opisanie. Podobna manipulacja okazała się skuteczna w innych badaniach, w których aktywizowano sytuacje władzy i podwładności (np. Galinsky i in., 2003; Smith i Trope, 2006; Strużyńska-Kujałowicz i Wojciszke, 2007). Taki sposób manipulacji uniemożliwiał jednak kontrolę wszystkich potencjalnych zmiennych zakłócających, związanych z przywoływaniem doświadczonej sytuacji.

Jako ograniczenie przeprowadzonych badań można dodać dobór próby pod względem wieku i płci. Płeć była kontrolowana w badaniach eksperymentalnych, jednak w badaniach korelacyjnych wystąpiła nadreprezentacja kobiet (całkowita ilość uczestników we wszystkich badaniach: kobiety N=511, mężczyźni N=477). Co więcej, wiek badanych nie był kontrolowany w drugim badaniu eksperymentalnym. W pozostałych trzech badaniach brały udział jedynie osoby pracujące, a w drugim badaniu korelacyjnym zastosowano kwotowy dobór próby pod względem wieku, żeby zapewnić jego równomierny rozkład. W drugim badaniu eksperymentalnym brali natomiast udział studenci, co wpłynęło na niską średnią wieku (M = 23,22; SD = 1,69). W konsekwencji badana próba może nie być w pełni reprezentatywna

dla populacji, a co za tym idzie – mogą istnieć ograniczenia co do możliwości generalizowania uzyskanych wyników na całą populację.

Należy również wziąć pod uwagę specyfikę kulturową badanej grupy. Badania Skarżyńskiej (2002) pokazały, że 30% Polaków deklaruje autonomiczną postawę wobec pracy (praca jako cel życiowy), a jedynie 12% - instrumentalną (praca jako sposób zaspokajania potrzeb materialnych). Jednak jako najważniejsze cechy dobrej pracy respondenci wymienili wysokie zarobki, stabilność zatrudnienia oraz zajęcie zgodne z zainteresowaniami i możliwość samokierowania w pracy (*self-directedness at work*). Analiza głównych składowych umożliwiła wyróżnienie trzech podstawowych komponentów: pracy ważnej i sensownej, pracy zapewniającej utrzymanie oraz pracy umożliwiającej samokierowanie i autonomię. Najlepszym predyktorem postawy autonomicznej wobec pracy okazała się sensowność pracy (Skarżyńska, 2002; por. Paluchowski i in., 2014). Z kolei w badaniach przeprowadzonych przez CBOS w 2006 roku większość (92%) ankietowanych Polaków stwierdziła, że praca nadaje sens życiu, a także jest to moralny obowiązek wobec siebie i innych ludzi (84%). Jednocześnie niemal połowa respondentów (46%) zgadza się, że praca nie musi sprawiać satysfakcji, a najważniejszą jej cechą są korzyści materialne. Co więcej, aż dwie trzecie badanych (67%) jest zdania, że praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy i nikt nie pracowałby, gdyby nie musiał (Boguszewski, 2006). Podobne wyniki uzyskano w badaniu CBOS przeprowadzonym w 2011 roku, a postrzeganie pracy jako przede wszystkim sposobu na zdobycie pieniędzy jeszcze wzrosło (71%) (Boguszewski, 2011).

10.3. Kierunki przyszłych badań

Uzyskane rezultaty wskazują na konieczność przeprowadzenia dalszych badań. Jedynie częściowo udało się odpowiedzieć na pytanie czy interakcja postaw wobec pracy z obszarami zależności wartości Ja moderuje ich związek z dobrostanem. Pytanie czy postawy wobec pracy

i obszary zależności wartości Ja wiążą się z efektywnością pracy wchodząc ze sobą w interakcje pozostaje bez odpowiedzi.

Należałoby dalej weryfikować związki obszarów zależności Ja z dobrostanem i efektywnością w pracy, gdyż ilość badań w tym zakresie jest wciąż bardzo mała. Warto też sprawdzić czy pozytywny wpływ zewnętrznych obszarów na dobrostan (nie tylko w perspektywie hedonistycznej, ale też eudajmonistycznej) można powtórzyć w następnych badaniach.

Istotne byłoby zbadanie związku między pozytywną i negatywną postawą wobec pracy a efektywnością pracy w sposób, który zawierałby obiektywne miary efektywności pracy dostarczone przez organizację (Ferris i in., 2010; Graves i in., 2012), a także umożliwiał pomiar postawy wobec pracy w sposób niekwestionariuszowy, a jednocześnie w sytuacji spełniającej definicję pracy.

Warto byłoby także przeprowadzić badania podłużne, badające w odcinkach czasu jak manipulowanie obszarami zależności wartości Ja u osób mających dwa typy postaw wyjściowych (zadowolenia z pracy lub przymusu pracy) wiąże się z dobrostanem i efektywnością pracy.

Innym wartościowym kierunkiem badań byłoby sprawdzenie czy umiejscowianie swojego poczucia wartości przez jednostkę w danym obszarze wiąże się z konkretnymi postawami wobec organizacji, które z kolei mogą się wiązać z dobrostanem i efektywnością pracy.

10.4. Implikacje praktyczne przeprowadzonych badań

Przeprowadzone badania pozwalają na wskazanie kilku najważniejszych implikacji praktycznych związanych z budowaniem kultury organizacyjnej, procesami rekrutacji i selekcji, profilaktyką dobrostanu pracowników, a także z podnoszeniem ich efektywności.

Pozytywne i negatywne postawy wobec pracy mają wpływ nie tylko na dobrostan i efektywność pracownika, ale w konsekwencji także na organizację (Baron, 2008; Erez i Isen, 2002; Forgas i George, 2001; Fredrickson, 1998; Graves i in., 2012; Isen i Baron, 1991; Lyubomirsky i in., 2005). Zapewnianie pracownikowi kultury organizacyjnej i warunków pracy, które skutkują pozytywną postawą wobec pracy (postawą zadowolenia, hedoniczno-autoteliczną) są bardzo dobrą inwestycją i lepszą strategią długoterminową niż zmuszanie jednostki do pracy systemami nakazów i zakazów. Dodatni związek tej postawy z dobrostanem jest ważny w szczególności w perspektywie długoterminowej, gdyż, jak pokazują liczne badania (Czubasiewicz, 2009; Forsgren i in., 2021; Morawski, 2003; Meyer i in., 2017; Puchalska-Kamińska i Czerw, 2018; Steger i in., 2012), wiąże się to z pozytywnymi zachowaniami w organizacji i efektywnością pracy, a co za tym idzie – zwiększonymi zyskami organizacji. W przypadku braku zadowolenia z pracy, przymus może mieć korzystny wpływ na efektywność pracy w perspektywie krótkoterminowej, przy jednoczesnym negatywnym wpływie na dobrostan. Jednakże w perspektywie długoterminowej długotrwały stres i obniżony dobrostan mogą w końcu doprowadzić do wypalenia i obniżenia efektywności (Graves i in., 2012; Porter, 1996; Thomas i in., 2006).

Badania przeprowadzone w ramach niniejszej pracy wpisują się w nurt psychologii pozytywnej (Ahuvia, 2002; Belk, 1985; Carver i Baird, 1998; Czapiński, 2015; Emmons, 1996, 1997; Kasser, 1997; Kasser i Ryan, 1993, 1996, 2001; Richnis i Dawson, 1992; Richnis i Rudmin, 1994; Sheldon i Kasser, 1998; Sirgy, Lee, Larsen i Wright, 1998; Wright i Larsen, 1993), w której dowodzi się, że kultura współczesnych organizacji powinna opierać się na motywacji wewnętrznej i dobrostanie pracowników. Tylko ta droga może zapewnić organizacjom długie i pomyślne funkcjonowanie na rynku. Przed epoką nowożytną jednostka mogła zaspokajać w pracy głównie wartości i cele zewnętrzne – praca była traktowana instrumentalnie, dla zaspokojenia najważniejszych potrzeb (Bańka, 2016; Jastrzębowski, 1857;

Rożnowski, 2020; Terelak i Jankowska, 2009; Wrzesniewski, 2003). W obecnym okresie ponowoczesności, przynajmniej w niektórych gałęziach gospodarki, takich jak nauka, edukacja czy nowe technologie, pracownik ma szanse realizować w pracy wewnętrzne wartości, cele i obszary zależności wartości Ja. Organizacje powinny umożliwiać pracownikom realizację obszarów wewnętrznych, gdyż mają one pozytywny związek z dobrostanem pracownika w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej oraz efektywnością pracy, a obszary zewnętrzne mogą wiązać się z obniżonym dobrostanem eudajmonistycznym i podwyższonym poziomem stresu. Ponadto, obszary zależności wartości Ja mogą wchodzić w interakcje z postawami wobec pracy. Przeprowadzone badania pokazały, że interakcja obszarów wewnętrznych z pozytywną postawą wiąże się z niższym poziomem stresu. Z kolei interakcja obszarów zewnętrznych z negatywną postawą może wiązać się z wyższym poziomem stresu a także niższym osobistym sensem pracy. Odczuwanie sensu pracy jest ważne nie tylko dla samego pracownika, ale także dla organizacji, ponieważ może on nieść ze sobą wiele pozytywnych konsekwencji: większy dobrostan, zachowania obywatelskie w organizacji, przywiązanie do organizacji, niższą absencję i wycofanie (Puchalska-Kamińska i Czerw, 2018; Steger i in., 2012). W tym celu należy projektować odpowiednią kulturę pracy, która nie nagradza jedynie zachowań związanych z obszarami i wartościami zewnętrznymi, takimi jak kompetencje, rywalizacja czy materializm poprzez stosowanie przede wszystkim nagród finansowych, ale wspiera również zachowania prospołeczne, oparte na moralności i wspólnotowości (Kasser i Ryan, 1996). Wiąże się to również z odpowiednią rekrutacją i selekcją pracowników w celu dopasowania ich wartości do wartości preferowanych przez organizację (Schneider, 1987).

