

Prof. KUL, dr hab. Bogusława Lachowska
Instytut Psychologii
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Lublin

mgr Jagoda Łokczewska, mgr Agnieszka Chrzonstowska
Instytut Psychologii
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Lublin

Zaangażowanie w pracę i rodzinę jako źródło dobrostanu psychologicznego mężczyzn

Work and family engagement as a source of psychological well-being of males

Abstrakt:

Przedmiotem analiz w ramach niniejszego opracowania jest dobrostan psychologiczny (ang. *psychological well-being*, PWB) rozumiany zgodnie z ujęciem eudajmonistycznym jako odczucie towarzyszące realizacji potencjału posiadanego przez jednostkę i życiu zgodnemu z naturą człowieka (Ryff, 1989). W tym podejściu przyjmuje się, iż człowiek powinien posiadać wartościowe cele w życiu oraz do nich dążyć, z czym wiąże się rozwijanie jego sił charakteru i cnót. Celem badania było określenie znaczenia zaangażowania w pracę (*work engagement*) i zaangażowania w rodzinę (*family engagement*) dla kształtowania się poszczególnych aspektów tak ujętego dobrostanu. Badanie przeprowadzono w grupie 100 mężczyzn (średnia wieku $M = 33,03$, $SD = 5,05$). Wszyscy badani byli aktywni zawodowo, pozostawali w bliskim związku oraz posiadali na wychowaniu co najmniej jedno dziecko. Pomiaru dobrostanu dokonano za pomocą Skali Dobrostanu Psychologicznego (*Psychological Well-being Scales* (PWBS) (Ryff i Keyes, 1995) w tłumaczeniu Kroka (2012). Zaangażowanie w pracę oszacowano za pomocą skali *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma i Bakker, 2002), w tłumaczeniu Lachowskiej. Tej samej skali, po dostosowaniu treści stwierdzeń do obszaru rodziny, użyto do pomiaru zaangażowania w rodzinę. Stwierdzono, iż zaangażowanie mężczyzn w rodzinę jest w dodatnim związku z Panowaniem nad otoczeniem ($\beta = 0,39^{**}$), Pozytywnymi relacjami z innymi ($\beta = 0,41^{***}$) i Akceptacją siebie ($\beta = 0,31^{**}$), zaś zaangażowanie w pracę z Akceptacją siebie ($\beta = 0,17$, $p < 0,1$). Stwierdzono ponadto dodatni istotny związek między wielkością dochodu a Akceptacją siebie ($\beta = 0,42^{***}$), Rozwojem osobistym ($\beta = 0,32^{**}$), Celem życiowym ($\beta = 0,31^{**}$) i Pozytywnymi relacjami z innymi ($\beta = 0,27^{**}$). Większy czas pracy sprzyja Pozytywnym relacjom z innymi ($\beta = 0,16$, $p < 0,1$) i Rozwojowi osobistemu ($\beta = 0,17$, $p < 0,1$) ale uszkadza Autonomię ($\beta = -0,34^{**}$).

Słowa kluczowe: dobrostan psychologiczny, zaangażowanie w pracę; zaangażowanie w rodzinę; mężczyźni

Abstract:

In the presented study, the focus of interest is *psychological well-being* (PWB) understood according to the eudaimonistic approach as an accompanying sense of realizing the potential possessed by an individual and living a life in harmony with human nature (Ryff, 1989). In this approach, it is assumed that an individual should possess valuable life goals and strive towards these goals, which is associated with the development of his/her character strengths and virtues. The aim of this study is