Należy także odnotować, że w przypadku braku możliwości zaspokojenia wartości wewnętrznych, ludzie skłaniają się ku wartościom zewnętrznym, gdyż mogą one wiązać się z dobrostanem hedonistycznym (nastrój ogólny, zadowolenie z życia) w sposób pośredni –

poprzez osiąganie celów z nimi związanych, takich jak awans czy sukces finansowy (Kasser i Ryan, 1996). Dlatego jeśli organizacja nie może zapewnić pracownikom możliwości realizacji wartości wewnętrznych, to umożliwienie budowania poczucia wartości na obszarach zewnętrznych, takich jak kompetencje czy rywalizacja, może prowadzić do lepszych rezultatów, zarówno dla pracownika jak i organizacji niż kompletny brak możliwości realizowania wartości poprzez pracę lub budowanie w kulturze organizacyjnej postawy przymusu pracy.

Bibliografia

Ahuvia, A. C. (2002). Individualism/Collectivism and Cultures of Happiness: A Theoretical Conjecture on the Relationship between Consumption, Culture and Subjective Well-Being at the National Level. *Journal of Happiness Studies 3*(1): 23-36.

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry Holt and Company.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality.* New York: Holt, Rinehart, Winston.

Allport, G. W., Cantril, H. (1933). Recent applications of the Study of Values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *28*(3), 259–273.

Allport, G. W., Vernon, P. (1931). A test for personal values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *26*(3), 231–248.

Arieli, S., Sagiv, L., & Roccas, S. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, *69*(2), 230–275. https://doi.org/10.1111/apps.12181

Aronson, E. (2001). *Człowiek istota społeczna*. PWN. Warszawa.

Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. *Psychologiczne uwarunkowania, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne*.

Bajer, E. (2016). Działania przedsiębiorcze, postawy wobec pracy i ocena nasilenia stresu u mikroprzedsiębiorców i pracowników etatowych. *Psychologia Społeczna*, *11*(36), 84-97.

Baka, Ł., Derbis, R., Walczak, R. (2015). Psychometryczne właściwości Kwestionariusza Zachowań Kontrproduktywnych CWB-C. *Czasopismo Psychologiczne*, *21*(2), 163-174.

Bakker, A.B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior,* 72, 400-414. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007

Banaśkiewicz-Bazińska, R., Drat-Ruszczak, K. (2000). Struktura narcyzmu w polskiej adaptacji kwestionariusza NPI Ruskina i Halla. Czasopismo Psychologiczne, 8, 171–188.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A socialcognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. W: A. Bańka, R. Derbis (red.). *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia* (s. 19–40). Poznań: Gemini.

Bańka, A. (2016) *Psychopatologia pracy*. Poznań: Print-B.

Bargh, J. A., Chartrand, T. L. (2000). The mind in the middle: A practical guide to priming and automaticity research. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 253–285). Cambridge University Press.

Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling: An automatic power → sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(5), 768–781. https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.768

Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review*, 33: 328-340.

Barrick, M. R., Mount, M. K., Li, N. (2013). The Theory Of Purposeful Work Behavior: The Role Of Personality, Higher-Order Goals, And Job Characteristics. *The Academy Of Management Review*, *38*(1), 132–153. Http://Www.Jstor.Org/Stable/23416306

Bartkowiak, G., Krugiełka, A. (2018). Job crafting wśród polskich przedsiębiorców i przedstawicieli kadry kierowniczej. *Zarządzanie i Finanse*, *16*(1, cz. 2), 19-34.

Bartol, K. M. (1981). Vocational behavior and career development, 1980: A review. *Journal of Vocational Behavior*, *19*(2), 123-162.

Baumeister, R. F. (1999). *The self in social psychology*. Philadelphia: Psychology Press.

Belk, R. W. (1985). Materialism: Trait Aspects of Living in the Material World. *Journal of Consumer Research*, *12*(3), 265–280. http://www.jstor.org/stable/254373

Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., Tipton, S. M. (1985). Habits of the heart: Individualism and commitment in American life. New York, NY: Harper & Row.

Berry, L. M., Houston, J. P. (1993). *Psychology at work: An introduction to industrial and organizational psychology.* Brown & Benchmark/Wm. C. Brown Publ.

Berta, W., Laporte, A., Perreira, T., Ginsburg, L., Dass, A. R., Deber, R., Baumann, A., Cranley, L., Bourgeault, I., Lum, J., Gamble, B., Pilkington, K., Haroun, V., Neves, P. (2018). Relationships between work outcomes, work attitudes and work environments of health support workers in Ontario long-term care and home and community care settings. *Human resources for health*, *16*(1), 15. https://doi.org/10.1186/s12960-018-0277-9

Black, J. (2008). *Słownik ekonomii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Blankenship, B. T., & Stewart, A. J. (2022). The best little *kid* in the world: Internalized sexual stigma and extrinsic contingencies of self-worth, work values, and life aspirations among men *and* women. *European Journal of Social Psychology*, 52, 361– 376. https://doi.org/10.1002/ejsp.2800

Boguszewski, R. (2006). *Znaczenie pracy w życiu Polaków*. Komunikat z badań CBOS. Pobrane 15 marca 2022 z: www.cbos.pl

Boguszewski, R. (2011). *Stosunek Polaków do pracy i pracowitości*. Komunikat z badań CBOS. Pobrane 2 lutego 2022 z: www.cbos.pl

Borman, W. C., Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. W: Schmitt, N., Borman, W.C. (red.), *Personnel Selection in Organizations* (s. 71-98). San Francisco, USA: Jossey-Bass.

Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being.* Chicago: Aldine.

Brayfield, A. H., Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological bulletin*, *52*(5), 396.

Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations.* Sage Publications, Inc.

Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology, 73*(2), 193–198. https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.193

Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington, MA: Lexington Books.

Browne, M.W., Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. W: Bollen, K.A., Long, J.S. (red.), *Testing structural equation models* (136–162). Newbury Park, CA: Sage.

Brzozowski, P., Watson, D. B., Clark, L. A. (2010). *Skala uczuć pozytywnych i negatywnych SUPIN: Polska adaptacja skali PANAS Davida Watsona i Lee Ann Clark: podręcznik.* Polskie Towarzystwo Psychologiczne Pracownia Testów Psychologicznych.

Buczyńska-Garewicz, H. (1981). Sprawiedliwość jako racjonalność. *Etyka*, *19*, 111-132.

Buelens, M., Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of organizational change management*, *17*(5), 440-458.

Burhans, K. K., Dweck, C. S. (1995). Helplessness in early child- hood: The role of contingent worth. *Child Development*, *66*, 1719- 1738.

Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine, 16*(1), 11–16. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U

Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(11), 2339–2356. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x

Burke, R. J., Burgess, Z., Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among Australian psychologists. *Career Development International*, 8: 301-309.

Burke, R. J., Richardsen, A. M., Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management, 17*(5), 459–470. https://doi.org/10.1108/09534810410554489

Burroughs, J. E., Rindfleisch, A. (2002). Materialism and well-being: Conflicting values perspective. *Journal of Consumer Research, 29*(3), 348-370. DOI: 10.1086/344429.

California State Department of Education (1990). *Toward a State of Esteem. The Final Report of the California Task Force to Promote Self-esteem and Personal and Social Responsibility.* Sacramento: Bureau of Publications, California State Department of Education.

Campbell, J. P., Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *2*(1), 47-74.

Cantril, H. (1965). *Pattern of human concerns*. Rutgers University Press, New Brunswick

Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Jr., Harrison, R. V., Pinneau, S. R., Jr. (1980). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences.* Ann Arbor,

MI: Institute for Social Research.

Carver, C. S., Baird, E. (1998). The American dream revisited: Is it *What* you want or *why* you want it that matters? *Psychological Science, 9*(4), 289–292. https://doi.org/10.1111/1467-9280.00057

Carver, C. S., Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality–social, clinical, and health psychology. *Psychological bulletin, 92*(1), 111.

Çetin, B., Akin, A., Eroglu, Y. (2011). Kosullu öz-deger ölçeginin geçerlik ve güvenirligi. *Uluslararasi Insan Bilimleri Dergisi, 8*, 411–426.

Chen, X. (2014). Too Much of a Good Thing: The Effect of Contingency of Self-Worth on Goal Setting. *Proceedings*. https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.20

Chirkowska-Smolak, T., Grobelny, J. (2020). Ocena pracy – ewaluacja efektywności i potencjału pracowników. W: Rożnowski, B., Fortuna, P. *Psychologia biznesu: psychologia w biznesie* (s. 209-228). Wydawnictwo Naukowe PWN.

Chrupała-Pniak M., Grabowski D. (2016). Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy (WEIMS-PL): wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale. *Psychologia Społeczna* (2016, nr 3, s. 339-355), doi 10.7366/1896180020163808

Cieciuch, J. (2013). Kształtowanie się systemu wartości od dzieciństwa do wczesnej dorosłości. Wydawnictwo Liberi Libri.

Cieślak, R., Widerszal-Bazyl, M. (2000). *Psychospołeczne warunki pracy: podręcznik kwestionariusza*. CIOP.

Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior, 24*(4), 385-396. Retrieved from http://www.jstor.org/stable/2136404

Collins, D. R., & Stukas, A. A. (2008). Narcissism and self-presentation: The moderating effects of accountability and contingencies of self-worth. *Journal of Research in Personality, 42*(6), 1629–1634. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.06.011

Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: Lexington Books.

Crocker, J. (2002), The Costs of Seeking Self–Esteem. *Journal of Social Issues*, 58: 597-615. https://doi.org/10.1111/1540-4560.00279

Crocker, J., Brook, A.T., Niiya, Y., Villacorta, M. (2006). The Pursuit of Self-Esteem: Contingencies of Self-Worth and Self-Regulation. *Journal of Personality, 74*, 1749–1771. doi: 10.1111/j.1467-6494.2006.00427.x

Crocker, J., Luhtanen, R. K. (2003). Level of self-esteem and contingencies of self-worth. *Personality and Social Psychology Bulletin, 85,* 894–908. doi: 10.1177/0146167203029006003

Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L., Bouvrette, A. (2003). Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology, 85,* 894–908. doi: 10.1037/0022-3514.85.5.894

Crocker, J., Niiya, Y. (2008). *Contingencies of self-worth: Implications for motivation and achievement.* DOI: 10.1016/S0749-7423(08)15002-6

Crocker, J., Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130,

392-414.

Crocker, J., Sommers, S. R., & Luhtanen, R. K. (2002). Hopes dashed and dreams fulfilled: Contingencies of self-worth and graduate school admissions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(9), 1275–1286. https://doi.org/10.1177/01461672022812012

Crocker, J., Wolfe C.T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review, 108,* 539–623. doi: 10.1037/0033-295X.108.3.593

Csikszentmihalyi, M., LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. Journal of Personality and Social Psychology, 56(5), 815–822. https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815

Cummins, R.A. (1996). The Domains of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos. *Social Indicators Research, 38,* 303–328. doi: 10.1007/BF00292050

Czapiński, J. (1994). Psychologia szczęścia: przegląd badań i zarys teorii cebulowej. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

Czapiński, J. (2001). Szczęście – złudzenie czy konieczność? Cebulowa teoria szczęścia w świetle nowych danych empirycznych. W: M. Kofta, T. Szustrowa (red.). *Złudzenia, które pozwalają żyć* (s. 266–306). Warszawa: PWN.

Czapiński, J. (2015). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka.* Warszawa: PWN.

Czarnota-Bojarska, J. (2010). *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Czerw, A. (2013). Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy. *Psychologia Społeczna*, *8*(25), 219-233.

Czerw, A. (2017). Psychologiczny model dobrostanu w pracy. *Wartość i sens pracy. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN*.

Czerw, A. (2020). Dobrostan zawodowy. W: Rożnowski, B., Fortuna, P. *Psychologia biznesu: psychologia w biznesie* (s. 453-466). Wydawnictwo Naukowe PWN.

Czerw, A., Czarnota-Bojarska, J. (2016). Dopasowanie człowiek–środowisko i postawa wobec pracy jako motywatory zachowań organizacyjnych. *Psychologia społeczna*, *2*, 1.

Czerw, A., Grabowski, D. (2015). Work attitudes and work ethic as predictors of work engagement among Polish employees. *Polish Psychological Bulletin*.

Czubasiewicz, H. (2009). Pracownicy wiedzy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi. W: A. Potocki (red.), *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych.* Warszawa: Difin.

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being,* 13(4), 659–684. https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3

Dalal, R.S. (2012). Job Attitudes: Cognition and Affect. W: *Handbook of Psychology,* Wyd. drugie. (red. Weiner, Schmitt, Highhouse). https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212014

Dalgleish, T., Tchanturia, K., Serpell, L., Hems, S., de Silva, P., Treasure, J. (2001). Perceived control over events in the world in patients with eating disorders: A preliminary study. *Personality and Individual Differences, 31*(3), 453–

460. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00150-1

Davies, N. (2010). *Europa. Rozprawa historyka z historią.* Wyd. Znak.

Davison, A.C., Hinkley, D.V. (1997). *Bootstrap Methods and Their Application, Volume 1*. Cambridge University Press, Cambridge. http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511802843

De Jonge, J., Schaufeli, W.B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior, 19*(4), 387–407.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11,* 227–268.

Deci, E.L., Eghrari, H., Patrick, B.C., Leone, D.R. (1994). Facilitating internalization: the self-determination theory perspective. *Journal of Personality, 62,* 119–142. doi: 10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x

Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Tsaousis, I., & Bakker, A. B. (2014). Disentangling task and contextual performance. *Journal of Personnel Psychology*.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95,* 542–575. doi: 10.1037/0033-2909.95.3.542

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34.

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75.

Diener, E., Biswas-Diener, R. (2010). *Szczęście. Odkrywanie bogactwa psychicznego.* Smak Słowa.

Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, *2*, 63-73.

Dweck, C. S., Sorich, L. A. (1999). Mastery-Oriented Thinking, W: Snyder, C. R. (red.). *Coping: The Psychology of What Works*. New York. Oxford Academic. https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195119343.003.0011

Emmons, R. A. (1989). The personal striving approach to personality. *Goal concepts in personality and social psychology*, 87-126.

Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 313–337). The Guilford Press.

Erez, A., Isen, A. M. (2002). The influence of positive affect on the components of expectancy motivation. *Journal of Applied Psychology*, 87: 1055-1067.

Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the Workaholism Battery (WORK-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality,* 33, 609–618.

Fazio, R. H., Olson, M. A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual review of psychology, 54*(1), 297-327.

Feather, N. T. (1992). Values, valences, expectations, and actions. Journal of Social Issues, 48,

109 – 124.

Feather, N. T. (1995). Values, valences, and choice: The influences of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. Journal of Personality and Social Psychology, 68, 1135 – 1151.

Ferris, D. L., Brown, D. J., Lian, H., Keeping, L. M. (2009). When Does Self-Esteem Relate to Deviant Behavior? The Role of Contingencies of Self-Worth. *Journal of Applied Psychology*, *94*(5), 1345-1353. https://doi.org/10.1037/a0016115

Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. J., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, *63*(3), 561–593. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01181.x

Forgas, J. P., George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86: 3-34.

Forsgren, N., M.-A. Storey, C. Maddila, T. Zimmermann, B. Houck, J. Butler (2021). *The SPACE of developer productivity: There's more to it than you think.* ACM Queue. Pobrano 20 marca 2023 ze strony: https://queue.acm.org/detail.cfm?id=3454124

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3): 300-319.

Galinsky, A. D., Gruenfeld, D. H., Magee, J. C. (2003). From Power to Action. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(3), 453–466. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.3.453

Gandal, N., Roccas, S., Sagiv, L., Wrzesniewski, A. (2005). Personal value priorities of economists. *Human Relations*, *58*(10), 1227–1252. https://doi.org/10.1177/0018726705058911.

Garcia-Soriano, G. G., Fuster, A. B., Castañeiras, C. (2010). Áreas en las que Basamos Nuestra Autoestima y su Influencia sobre el Bienestar Emocional: Validación de la Escala de Contingencias de la Autoestima para su uso en castellano. *Revista argentina de clínica psicológica, 19,* 5–14.

Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. Group and Organization Management, 23(1): 48–70.

Gąsiorowska A. (2013). Skala postaw wobec pieniędzy SPP. Konstrukcja i walidacja narzędzia pomiarowego. *Psychologia ekonomiczna*, *3,* 20–39. doi: 10.14659/PJOEP.2013.03.02

Gervais, W. M., Norenzayan, A. (2012). Analytic thinking promotes religious disbelief. *Science, 336*(6080), 493–496. https://doi.org/10.1126/science.1215647

Grant, H., Dweck, C. S. (2003). Clarifying Achievement Goals and Their Impact. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(3), 541–553. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.3.541

Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Weber, T. J. (2012). Driven to Work and Enjoyment of Work: Effects on Managers' Outcomes. *Journal of Management*, *38*(5), 1655–1680. https://doi.org/10.1177/0149206310363612

Graziotin, D., Fagerholm, F. (2019). Happiness and the productivity of software engineers. W: (red.) Sadowski, C., Zimmermann, T. *Rethinking productivity in software engineering.* s. 109-124. Springer Nature.