determination of the importance of *work engagement* and *family engagement* in the shaping of individual aspects of well-being approached in this way. The study was conducted in a group of 100 males (mean age $M = 33.03$, $SD = 5.05$). All respondents were occupationally active, remained in a close relationship and raised at least one child. The measurement of well-being was performed using the *Psychological Well-Being Scales* (PWBS) (Ryff and Keyes, 1995), as translated by Krok (2012). Work engagement was assessed by means of the *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Bakker, 2002), as translated by Lachowska. The same scale, after adjustment of the content of statements to the family area, was used to measure family engagement. It was found that family engagement of males was positively related with Environmental mastery ($\beta = 0.39^{**}$), Positive relations with others ($\beta = 0.41^{***}$) and Self-acceptance ($\beta = 0.31^{**}$), whereas work engagement - with Self-acceptance ($\beta = 0.17$, $p < 0.1$). In addition, a significant positive relationship was observed between income level and Self-acceptance ($\beta = 0.42^{***}$), Personal growth ($\beta = 0.32^{**}$), Purpose in life ($\beta = 0.31^{**}$) and Positive relations with others ($\beta = 0.27^{**}$). Longer working time favoured Positive relations with others ($\beta = 0.16$, $p < 0.1$) and Personal growth ($\beta = 0.17$, $p < 0.1$); however, it destroyed Autonomy ($\beta = -0.34^{**}$).

Key words: psychological well-being; work engagement; family engagement; men

Wprowadzenie

Współcześnie można zaobserwować ogromne zainteresowanie nauki, w tym także psychologii, problematyką jakości życia (ang. *quality of life*). Problematyka ta podejmowana jest od dawna. Już w starożytności wielu filozofów prowadziło rozważania na temat natury ludzkiego szczęścia i jego uwarunkowań (Tatarkiewicz, 1978). Istotę dobrego życia (ang. *good life*) i dobrego społeczeństwa (ang. *good society*) chcieli poznać i zrozumieć najwięksi myśliciele wszystkich epok i kultur (Diener i Suh, 1997). Te prowadzone od stuleci rozważania, nabierają szczególnego znaczenia współcześnie, bowiem aktualnie stwierdzono, iż mimo postępu gospodarczego i związanego z nim dobrobytu materialnego, ludzie nie stali się szczęśliwymi (Czapiński, 2005). Nadal aktualne jest więc pytanie o to, co czyni człowieka szczęśliwym.

1. Teoretyczne podstawy badań własnych

W literaturze można spotkać wiele proponowanych ujęć teoretycznych i sposobów pomiaru jakości życia. Wielość i różnorodność koncepcji jakości życia wynika po części ze specyfiki dyscypliny naukowej zajmującej się tym zagadnieniem. Jest ono bowiem podejmowane na gruncie filozofii, ekonomii, medycyny, socjologii i psychologii. Veenhoven (1991; za: Lachowska, 2012) te różne ujęcia jakości życia klasyfikuje ze względu na charakter kryteriów jej oceny. W wyniku tej klasyfikacji autor wyróżnia oceny obiektywne, subiektywne i mieszane. Oceny obiektywne dotyczą poziomu życia, dobrobytu, obiektywnych warunków i

właściwości jednostek a także społeczności. Oceny subiektywne natomiast to oceny, opinie i odczucia jednostek a także społeczności, wyrażające ich stosunek do życia, ujmowanego globalnie, jak i obszarami. Oceny mieszane z kolei uwzględniają obiektywne warunki a także właściwości jednostek i społeczności, oraz ich subiektywne oceny.

W psychologii badania dobrostanu prowadzone są w ramach dwóch zasadniczych tradycji filozoficznych: hedonistycznej (ang. *hedonic*) i eudajmonistycznej (ang. *eudemonic*) (Czapiński, 2015; Trzebińska, 2008). Na gruncie podejścia hedonistycznego subiektywny dobrostan (ang. *subjective well-being, SWB*) ujmowany jest jako szereg zjawisk, obejmujących reakcje emocjonalne, globalną ocenę satysfakcji z życia oraz satysfakcje obszarowe (Diener, Suh, Lucas i Smith, 1999). Zdaniem badaczy reprezentujących to podejście, dobrostan jednostki oznacza wysoki poziom afektu pozytywnego a niski poziom afektu negatywnego oraz wysoką satysfakcję z życia (Diener, Suh i Oishi, 1997). Satysfakcja z życia jest komponentem poznawczym subiektywnego dobrostanu. W tym przypadku ocenie podlega to, jak bardzo jednostka jest zadowolona ze swojego życia ujętego globalnie.

Jednakże przedmiotem zainteresowania w tym badaniu jest dobrostan ujmowany zgodnie z podejściem eudajmonistycznym, określane terminem dobrostan psychologiczny (ang. *psychological well-being, PWB*). Wzrost zainteresowania tym ujęciem dobrostanu jednostki ma związek z rozwojem psychologii pozytywnej (Seligman i Csikszentmihalyi, 2000, Trzebińska, 2008). Psychologowie pozytywni wskazują bowiem, iż poczucie jednostki, że jej życie jest szczęśliwe może wynikać zarówno z maksymalizacji emocji pozytywnych a minimalizowania cierpienia i emocji negatywnych, jak i z prowadzenia życia zaangażowanego oraz z przynależenia i służenia czemuś większemu, niż tylko sobie samemu (Duckworth, Steen i Seligman, 2005). Życie zaangażowane (Duckworth i in., 2005), które wymaga wykorzystania przez jednostkę jej pozytywnych cech charakteru, jest bliskie temu, co Arystoteles nazywa eudajmonią lub dobrym życiem. Wykorzystywanie pozytywnych cech charakteru jednostki, obejmujących siły charakteru i cnoty, czyli życie oparte na pozytywnych właściwościach jednostki, daje w efekcie większe zaangażowanie (ang. *engagement*), zaabsorbowanie (ang. *absorption*) i jest źródłem doświadczania psychologicznego przepływu (ang. *flow*). Jak zauważają badacze (np. Krok, 2012) hedonistyczna koncepcja jakości życia skupia się na przyjemnościach życia i przyznaje człowiekowi rolę jedynej i ostatecznej sędziog własnego postępowania. W tym ujęciu za dobre uznawane jest życie, w którym dominują poczucie zadowolenia i przyjemność. Jak podkreślają badacze (Krok, 2012), w podejściu hedonistycznym nie uwzględnia się celów życiowych jednostki i kwestii ich realizacji. Odmienne spojrzenie na życie człowieka proponowane jest natomiast

w ramach podejścia eudajmonistycznego, w którym przyjmuje się, iż człowiek powinien posiadać wartościowe cele w życiu oraz do nich dążyć, z czym wiąże się rozwijanie dobrych cech charakteru. Podstawą teoretyczną tej koncepcji są poglądy Arystotelesa i stoików m.in. Zenona z Kition, czy Chryzypa (Krok, 2012). Upatrywali oni źródeł szczęścia człowieka w jego dążeniu do realizacji wartościowych zadań, zgodnych z naturą jednostki. W tym podejściu przyjmuje się, iż życie szczęśliwe to życie autentyczne, polegające na wypracowywaniu w sobie sił i cnót oraz na osiągnięciu celów.

Keyes, Shmotkin i Ryff (2002; za: Krok, 2012) na podstawie wyników przeprowadzonych badań stwierdzili, iż dobrostan psychologiczny polega na ocenie zaangażowania jednostki w wyzwania egzystencjalne. Zdaniem Seligmana (2002, za: Krok, 2012) szczęście ujmowane w świetle teorii eudajmonistycznej stanowi trwałą postawę polegającą na zdolności do wzbudzania w sobie pozytywnych emocji, pokonywania przeciwności losu, wykorzystywania życiowych szans oraz kształtowania w sobie pozytywnych cech charakteru czyli cnót. Dobrostan jednostki wyznaczają gratyfikacje, które jednakże nie są tożsame z przyjemnością. Gratyfikacje są bowiem względnie stałym stanem, stanowią rezultat całkowitego oddania się prowadzonym przez jednostkę działaniom, przy czym realizacja tych działań ujawnia mocne strony jednostki (jej siły charakteru) i jej cnoty. Przyjemności natomiast, w odróżnieniu od gratyfikacji, to krótkotrwałe stany, będące efektem pojawiania się nowych doświadczeń. Zatem, jak wskazują badacze, w wymiarze eudajmonistycznym dobrostan odnosi się do poczucia sensu i znaczenia życia, które dotyczą głębszych, niż w wymiarze hedonistycznym, związanych z Ja aspektów funkcjonowania jednostki (Hicks i King, 2007; Steger i Frazier, 2005 za: Krok, 2012). Z dobrostanem w ujęciu eudajmonistycznym wiąże się określony sposób patrzenia na świat, uwzględniający wartości, sensowność i celowość (Krok, 2012). W efekcie, mimo doświadczania negatywnego afektu, jednostki mogą doświadczać dobrostanu, będącego rezultatem przewartościowania dotychczasowej sytuacji i ujrzenia swojego życia w szerszej perspektywie, uwzględniającej oprócz sfery przyjemności, również sferę sensu i celu (Krok, 2012). W literaturze podkreśla się, iż w ujęciu eudajmonistycznym dobrostan nie jest stanem subiektywnie odczuwanego zadowolenia z życia (Ryan i Deci, 2001; za: Karaś i Ciecuch, 2017). Jest to natomiast odczucie towarzyszące realizacji potencjału posiadanego przez jednostkę i zgodnemu z jego naturą życiu (Ryff, 1989). Jednym z najbardziej znanych przedstawicieli podejścia eudajmonistycznego do jakości życia jest Carroll Ryff (1985, 1989), która opracowała sześciowymiarowy model dobrostanu psychicznego. W tym modelu zadowolenie i szczęście jednostki ujmowane są jako optymalny rozwój psychiczny i realizowanie zadań życiowych wynikających z natury człowieka (Ryff,