Grouzet, F. M. E., Kasser, T., Ahuvia, A., Dols, J. M. F., Kim, Y., Lau, S., Ryan, R. M., Saunders, S., Schmuck, P., Sheldon, K. M. (2005). The structure of goal contents across 15 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *89*(5), 800-816. https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.5.800

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170. https://doi.org/10.1037/h0076546

Hall C.S., Lindzey G. (2002). *Teorie osobowości.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Hamermesh, D.S. (2011). *Beauty pays: why attractive people are more successful?* Princeton: University Press.

Herzberg, F., Mausnes, B., Peterson, R. O., Capwell, D. F. (1957). *Job attitudes; review of research and opinion.* Psychological Service of Pittsburgh.

Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review, 94*(3), 319–340. https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319

Higgins, E. T. (1996). Knowledge activation: Accessibility, applicability,and salience. In E. T. Higgins & A. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles.* New York: Guilford.

Higgins, E. T., Rholes, W. S., Jones, C. R. (1977). Category accessibility and impression formation. *Journal of Experimental Social Psychology, 13*(2), 141–154. https://doi.org/10.1016/S0022-1031(77)80007-3

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources.

Hollenbeck, J. R., Klein, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of Applied Psychology, 72*(2), 212–220. https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.2.212

Iaffaldano, M. T., Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, *97*(2), 251.

Inceoglu, I., Warr, P. (2012). *Person-job fit, Job Engagement and Job Satisfaction.* Londyn: SHL Group Ltd.

Isen, A. M., Baron, R. A. (1991). Positive affect as a factor in organizational behavior. W: L. L. Cummings, B. M. Staw (red.), *Research in organizational behavior* (Vol. 13): 1-53. Greenwich, CT: JAI.

Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji: kluczowe zagadnienia*. Centrum Doradztwa i Informacji Difin.

James, W. (1890/2002). *Psychologia - kurs skrócony.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN

Jansen, J., Vonk, R. (2005). Contingente zelfwaardering: betrouwbaarheid en validiteit. van de Nederlandse globale en domeinspecifieke contingentieschaal. *Nederlands Tijdschrift voor Psychologie en haar grensgebieden, 60*, 1–14. doi: https://doi.org/10.1007/BF03062338

Januszek, H., Sikora, J. (1996). *Socjologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

Jastrzębowski, W. (1857). Rys ergonomii, czyli nauki o pracy. *Przyroda i Przemysł*, (29), 30.

Jaworska, A., Murawska, E. (2015). Determinanty satysfakcji zawodowej nauczycieli akademickich (komunikat z badań). *Kwartalnik Pedagogiczny,* 60, 243-265.

Johnstone, A., Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, *34*(3), 181–188.

Jordan, A. H., Audia, P. G. (2012). Self-enhancement and learning from performance feedback. *The Academy of Management Review*, *37*(2), 211–231. https://doi.org/10.5465/amr.2010.0108

Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia.* Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80–92. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257–268. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.257

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., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x

Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*, 341–367. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin, 127*(3), 376.

Judge, T.A., Scott, B.A. and Ilies, R. (2006). Hostility, Job Attitudes, and Workplace Deviance: Test of a Multilevel Model. *Journal of Applied Psychology,* 91, 126-138. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.126

Kaasa, A. (2011). Work Values in European Countries: Empirical Evidence and Explanations. *Review of International Comparative Management / Revista de Management Comparat International*, 12(5), 852–862.

Kahneman, D. (1999). Objective happiness. W: D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (red.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 3–25). Russell Sage Foundation.

Kalinowski, M., Czuma, I., Kuć, M., Kulik, A. (2005). *Praca*. Lublin: Wyd. KUL.

Kanai, A., Wakabayashi, M., Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research,* 38, 192–203.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341–349. https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341

Karaś, D., Cieciuch, J., Keyes, C. L. (2014). The polish adaptation of the mental health continuum-short form (MHC-SF). *Personality and Individual Differences, 69*, 104-109.

Kasser, T. (2000). Two versions of the American dream: Which goals and values make for a high quality of life?. *Advances in quality of life theory and research*, 3-12.

Kasser, T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 123–140). University of Rochester Press.

Kasser, T. (2016). Materialistic Values and Goals. Annual Review of Psychology, 67, 489-514. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033344

Kasser, T., Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 410–422. doi: 10.1037/0022-3514.65.2.410

Kasser, T., Ryan, R. M. (1996). Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. Personality and Social Psychology Bulletin, 22(3), 280–287. https://doi.org/10.1177/0146167296223006

Kasser, T., Ryan, R. M. (2001). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. In P. Schmuck & K. M. Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (pp. 116–131). Hogrefe & Huber Publishers.

Kasser, T., Ryan, R. M., Zax, M., & Sameroff, A. J. (1995). The relations of maternal and social environments to late adolescents' materialistic and prosocial values. *Developmental Psychology, 31*(6), 907–914. https://doi.org/10.1037/0012-1649.31.6.907

Kenrick, D. T., Neuberg, S. L., Cialdini, R. B. (2002). *Psychologia społeczna - rozwiązane tajemnice.* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Kernis, M. H. (2005). Measuring Self-Esteem in Context: The Importance of Stability of Self-Esteem in Psychological Functioning. *Journal of Personality, 73*, 1569–1605. doi: 10.1111/j.1467-6494.2005.00359.x

Kernis, M. H., Waschull, S. B. (1995). The interactive roles of stability and level of self-esteem: Research and theory. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 27, pp. 93–141). Academic Press. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60404-9

Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 207-222.

Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social psychology quarterly*, 121-140.

Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 73(3), 539–548. doi:10.1037/0022-006x.73.3.539

Keyes, C. L., Shmotkin, D., Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, *82*(6), 1007.

Klein, S. (2002). *Formuła szczęścia. O doświadczaniu pełni życia.* Jacek Santorski i Co.

Knafo, A., & Sagiv, L. (2004). Values and work environment: Mapping 32 occupations. *European Journal of Psychology of Education, 19*(3), 255–

273. https://doi.org/10.1007/BF03173223

Konarski, R. (2010). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology, 54*(1, Pt.1), 31–41. https://doi.org/10.1037/h0028656

Kunecka, D., Kamińska, M., & Karakiewicz, B. (2007). Analiza czynników wpływających na zadowolenie z wykonywanej pracy w grupie zawodowej pielęgniarek. Badanie wstępne. *Problemy Pielęgniarstwa*, *15*(2-3), 192-196.

Kupisiewicz, C., Kupisiewicz, M. (2009). *Słownik pedagogiczny*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

Kuvaas, B. (2009). A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations, 31*(1), 39–56. https://doi.org/10.1108/01425450910916814

Latham, G. P. (2012). Motivate employee performance through goal setting. Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management, 161-178.

Laurence, G.A., Fried, Y., Yan, W. Li, J. (2020), Enjoyment of Work and Driven to Work as Motivations of Job Crafting: Evidence from Japan and China. *Japanese Psychological Research*, *62*(1), 1-13. https://doi.org/10.1111/jpr.12239

Lavery, M. R., Acharya, P., Sivo, S. A., Xu, L. (2019). Number of predictors and multicollinearity: What are their effects on error and bias in regression? *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, *48*(1), 27-38.

Le Blanc, P. M., de Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (2008). Job stress and occupational health. In *An introduction to work and organizational psychology: a European perspective, 2nd edition* (pp. 148-177). Wiley-Blackwell.

Leder, A. (2014). *Prześniona rewolucja. Ćwiczenia z logiki historycznej*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

Lindzey G. & Aronson E. (1985). *Handbook of social psychology* (3rd ed.). Random House. Distributed exclusively by L. Erlbaum Associates.

Locke E.A. (1976). Nature and Causes of Job Satisfaction. W: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Red. M.D. Dunette. Rand McNally.

Locke, E. A., Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance.* Prentice-Hall, Inc.

Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin, 90*(1), 125–152. https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125

Lubrańska, A. (2017). Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia. Wydanie 2 rozszerzone.

Luhtanen, R. K., & Crocker, J. (2005). Alcohol use in college students: Effects of level of self-esteem, narcissism, and contingencies of self-worth. *Psychology of Addictive Behaviors*, 19, 99-103.

Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131: 803-855.

Macko, M., Strykowska, M. (2010). Kontrproduktywność, pasywność i przejawy wycofania z ról organizacyjnych wśród polskich pracowników. *Czasopismo Psychologiczne*, *2*, 189-198.

Mageau, G.A., Carpentier, J. and Vallerand, R.J. (2011), The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. Eur. J. Soc. Psychol., 41: 720-729. https://doi.org/10.1002/ejsp.798

Malinowska, D. (2014). *Pracoholizm: zjawisko wielowymiarowe*. Wydawnictwo UJ.

Malinowska, D., Tokarz, A. (2013). Understanding functional and dysfunctional types of workaholic: An investigation based on motivational characteristics. *Acta Neuropsychologica*, *11*(1).