1989; Ryff i Singer, 2008, za: Krok, 2012). Zgodnie z tym ujęciem dobrostan wiąże się ze wzrostem i rozwojem człowieka, zachodzącymi w jego środowisku społecznym. W każdym z tych obszarów jednostka pełni wiele ról, w związku z którymi ma wiele tożsamości. Jednakże nie są one dla niej tak samo ważne. Edwards i Rothbard (2000; za: Lachowska, 2012) podają, że ważność przypisywana danej roli, pełnionej w danym obszarze życia stanowi wyraz zaangażowania (ang. *involvement*) w role pełnione w tym obszarze.

Jak podają, zajmujący się problematyką pracy człowieka, badacze (np. Bańka i Wołowska, 2007), zaangażowanie w pracę wiąże się z włączeniem centralnych aspektów własnego Ja w pracę, zaś stan alienacji oznacza utratę indywidualności i oddzielanie własnego Ja z pracy. Pojęcie zaangażowania nie odnosi się jednakże jedynie do pracy, ale także do innych obszarów funkcjonowania człowieka (Kanungo, 1982; za: Bańka i Wołowska, 2007). W przypadku człowieka dorosłego najważniejsze obszary jego życia, to – obok pracy – życie rodzinne. Zdaniem psychologów rozwojowych, to właśnie praca i rodzina stanowią główne komponenty struktury życia jednostki, w największym stopniu jednostkę angażują i mają największy wpływ na ukształtowanie się jej drogi życiowej (Trempała, 2000). Pojawia się zatem pytanie o rolę zaangażowania w tych różnych obszarach życia w relacji do dobrostanu psychologicznego jednostki. Zgodnie z ujęciem dobrostanu jednostki proponowanym na gruncie podejścia eudajmonistycznego, większe zaangażowanie jednostki w życie powinno współwystępować z wyższym poziomem jej dobrostanu psychologicznego.

2. Badania własne

2.1. Osoby badane

Analizy przeprowadzono w grupie 100 mężczyzn (średnia wieku $M = 33,03$, $SD = 5,05$). Wszyscy badani pozostawali w bliskim związku (84% w związku małżeńskim, 16% w związku nieformalnym) oraz posiadali na wychowaniu co najmniej jedno dziecko. Wszyscy badani byli aktywni zawodowo. Na pracę przeznaczali w skali przeciętnego tygodnia średnio $M = 47,62$ godziny ($SD = 13,48$). Większość badanych (64%) posiadała wykształcenie wyższe lub podyplomowe, 1/3 badanych (30%) posiadała wykształcenie średnie, zaś wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe posiadało 6% badanych. Badani mężczyźni byli mieszkańcami miast: 46% mieszkało w mieście dużym, o liczbie ludności powyżej 100 tys., zaś 43% - w miastach mniejszych, o liczbie ludności poniżej 100 tys.

2.2. Narzędzia pomiaru zmiennych

Pomiaru dobrostanu jednostki dokonano za pomocą Skali Dobrostanu Psychologicznego Kroka (2012), będących polską wersją opracowanych przez Ryff i Keyesa (1995) *Psychological Well-being Scales* (PWBS). Ryff i Keyes (1995) w swoim modelu dobrostanu jednostki wyodrębnili sześć czynników dobrego i wartościowego życia: samoakceptacja, cel życiowy, panowanie nad środowiskiem, pozytywne relacje, rozwój osobisty, autonomia. Każdy z tych wymiarów dobrostanu wiąże się z określonym wyzwaniem egzystencjalnym, na jakie w swoim życiu natrafia jednostka. Aby móc pozytywnie funkcjonować na poziomie psychicznym, jednostka musi tym wyzwaniom sprostać.

Akceptacja siebie to główny aspekt dobrostanu. Oznacza pozytywny stosunek jednostki do własnego Ja, wyrażający się w szacunku do siebie, który wynika ze świadomości i akceptacji własnych wad i zalet. Wysoki poziom akceptacji obejmuje pozytywną postawę jednostki wobec siebie samego oraz akceptowanie wieloaspektowości własnego Ja, na które składają się zarówno pozytywne, jak i negatywne jakości. Niski poziom oznacza brak satysfakcji z siebie, rozczarowanie dotychczasowym życiem, chęć bycia kimś innym (Krok, 2012). Samoakceptacja wiąże się z samoaktualizacją, dojrzałością i optymalnym funkcjonowaniem (Karaś, Ciecuch, 2017).

Panowanie nad środowiskiem to umiejętność radzenia sobie przez jednostkę w otaczającym świecie, tworzenia i podtrzymywania otoczenia, odpowiadającego indywidualnym potrzebom jednostki. Wysoki wynik oznacza umiejętność kontrolowania otoczenia i kompetencje społeczne, efektywne wykorzystywanie możliwości, wybór lub tworzenie możliwości odpowiednich dla osobistych potrzeb i wartości jednostki. Niski wynik oznacza trudności w rozwiązywaniu spraw dnia codziennego, poczucie niemocy w działaniu w otoczeniu, poczucie małej kontroli nad światem zewnętrznym (Krok, 2012). Z tym wymiarem dobrostanu wiąże się, mające zasadnicze znaczenie dla rozwoju człowieka, poczucie sprawstwa, kompetencji, zdolność do przekształcania swojego środowiska zgodnie z własnymi potrzebami oraz wartościami (Karaś, Ciecuch, 2017).

Rozwój osobisty odnosi się do umiejętności jednostki do ciągłego wykorzystywania własnego talentu i potencjału oraz rozwijania nowych zdolności. Wiąże się z gotowością do pokonywania przeciwności, radzeniem sobie z wyzwaniami losu, co wymaga od jednostki mobilizacji sił wewnętrznych. Wysoki poziom rozwoju osobistego oznacza chęć stałego rozwoju, oznacza postrzeganie siebie jako jednostkę wzrastającą pod względem osobowościowym, otwartość na doświadczenie oraz przekonanie o realizacji potencjału osobistego i wzrostu

efektywności działania. Niski poziom oznacza stagnację, poczucie braku rozwoju i doskonalenia siebie, poczucie znudzenia, braku zainteresowania swoim życiem (Krok, 2012).

Pozytywne relacje z innymi odnoszą się do odczuwania radości i zadowolenia z bliskich kontaktów z innymi ludźmi oraz utrzymywania relacji miłości i przyjaźni. Wskazuje na umiejętność cieszenia się z relacji społecznych i doświadczeń interpersonalnych. Jednostki z wysokim wynikiem cechują satysfakcjonujące, pełne zaufania relacje z innymi ludźmi, odczuwanie empatii, troski i bliskości z innymi ludźmi, przestrzeganie zasady wzajemności w relacjach międzyludzkich. Jednostki z niskim wynikiem mają trudności w nawiązywaniu otwartych i serdecznych kontaktów z innymi, przejawiają tendencję do izolowania się i doświadczania frustracji w relacjach międzyludzkich. Jednostki te nie są skłonne do tolerowania kompromisów, pozwalających na utrzymanie ważnych związków z innymi (Krok, 2012).