Malinowska, D., Tokarz, A., Gad, N. (2010). Wstępne badania nad adaptacją skali Workaholism Battery (WorkBAT) Spence i Robbins. *Studia Psychologiczne*, *48*(3), 35–42.

Maricutoiu, L. P., Macsinga, I., Rusu, S., Virga, D., Sava, F. A. (2012). Adaptation And Validation Of The Contingencies Of Self-Worth Scale On A Romanian Student Sample. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, *16*, 121–138.

Marsh, H.W., Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, *97*, 562–582. doi: 10.1037/0033-2909.97.3.562

Mądrzycki, T. (1970). *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*. Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych.

Mądrzycki, T. (1996). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany.* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

McGuire, W. J. (1989). The structure of individual attitudes and attitude systems. *Attitude structure and function*, 37-69.

McMillan, L.H.W., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V. (2002), A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 357-368. https://doi.org/10.1348/096317902320369758

Meyer, A. N., Barton, L. E., Murphy, G. C., Zimmermann, T., Fritz, T. (2017). The work life of developers: activities, switches and perceived productivity. *IEEE Transactions on Software Engineering* 43(12), 1178-1193.

Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, *1*(1), 61-89.

Mikiewicz, A. (2015). Wpływ zamożności na postawy interpersonalne i spostrzeganie osób– punkt widzenia młodzieży i wczesnych dorosłych. *Czasopismo Psychologiczne* (21), 175-180.

Morawski, M. (2003). Problematyka zarządzania pracownikami wiedzy. *Przegląd Organizacji*, (1), 17-20.

Moreau, E., Mageau, G. A. (2012). The importance of perceived autonomy support for the psychological health and work satisfaction of health professionals: Not only supervisors count, colleagues too! *Motivation and Emotion*, *36*(3), 268–286. https://doi.org/10.1007/s11031-011-9250-9

Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.

Neuberger, O., Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB).* Wien: Rubber.

Niiya, Y., Ballantyne, R., North, M. S., & Crocker, J. (2008). Gender, contingencies of self-worth, and achievement goals as predictors of academic cheating in a controlled laboratory setting. *Basic and Applied Social Psychology, 30*(1), 76–83. https://doi.org/10.1080/01973530701866656

Okoń, W. (2001). *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.

Olechnicki K., Załęcki P. (1998). *Słownik socjologiczny.* Wyd. Graffiti BC.

Oosterwegel, A., Field, N., Hart, D., Anderson, K. (2001). The relation of self- esteem variability to emotion variability, mood, personality traits, and depressive tendencies. *Journal of Psychology, 69,* 689–708. doi: 10.1111/1467-6494.695160

Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of management*, *14*(4), 547-557.

Organ, D.W., Near, J.P. (1985). Cognition vs affect in measures of job satisfaction. *International journal of psychology : Journal international de psychologie, 20 2,* 241-53 .

Paluchowski, W., Hornowska, E., Haładziński, P., Kaczmarek, L. (2014). *Czy praca szkodzi? Wyniki badań nad kwestionariuszem nadmiernego obciążania się pracą*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 24-41.

Park, L. E., Crocker, J., & Mickelson, K. D. (2004). Attachment Styles and Contingencies of Self-Worth. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*(10), 1243–1254. https://doi.org/10.1177/0146167204264000

Park, L. E., Crocker, J., Vohs, K. D. (2006). Contingencies of self-worth and self-validation goals: Implications for close relationships. W: K. D. Vohs, E. Finkel (red.), *Self and relationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes.* 84-103. New York: Guilford.

Park, L. E., Ward, D. E., Naragon-Gainey, K. (2017). It's all about the money (for some): Consequences of financially contingent self-worth. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43, 601-622.

Paszkowska-Rogacz, A. (2009). Koncepcje wartości oraz modele życia związane z planowaniem kariery zawodowej. W: *Pedagogika pracy, doradztwo zawodowe, Warszawa*.

Penc, J. (1997). *Leksykon biznesu*. Warszawa: Placet.

Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives:A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. Applied Psychology: Health and Well-Being, 1, 3–22.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, operationalization, and validation. *Academy of Management Journal, 32,* 622–648. doi: 10.2307/256437

Pilch, T. (2005). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku.* T. 4. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.

Puchalska-Kamińska, M., Czerw, A. (2017). Poczucie sensu pracy–czym jest i jak je wspierać? W: (red.) Chirkowska-Smolak, T., Hauziński, A. *Zarządzanie oparte na dowodach. Teoria i praktyka,* s. 55-64.

Puchalska-Kamińska, M., Czerw, A., Roczniewska , M. (2019). Work Meaning in Self and World Perspective: A New Outlook on the WAMI Scale. *Social Psychological Bulletin*, *14*(1), 1-29. https://doi.org/10.32872/spb.v14i1.30207

Pyszczynski, T., Greenberg, J., & Goldenberg, J. L. (2003). Freedom versus fear: On the defense, growth, and expansion of the self. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 314–343). The Guilford Press.

Qureshi, J.A., Hayat, K., Ali, M., Sarwat, N. (2011). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan. *Interdiscplinary Journal of Contemporary Research In Business*, *3*(4), 642–658.

Randolph-Seng, B., Nielsen, M. E. (2007). Honesty: One Effect of Primed Religious Representations. *International Journal for the Psychology of Religion*, *17*(4), 303–315. https://doi.org/10.1080/10508610701572812

Ratajczak Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.

Retowski, S., Podsiadły, M. J. (2016). Gdy nasza praca pasuje do naszych wartości. Ocena zgodności wartości własnych i organizacji a wypalenie zawodowe. *Psychol. Społecz*, *11*, 56-68.

Richins, M. L., Dawson, S. (1992). A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research, 19*(3), 303–316. https://doi.org/10.1086/209304

Richins, M. L., Rudmin, F. W. (1994). Materialism and economic psychology. *Journal of Economic Psychology, 15*(2), 217–231. https://doi.org/10.1016/0167-4870(94)90001-9

Roethlisberger, F. J., Dickson, W. J. (2003). *Management and the Worker* (Vol. 5). Psychology press.

Rojon, C., McDowall, A., & Saunders, M. N. (2015). The relationships between traditional selection assessments and workplace performance criteria specificity: A comparative meta-analysis. *Human Performance*, *28*(1), 1-25.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.

Rosenberg, M. (1986). Self-concept and psychological well-being in adolescence. W: R. L. Leahy (red.), *The Development of the Self*, 205–246. Orlando: Academic Press.

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., Rosenberg, F. (1995). Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes. *American Sociological Review, 60,* 141–156. doi: 10.2307/2096350

Rożnowski, B. (2020). Praca ludzka i jej analiza. W: Rożnowski, B., Fortuna, P. *Psychologia biznesu: psychologia w biznesie* (s. 150-172). Wydawnictwo Naukowe PWN.

Rożnowski, B., Fortuna, P. (2020). *Psychologia biznesu: psychologia w biznesie*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

Ryan, R. M., Chirkov, V. I., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E., & Deci, E. L. (1999). The American dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(12), 1509–1524. https://doi.org/10.1177/01461672992510007

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, *52*(1), 141-166.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, *57*(6), 1069.

Saari, L.M., Judge, T.A. (2004), Employee attitudes and job satisfaction. Hum. Resour. Manage., 43: 395-407. https://doi.org/10.1002/hrm.20032

Sabzehara, M., Ferguson, Y. L., Sarafraz, M. R., Mohammadi, M. (2014). An Investigation of the Associations Between Contingent Self-Worth and Aspirations Among Iranian University Students. *The Journal of Social Psychology, 154*, 59–73. doi: 10.1080/00224545.2013.843501

Sagie, A., Elizur, D. Koslowsky, M. (1996). "Work values: a theoretical overview and a model of their effects". *Journal of Organizational Behavior*, 17, pp. 503-514.

Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment, 10*(2), 233–257. https://doi.org/10.1177/1069072702010002007

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2004). Values, intelligence and client behavior in career counseling: A field study. *European Journal of Psychology of Education*, *19*(3), 237–254. http://www.jstor.org/stable/23420436

Sanchez, D. T., & Crocker, J. (2005). How Investment in Gender Ideals Affects Well-Being: The Role of External Contingencies of Self-Worth. *Psychology of Women Quarterly*, *29*(1), 63–77. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00169.x

Santinello, M. (2007). *Link Burnout Questionnaire, Manuale*. Firenze: Organizzazioni Speciali, 1–39.

Sargent, J. T., Crocker, J., & Luhtanen, R. K. (2006). Contingencies of self-worth and symptoms of depression in college students. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25, 628-646.