Cel życiowy dotyczy zdolności do nadawania życiu sensu i kierunku, umiejętności tworzenia i realizacji zadań życiowych, postawy poszukiwania sensu i celu, nadających wartość wszelkiej aktywności. Wysoki wynik mówi o posiadaniu celu w życiu i poczuciu kierowania własnym życiem, wierze w sens istnienia i zasadność podejmowanych wysiłków. Niski wynik mówi o braku sensu życia oraz jasno sprecyzowanych celów, o niemożności kierowania własnym życiem i o patrzeniu w przyszłość w sposób pesymistyczny (Krok, 2012).

Autonomia odnosi się do umiejętności jednostki postępowania zgodnie z ustalonymi przez nią zasadami oraz kierowania się osobistymi przekonaniem, nawet jeśli są one niezgodne z ogólnie przyjętymi standardami. Jednostki z wysokim wynikiem są zmotywowane wewnętrznie, niezależne i gotowe przeciwstawiać się presji społecznej. Swoje Ja określają poprzez indywidualne standardy i normy. Jednostki z niskim wynikiem oceniają siebie w oparciu o porównania z innymi, ich ocena zależy od opinii innych osób, działają pod wpływem presji społecznej i przesadnie dostosowują się do społeczeństwa (Krok, 2012).

Skala składa się z 42 twierdzeń (po 7 na każdy wymiar). Badany ustosunkowuje się do każdego z nich, zakreślając odpowiednią cyfrę na skategoryzowanej siedmiostopniowej skali odpowiedzi (od 1 – zdecydowanie nie zgadzam się, do 7 – zdecydowanie zgadzam się). Wynik możliwy do uzyskania w każdej z podskal mieści się w granicach od 7 do 49. Polska wersja skali ma zadowalające właściwości psychometryczne - rzetelność wyrażona za pomocą wskaźnika α Cronbacha dla poszczególnych skal wynosi od 0,72 do 0,86 (Krok, 2012). Skala ma ponadto potwierdzoną trafność (Krok, 2012).

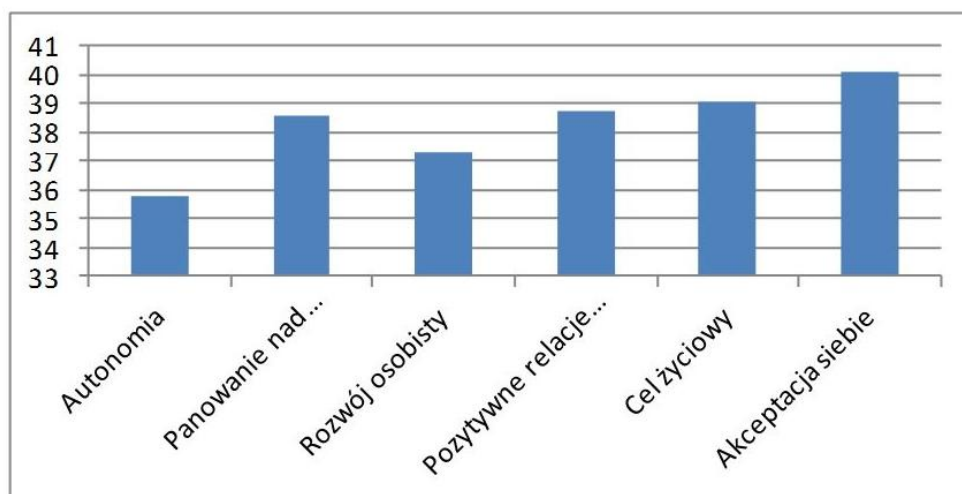
Pomiaru zaangażowania w pracę i rodzinę dokonano za pomocą opracowanej przez Lachowską polskiej wersji skali *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), której autorami są Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma i Bakker (2002). Skala obejmuje 17 pozycji. Badani dokonują samooceny zaangażowania w trzech wymiarach: wigor (6 pozycji), oddanie (5 pozycji) i zaabsorbowanie (6 pozycji) na siedmiopunktowej skali Likerta (od 0 – nigdy, do 6 – zawsze). Zgodnie z definicją Schaufeli'ego i współpracowników (2002, s. 74 za: Chirkowska-Smolak, 2012) zaangażowanie to "pozytywny stan umysłu odnoszący się do pracy, dający poczucie spełnienia. Jest dłużej utrzymującym się stanem afektywno-poznawczym, który nie dotyczy jakiegoś określonego zdarzenia, osoby czy zachowania". Zaangażowanie autorzy traktują jako wielowymiarowy konstrukt, na który składają się wigor, oznaczający wysoki poziom energii, elastyczności i chęci wkładania wysiłku w działanie, nawet w obliczu trudności; oddanie pracy, mówiące o poczuciu ważności, entuzjazmu, inspiracji i dumy z wykonywanej pracy, oraz o ocenianiu sytuacji pojawiających się w pracy w kategoriach wyzwania; zaabsorbowanie, przejawiające się w pełnej koncentracji jednostki na pracy, zupełnym pochłonięciu pracą, poczuciu szybkiego upływu czasu, a także w trudnościach z oderwaniem się od wykonywanej pracy. Do badania zaangażowania w rodzinę użyto skali opracowanej na podstawie polskiej wersji skali UWES, w której treść poszczególnych stwierdzeń nieznacznie zmieniono, dostosowując do rzeczywistości życia rodzinnego. We wcześniejszych badaniach potwierdzono trafność i rzetelność obu wersji skali zaangażowania (w pracę i rodzinę). W tym badaniu w celu określenia trafności czynnikowej polskiej wersji kwestionariuszy przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową (metoda wyodrębniania czynników: Głównych Składowych; rotacja: Varimax). Przeprowadzenie eksploracyjnej analizy czynnikowej pozwoliło na wyodrębnienie dwu składowych, wyjaśniających łącznie 71,50% wariancji wyniku. Pierwsza składowa obejmowała podskale zaangażowania w pracę i wyjaśniała 36,09% wariancji wyniku całej skali, zaś druga składowa, obejmująca podskale zaangażowania w rodzinę, wyjaśniała 35,41% wariancji wyniku całej skali. Wielkość ładunków czynnikowych waha się w granicach od 0,904 do 0,684 w przypadku skali zaangażowania w pracę, oraz w granicach od 0,841 do 0,813 w przypadku skali zaangażowania w rodzinę. Ocena rzetelności skali przeprowadzona metodą α Cronbacha wskazuje na satysfakcjonującą jednorodność próby pozycji tworzących skalę (wartość tego wskaźnika w przypadku skali zaangażowania w pracę wynosi α Cronbacha = 0,92, zaś w przypadku skali zaangażowania w rodzinę α Cronbacha = 0,91).

2.3. Metody analizy statystycznej

Analizę danych przeprowadzono za pomocą pakietu statystycznego IBM SPSS Statistics wersja 24. W celu określenia predyktorów analizowanych wskaźników subiektywnego dobrostanu zastosowano hierarchiczną analizę regresji wielozmiennowej. W przypadku tej procedury zmienne wyjaśniające wprowadzane są do modelu w kolejnych krokach w oparciu o preferencje badacza. Pozwala ona kontrolować wpływ pewnej grupy zmiennych na zmienną zależną, przy czym „regresja hierarchiczna pozwala stwierdzić, czy dodanie określonego zestawu zmiennych poprawia istotnie statystycznie jakość przewidywania w stosunku do typowych w danej dziedzinie predyktorów” (Bedyńska i Książek, 2012, s. 49). W przeprowadzonych analizach w pierwszym kroku wprowadzono zmienne demograficzne (płeć, czas pracy, dochód, czas poświęcany dzieciom) w celu kontroli ich wpływu na analizowane aspekty subiektywnego dobrostanu. W kolejnym kroku wprowadzono zmienną zaangażowanie: w pracę i w rodzinę. Zmienne wprowadzono stosując metodę wprowadzania.