Sasagawa, K. (2015). The Influence of Self-Esteem on Subjective Well-Being: From the Perspective of Contingencies of Self-Worth. *The Japanese Journal of Personality*, 2015, Volume 24, Issue 2, Pages 112-123

Sasagawa, K., Nakayama, M., Uchida, Y., Takemura, K. (2017). Contingencies of self-worth in employees on medical leave due to mental health disorders. *The Japanese journal of psychology 88* (5), 431-441, 2017

Sasagawa, K., Takemura, K., Uchida, Y. (2015). The relationship between contingencies of self-worth and workers' mental health. *Stress Science Research*. Journal Article. Public Health Research Foundation, 131-137. https://cir.nii.ac.jp/crid/1390282680250525056

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). *Work Engagement Utrecht Scale. Preliminary Manual*, Utrecht.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schmuck, P., Kasser, T., Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and extrinsic goals: Their structure and

relationship to well-being in German and U.S. college students. *Social Indicators Research, 50,* 225-241. DOI: 10.1023/A:1007084005278.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology, 40*(3), 437–453. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x

Schulz, D.P., Schulz, S.E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Wydawnictwo Naukowe PWN.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical Advances and empirical tests in 20 countries. W: M. Zanna (red.), *Advances in experimental social psychology, t. 25* (s. 1–65). London: Academic Press.

Schwartz, S. H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations. Chapter 7 in the *Questionnaire Development Package report of the European Social Survey*. Pobrane 23 marca 2023 z: www.researchgate.net

Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: theory measurement and applications. *Revue francaise de sociologie, 47*(4), 929–968.

Schwartz, S. H., Sagiv, L., Boehnke, K. (2000). Worries and values. *Journal of Personality, 68*(2), 309–346.

Schwarz, N., Strack, F. (1999). Reports of subjective well-being: Judgmental processes and their methodological implications. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 61–84). Russell Sage Foundation.

Seligman, M. (2005) *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnianie naszych możliwości trwałego spełnienia.* Media Rodzina.

Seligman, M. (2011). *Pełnia życia. Nowe spojrzenie na kwestię szczęścia*. Media Rodzina.

Sęk, H. (red.). (1991). *Społeczna psychologia kliniczna*. Warszawa: PWN.

Sheldon, K. M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology,* 68, 531-543.

Sheldon, K. M., Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(12), 1319–1331. https://doi.org/10.1177/01461672982412006

Sillamy, R. (1994). *Słownik psychologii*. Katowice: Książnica.

Sirgy, M.J., Lee, D., Larsen, V.E., Wright, N.D. (1998). Satisfaction with Material Possessions and General Well-Being: The Role of Materialism. *The Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction & Complaining Behavior, 11*, 103-118.

Skarżyńska, K. (2002). Work as a cultural and personal value: Attitudes towards work in polish society. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 8(2), 195-208.

Smith A. (1776/2012). *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Smith, P. C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.

Smith, P. K., Trope, Y. (2006). You focus on the forest when you're in charge of the trees: Power priming and abstract information processing. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(4), 578–596. https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.578

Sonnentag, S., Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance, 23*(1), 3-25.

Sowińska, A. (2014). Zadowolenie z pracy-problemy definicyjne. *Studia Ekonomiczne*, (197), 45-56.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.

Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*, 446-460.

Spence, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.

Springer, A. (2011). Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika. *Problemy zarządzania*, (4/2011 (34) t. 1), 162-180.

Springer, A. (2016). Postawy wobec pracy–analiza porównawcza stosowanych pojęć. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, *39*(1), 11-28.

Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1*(3), 303–320. https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x

Steger, M. F., Dik, B. J., Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322–337. https://doi.org/10.1177/1069072711436160

Storey, M. A., Zimmermann, T., Bird, C., Czerwonka, J., Murphy, B., Kalliamvakou, E. (2019). Towards a theory of software developer job satisfaction and perceived productivity. *IEEE Transactions on Software Engineering*. Pobrano 20 marca 2023 ze strony: https://ieeexplore.ieee.org/document/8851296.

Strelau, J. (2003). *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna. Tom 1*. Gdańsk: GWP.

Strużyńska-Kujałowicz, A., Wojciszke, B. (2007). Wpływ pozycji w hierarchii władzy na efektywność działań oraz ocenę siebie i innych. *Studia Psychologiczne.* T. 45, z. 4, s. 51-62.

Sztumski, J. (1981). Socjologia pracy w zarysie. Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.

Tatarkiewicz, W. (1962). *O szczęściu*. Warszawa: PWN.

Taylor, S. E., Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. Psychological bulletin, 103(2), 193.

Taylor, S. E., Neter, E., & Wayment, H. A. (1995). Self-Evaluation Processes. Personality and Social Psychology Bulletin, 21(12), 1278–1287. doi:10.1177/01461672952112005

Terelak, J. F., Jankowska, P. (2009). Dopasowanie jednostka–organizacja a zadowolenie z pracy. Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae, 1(13), 229-254.

Thomas, W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, Antecedents, and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension. *Journal of Organizational Behavior, 28*(1), 111–136. https://doi.org/10.1002/job.424

Thompson, C. A., Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, *11*(1), 100. DOI: 10.1037/1076-8998.10.4.100

Tomaszewski, T. (1984). *Ślady i wzorce*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., Villeneuve, M. (2010). "Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research": Correction to Tremblay et al (2009). *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, *42*(1), 70. https://doi.org/10.1037/a0018176

Tse, D. C., Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2022). Flow experiences across adulthood: Preliminary findings on the continuity hypothesis. *Journal of Happiness Studies*, *23*(6), 2517-2540.

Uchida, Y. (2008). Contingencies of self-worth in Japanese culture: Validation of the Japanese Contingencies of Self-Worth Scale. The Japanese Journal of Psychology, 79, 250–256. doi: http://dx.doi.org/10.4992/jjpsy.79.250

Urbański, J. (2000). Człowiek jako podmiot pracy. W: Bańka (red.), *Z zagadnień zarządzania zasobami pracy, Zeszyty Naukowe, vol. 15*, 55-75. Wydawnictwo Naukowe NOVUM, Płock.

Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, *49*(1), 1.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756–767. https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756

Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, *78*(1), 289-312.

Veenhoven, R. (1999). Quality-of-life in individualistic society. *Social Indicators Research, 48*(2), 159–188.

Viswesvaran, C. (2002). Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology, Vol. 1. Personnel psychology* (pp. 110–126). Sage Publications Ltd.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation.* Wiley.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health.* Oxford University Press.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, *63*(3), 193-210.

Warr, P. B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health and Organizations*, 8(2), 84-97.

Watson, D., Clark. A.L. (1997). Measurement and Mismeasurement of Mood: Recurrent and Emergent issues. *Journal of Personality Assessment*, 68(2), 267-296. DOI: 10.1207/s15327752jpa6802_4

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.

Wilsz, J. (2009). *Teoria pracy: implikacje dla pedagogiki pracy*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Wojciszke, B. (2004). *Człowiek wśród ludzi: zarys psychologii społecznej*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Wojciszke, B. (2011). Psychologia władzy. *Nauka*, (2).

Wojciszke, B., Baryła, W. (2004). Skale do pomiaru nastroju i sześciu emocji. *Czasopismo psychologiczne, 11*(1), 31-48.

Wolfe, C., & Crocker, J. (2003). What does the self want? Contingencies of self-worth and goals. In S. J. Spencer, S. Fein, M. P. Zanna, & J. M. Olson (Eds.), *Motivated social perception: The Ontario symposium,* Vol. 9, pp. 147–170). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Wolfigiel, B., Czerw, A. (2016) *Nowa metoda do badania przepływu (flow) w pracy – Kwestionariusz FLOW WOLF*. Referat prezentowany na II Konferencji Psychologii Pozytywnej, Poznań, 12-14 maja 2016.

Wołk, Z. (2000). Kultura pracy. Sulechów: Wyższa Szkoła Zawodowa Administracji Publicznej w Sulechowie.

Wright, N. D., Larsen, V. (1993). Materialism and life satisfaction: A meta-analysis. *The Journal of Consumer Satisfaction, Dissatisfaction and Complaining Behavior, 6*, 158-165.

Wrzesniewski, A. (2003) Finding Positive Meaning in Work. In: Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E., red., *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 296-308.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, *31*(1), 21-33.

Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics, 125*(2), 235–251. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9

Zalewska, A. M. (2002). Skala afektu w pracy. Wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki. *Studia psychologiczne*. T. XL, s. 173-192.

Zalewska, A. M. (2003). Skala Satysfakcji z Pracy. Pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, *7*.

Zawadzka, A. M. (2014). The Scale Of Readiness For Self-Improvement: An Analysis Of Its Internal Consistency, Theoretical Validity And Reliability. *Acta Neuropsychologica*, *12*(1).

Zawadzka, A. M., Rybarczyk-Adamska, J., Dedelis, A. (2019). Jak promocyjne i prewencyjne ukierunkowanie samoregulacyjne wiąże się z ważnością cech i intencją zakupu produktu? Ukierunkowanie samoregulacyjne-ocena-intencja. *Roczniki Psychologiczne, 15*(2), 31-53.

Zawadzka, A. M., Szabowska-Walaszczyk, A. (2011). Z czym się wiąże motyw samonaprawy? analiza wybranych wyznaczników gotowości do samonaprawy. *Psychologia Jakości Życia*, *10* (1), 7–24.

Spis rysunków

Rysunek 1 19
Rysunek 2 90
Rysunek 3 114
Rysunek 4 161
Rysunek 5 163
Rysunek 6 172
Rysunek 7 172
Rysunek 8 174
Rysunek 9 176
Rysunek 10 177
Rysunek 11 178

Spis tabel

Tabela 1 94
Tabela 2 110
Tabela 3 112
Tabela 4 120
Tabela 5 120
Tabela 6 121
Tabela 7 122
Tabela 8 122
Tabela 9 123
Tabela 10 124
Tabela 11 125
Tabela 12 133
Tabela 13 134
Tabela 14 134
Tabela 15 135
Tabela 16 136
Tabela 17 137
Tabela 18 137
Tabela 19 138
Tabela 20 139
Tabela 21 140
Tabela 22 140
Tabela 23 141
Tabela 24 142
Tabela 25 143
Tabela 26 143
Tabela 27 144
Tabela 28 145
Tabela 29 145
Tabela 30 146
Tabela 31 147
Tabela 32 148
Tabela 33 148
Tabela 34 149
Tabela 35 150
Tabela 36 150
Tabela 37 151
Tabela 38 188

Załączniki

Załącznik 1

Eksperyment 1. Aktywizacja obszaru ‘rywalizacja’

Znajdź 10 rzeczowników w wierszach i je wypisz.

P	L	O	K	O	S	I	Ą	G	N	I	Ę	C	I	A	K
I	J	N	U	H	R	Y	W	A	L	I	Z	A	C	J	A
H	Y	Z	W	Y	C	I	Ę	S	T	W	O	T	F	C	R
T	F	C	R	D	X	E	S	P	Z	A	D	A	N	I	A
W	S	P	Ó	Ł	Z	A	W	O	D	N	I	C	T	W	O
S	Z	W	Y	G	R	A	N	A	W	A	Q	R	T	Y	P
K	J	H	G	F	K	O	M	P	E	T	E	N	C	J	E
M	N	B	V	C	X	Z	W	A	W	Y	Ś	C	I	G	X
L	K	J	H	G	F	W	Y	N	I	K	I	D	S	A	I
A	S	D	F	K	C	V	P	O	J	E	D	Y	N	E	K

Eksperyment 1. Aktywizacja obszaru ‘przestrzeganie zasad’

Znajdź 10 rzeczowników w wierszach i je wypisz.

P	L	O	K	F	D	M	O	R	A	L	N	O	Ś	Ć	U
I	J	N	U	H	B	Y	G	V	C	Z	A	S	A	D	Y
T	F	C	E	T	Y	C	Z	N	Y	R	D	X	E	S	Z
W	A	Q	P	L	O	K	M	I	J	N	O	R	M	Y	N
U	H	B	Y	G	W	Z	O	R	C	E	T	F	C	A	S
P	R	Z	Y	Z	W	O	I	T	O	Ś	Ć	B	V	C	Z
D	F	G	H	J	K	L	I	W	A	R	T	O	Ś	C	I
P	O	I	U	Y	U	C	Z	C	I	W	O	Ś	Ć	W	Q
M	P	R	A	W	O	Ś	Ć	B	D	S	A	P	U	T	R
R	A	D	S	Z	L	A	C	H	E	T	N	O	Ś	Ć	U

Eksperyment 1. Grupa kontrolna

Znajdź 10 rzeczowników w wierszach i je wypisz.

P	B	R	Z	O	Z	A	Q	W	R	T	Y	U	I	O	A
S	D	T	O	P	O	L	A	L	K	J	H	G	F	D	S
Q	C	I	S	M	N	B	V	C	X	Z	P	O	I	U	Y
K	A	S	Z	T	A	N	O	W	I	E	C	T	R	E	Q
A	B	U	K	L	K	J	H	G	F	D	S	A	M	N	B
V	C	S	E	K	W	O	J	A	X	Z	L	K	J	H	G
F	W	I	E	R	Z	B	A	D	S	A	P	O	I	U	Y
T	R	J	A	B	Ł	O	Ń	E	W	Q	L	K	J	H	G
D	Ś	W	I	E	R	K	M	N	B	V	C	X	Z	L	K
H	S	O	S	N	A	G	F	D	S	A	P	O	I	U	Y

Załącznik 2

Eksperyment 2 – Aktywizacja obszaru ‘rywalizacja’ – pretest

1. Przeczytaj w skupieniu poniższy opis sytuacji.

Pracujesz jako Specjalista ds. ubezpieczeń komunikacyjnych w dużej firmie ubezpieczeniowej. Do Twoich obowiązków należy między innymi przygotowywanie ofert ubezpieczeniowych dla klientów korporacyjnych. Praca ta kładzie duży nacisk na współzawodnictwo, które jest dla Ciebie bardzo ważne. Nie cofniesz się przed niczym, by udowodnić, że wykonujesz swoją pracę lepiej od nich.

Zbliża się podsumowanie roczne. Od dłuższego czasu realizujesz projekt o kluczowym znaczeniu dla firmy – ofertę ubezpieczeniową dla floty samochodowej dużej korporacji. Jest to wymagające i ambitne przedsięwzięcie, które chcesz wykonać jak najlepiej. Bardzo zależy Ci na doskonałych wynikach tego projektu, gdyż wiesz, że mogą zapewnić Ci one awans na wyższe stanowisko. Wiąże się to oczywiście z większymi zarobkami, jak również z realizacją własnego potencjału i ambicji. By tego dokonać musisz pokonać konkurencję – pozostałych pracowników Twojego działu. Rywalizacja między Wami staje się coraz ostrzejsza, bo tylko pracownik, który przyniesie Waszej firmie największy zysk ma szansę na awans. Twój przełożony prosi byś pomógł jednemu z nowych pracowników w przygotowywaniu ważnej oferty, lecz ty odmawiasz tłumacząc się brakiem czasu. Tak naprawdę nie chcesz pomóc, gdyż obawiasz się, że nowy pracownik może wypaść zbyt dobrze w porównaniu z Tobą w podsumowaniu rocznym. Zdajesz sobie sprawę, że jesteś najlepszym pracownikiem działu i bardzo podnosi to Twoje poczucie własnej wartości. Nie chcesz dzielić się swoją cenną wiedzą z potencjalnymi konkurentami.

2. Zaznacz, które z poniższych cech opisują osobę z przeczytanego opisu sytuacji. Możesz zaznaczyć dowolną ilość cech.

- ☐ rywalizujący
- ☐ przestrzegający zasad
- ☐ kompetentny
- ☐ etyczny
- ☐ wygrywający
- ☐ moralny
- ☐ ambitny
- ☐ uczciwy
- ☐ nastawiony zadaniowo
- ☐ porządny

Eksperyment 2 – Aktywizacja obszaru ‘przestrzeganie zasad’ – pretest

1. Przeczytaj w skupieniu poniższy opis sytuacji.

Pracujesz jako Specjalista ds. ubezpieczeń komunikacyjnych w dużej firmie ubezpieczeniowej. Do Twoich obowiązków należy między innymi przygotowywanie ofert ubezpieczeniowych dla klientów korporacyjnych. Wykonywanie pracy zgodnie z obowiązującymi regulacjami i przepisami jest dla Ciebie bardzo ważne. Jesteś dumny z tego, że mimo licznych możliwości oszukiwania klientów nigdy nie uległeś takiej pokusie. Uważasz się za osobę moralną, a Twoim postępowaniem kieruje uczciwość.

Zbliża się koniec roku i dowiadujesz się, że w związku kryzysem i cięciami budżetowymi możesz nie dostać premii (bardzo jej potrzebujesz, gdyż musisz spłacić kartę kredytową). Jednocześnie zostajesz przydzielony do projektu, który ma na celu przygotowanie oferty ubezpieczeniowej dla floty samochodowej dużej korporacji. Twój przełożony nakłania Cię do znacznego zawyżenia kosztów ubezpieczenia. Pozwoliłoby to firmie na duży zysk, a Tobie zapewniłoby awans. Mimo tego stanowczo odmawiasz. Byłoby to niemoralne i niezgodne z wyznawanymi przez Ciebie wartościami. Twoje poczucie własnej wartości bardzo by ucierpiało, gdybyś zrobił coś nieetycznego. Przestrzeganie zasad jest dla Ciebie znacznie ważniejsze niż szybki zysk.

2. Zaznacz, które z poniższych cech opisują osobę z przeczytanego opisu sytuacji. Możesz zaznaczyć dowolną ilość cech.

- ☐ rywalizujący
- ☐ przestrzegający zasad
- ☐ kompetentny
- ☐ etyczny
- ☐ wygrywający
- ☐ moralny
- ☐ ambitny
- ☐ uczciwy
- ☐ nastawiony zadaniowo
- ☐ porządny

Załącznik 3

Eksperyment 2 – Aktywizacja obszaru ‘rywalizacja’

1. Przeczytaj w skupieniu poniższy opis sytuacji. Wyobraź sobie, że dotyczy ona Twojej osoby.

Pracujesz jako Specjalista ds. ubezpieczeń komunikacyjnych w dużej firmie ubezpieczeniowej. Do Twoich obowiązków należy między innymi przygotowywanie ofert ubezpieczeniowych dla klientów korporacyjnych. Praca ta kładzie duży nacisk na współzawodnictwo, które jest dla Ciebie bardzo ważne. Nie cofniesz się przed niczym, by udowodnić, że wykonujesz swoją pracę lepiej od nich.

Zbliża się podsumowanie roczne. Od dłuższego czasu realizujesz projekt o kluczowym znaczeniu dla firmy – ofertę ubezpieczeniową dla floty samochodowej dużej korporacji. Jest to wymagające i ambitne przedsięwzięcie, które chcesz wykonać jak najlepiej. Bardzo zależy Ci na doskonałych wynikach tego projektu, gdyż wiesz, że mogą zapewnić Ci one awans na wyższe stanowisko. Wiąże się to oczywiście z większymi zarobkami, jak również z realizacją własnego potencjału i ambicji. By tego dokonać musisz pokonać konkurencję – pozostałych pracowników Twojego działu. Rywalizacja między Wami staje się coraz ostrzejsza, bo tylko pracownik, który przyniesie Waszej firmie największy zysk ma szansę na awans. Twój przełożony prosi byś pomógł jednemu z nowych pracowników w przygotowywaniu ważnej oferty, lecz ty odmawiasz tłumacząc się brakiem czasu. Tak naprawdę nie chcesz pomóc, gdyż obawiasz się, że nowy pracownik może wypaść zbyt dobrze w porównaniu z Tobą w podsumowaniu rocznym. Zdajesz sobie sprawę, że jesteś najlepszym pracownikiem działu i bardzo podnosi to Twoje poczucie własnej wartości. Nie chcesz dzielić się swoją cenną wiedzą z potencjalnymi konkurentami.

2. Poniżej znajduje się 5 słów, w których brakuje liter. Uzupełnij brakujące litery.

_ _ _ ALIZACJA

KO _ _ _ _ ENCJE

WY_ _ _ NA

_ A _ KA

_ _ _ ANIA

3. Z którym stwierdzeniem zgadzasz się w większym stopniu? Wybierz jedno.

1. Bycie lepszym od innych zwiększa mój szacunek dla samego siebie.
2. Moje poczucie własnej wartości zależy od tego, czy przestrzegam swoich zasad moralnych.

Eksperyment 2 – Aktywizacja obszaru ‘przestrzeganie zasad’

1. Przeczytaj w skupieniu poniższy opis sytuacji. Wyobraź sobie, że dotyczy ona Twojej osoby.

Pracujesz jako Specjalista ds. ubezpieczeń komunikacyjnych w dużej firmie ubezpieczeniowej. Do Twoich obowiązków należy między innymi przygotowywanie ofert ubezpieczeniowych dla klientów korporacyjnych. Wykonywanie pracy zgodnie z obowiązującymi regulacjami i przepisami jest dla Ciebie bardzo ważne. Jesteś dumny z tego, że mimo licznych możliwości oszukiwania klientów nigdy nie uległeś takiej pokusie. Uważasz się za osobę moralną, a Twoim postępowaniem kieruje uczciwość.

Zbliża się koniec roku i dowiadujesz się, że w związku kryzysem i cięciami budżetowymi możesz nie dostać premii (bardzo jej potrzebujesz, gdyż musisz spłacić kartę kredytową). Jednocześnie zostajesz przydzielony do projektu, który ma na celu przygotowanie oferty ubezpieczeniowej dla floty samochodowej dużej korporacji. Twój przełożony nakłania Cię do znacznego zawyżenia kosztów ubezpieczenia. Pozwoliłoby to firmie na duży zysk, a Tobie zapewniłoby awans. Mimo tego stanowczo odmawiasz. Byłoby to niemoralne i niezgodne z wyznawanymi przez Ciebie wartościami. Twoje poczucie własnej wartości bardzo by ucierpiało, gdybyś zrobił coś nieetycznego. Przestrzeganie zasad jest dla Ciebie znacznie ważniejsze niż szybki zysk.

2. Poniżej znajduje się 5 słów, w których brakuje liter. Uzupełnij brakujące litery.

ZA _ _ DY

_ _ _ CZNY

_ _ _ MY

_ ZOR _ _

_ _ OT _

3. Z którym stwierdzeniem zgadzasz się w większym stopniu? Wybierz jedno.

1. Bycie lepszym od innych zwiększa mój szacunek dla samego siebie.
2. Moje poczucie własnej wartości zależy od tego, czy przestrzegam swoich zasad moralnych

Eksperyment 2 – Grupa kontrolna

1. Przeczytaj w skupieniu poniższy opis.

Jezioro – naturalny śródlądowy zbiornik wodny, którego występowanie uwarunkowane jest istnieniem zagłębienia (misy jeziornej), w którym mogą gromadzić się wody powierzchniowe, oraz zasilaniem przewyższającym straty wody wskutek parowania lub odpływu. Większość jezior występuje na obszarach zajmowanych niegdyś przez lodowiec. Woda z topniejącego lodowca wypełniała doliny i tworzyła jeziora. Powstanie mis jeziornych wiąże się przede wszystkim z procesami geologicznymi. Zasilanie należy natomiast przede wszystkim od warunków klimatycznych. Jezioro różni się od stawu występowaniem strefy afotycznej – światło nie dociera do dna uniemożliwiając tam rozwój roślinności.

Jeziora są krótkotrwałym (w skali geologicznej) elementem krajobrazu, tylko nieliczne głębokie jeziora sięgają swym wiekiem trzeciorzędu (Bajkał – 20-30 mln lat). W klimacie suchym jeziora wysychają, a w klimacie wilgotnym ulegają zasypywaniu i zarastaniu roślinnością wodną przekształcając się w bagna.

Bagna i jeziora są naturalnymi zbiornikami wodnymi gromadzącymi wody wtedy, gdy jest ich nadmiar i oddającymi je w okresach bezopadowych. Regulują więc przepływ rzek i wyrównują go w czasie. Zapobiegają ponadto powodziom i nadmiernemu obniżeniu stanu wód w okresach suszy, co podnosi znaczenie rzek z nich wypływających. Duża powierzchnia wodna sprawia, że klimat pojezierzy jest wilgotniejszy niż na obszarach z nim sąsiadujących. Tworzą one swoiste ekosystemy z bogatą florą i fauną wodną.

2. Poniżej znajduje się 5 słów, w których brakuje liter. Uzupełnij brakujące litery.

_ ÓŻ _

FI _ Ł_ _

B _ A _ _ K

_ UL _ P _ N

S _ O _R _ _ KA

3. Z którym stwierdzeniem zgadzasz się w większym stopniu? Wybierz jedno.

1. Zdrowiej spędzać wakacje nad jeziorem.
2. Zdrowiej spędzać wakacje w górach.

Załącznik 4

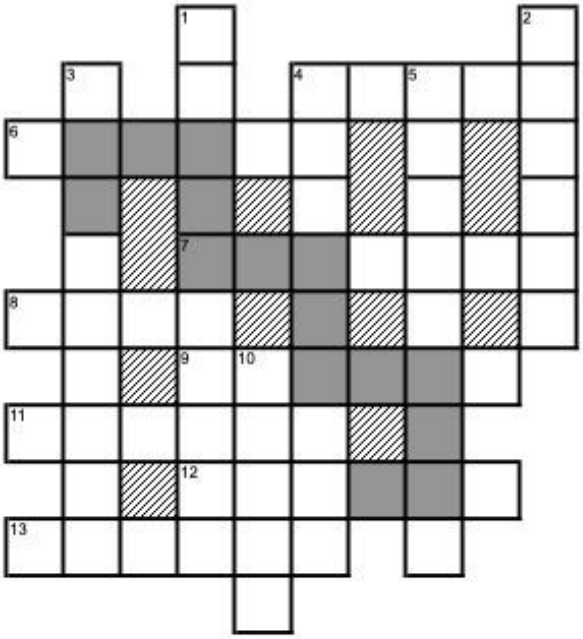
Eksperyment 2 – sytuacja pracy ‘puzzle’

Eksperyment 2 – sytuacja pracy ‘sudoku’

8				9			4	
		5			6	2	8	
					8		9	6
3	2			4		8		
		4	8	5	2	9		
		1		3			6	2
7	5		1					
	1	6	9			7		
	4			7				8

Celem jest wypełnienie diagramu 9 × 9 w taki sposób, aby w każdym wierszu, w każdej kolumnie i w każdym z dziewięciu pogrubionych kwadratów 3 × 3 znalazło się po jednej cyfrze od 1 do 9.

Eksperyment 2 – sytuacja pracy ‘krzyżówka’



Litery w kolorowym wężyku utworzą rozwiązanie

Poziomo:
4) ... duży, nietoperz z rodziny mroczkowatych
6) puszczane na wodę w noc świętojańską
7) od nieruchomości, akcyza lub VAT
8) krótka sukienka
9) najwyższy szczyt Kaukazu
11) imię Andreottiego, trzykrotnego premiera Włoch
12) cukier palony
13) prześwitują w oknie

Pionowo:
1) najbardziej znana powieść Edwarda Redlińskiego
2) banana - żółta
3) najdłuższa rzeka Ameryki Północnej
4) braki, deficyty
5) szczwany lisek
10) długie, cienkie pnącze rosnące w dżungli