2.4. Wyniki badań

Między zaangażowaniem mężczyzn w pracę i w rodzinę stwierdzono istotną statystycznie, ale słabą zależność dodatnią ($r = 0,28, p \leq 0,01$). Najsilniejszą zależność ($r = 0,47, p \leq 0,01$) stwierdzono między wielkością wigoru w pracy i w rodzinie, nieco słabszą między zaangażowaniem w pracę i w rodzinę, zaś między wielkością oddania pracy i rodzinie nie stwierdzono zależności istotnych statystycznie. Analizy (test t-Studenta dla grup zależnych) ukazały, iż zaangażowanie badanych mężczyzn w rodzinę – ujęte globalnie i w każdym z jego wymiarów – jest istotnie większe niż ich zaangażowanie w pracę. Analiza wyników w poszczególnych wymiarach dobrostanu (Ryc. 1) pozwala na stwierdzenie, iż badani mężczyźni uzyskali najwyższe wyniki w wymiarze akceptacji siebie (wynik w tej skali jest istotnie większy niż we wszystkich pozostałych skalach) zaś najniższy – w wymiarze autonomia (wynik ten jest istotnie niższy od wyniku we wszystkich pozostałych wymiarach dobrostanu) oraz w wymiarze rozwój osobisty (który jest wprawdzie istotnie wyższy niż wynik w wymiarze autonomia, ale istotnie niższy niż wyniki we wszystkich pozostałych wymiarach dobrostanu).



Ryc. 1. Dobrostan badanych mężczyzn

W celu weryfikacji hipotezy badawczej przeprowadzono sześć analiz regresji hierarchicznej oddzielnie dla każdego badanego wymiaru subiektywnego dobrostanu: samoakceptacja, cel życiowy, panowanie nad środowiskiem, pozytywne relacje, rozwój osobisty, autonomia. W związku z tym, iż celem analiz jest zbudowanie takiego modelu, który pozwoli za pomocą jak najmniejszej liczby predyktorów wyjaśnić jak największy procent wariacji zmiennej wyjaśnianej, za ostateczny przyjmowano ten istotny statystycznie model, w przypadku którego odnotowano - w porównaniu z modelem wcześniejszym, z mniejszą liczbą predyktorów - istotny wzrost wyjaśnionej wariacji. W przypadku wyjaśnianych zmiennych: autonomia (Tab. 1), rozwój osobisty (Tab. 3) i cel życiowy (Tab. 5) jest to model I, zaś w przypadku wyjaśnianych zmiennych: panowanie nad środowiskiem (Tab. 2), pozytywne relacje z innymi (Tab. 4) i akceptacja siebie (Tab. 6) jest to model II.

Tabela 1a. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej autonomia

Zmienna	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
<i>Model 1</i>					0,35**	0,12	0,12**
Stała	46,95	5,22		8,99***			
Wiek	-0,16	0,12	-0,13	-1,35			
Czas pracy	-0,15	0,04	-0,34	-3,45**			
Dochód	0,31	0,99	0,03	0,31			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	0,07	0,69			

Tabela 1b. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej autonomia

Zmienna	b	SE b	β	t	R	R ²	ΔR^2
<i>Model 2</i>					0,37	0,14*	0,01
Stała	41,82	7,34		5,70***			
Wiek	-0,15	0,12	-0,13	-1,31			
Czas pracy	-0,14	0,05	-0,32	-3,12**			
Dochód	0,40	0,99	0,04	0,40			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	0,06	0,65			
Zaangażowanie w pracę	-0,30	0,69	-0,05	-0,43			
Zaangażowanie w rodzinę	1,12	0,96	0,12	1,17			

Przeprowadzone analizy ukazały, iż istotnym predyktorem zmiennej autonomia jest czas pracy ($\beta = -0,34$, $p < 0,01$) [$F(4, 95) = 3,316$, $p = 0,014$] (Tab. 1). Cztery zmienne niezależne, uwzględnione w modelu I, wyjaśniają łącznie 12% wariacji zmiennej autonomia. Wprowadzenie w modelu II zmiennej zaangażowanie w pracę i zaangażowanie w rodzinę nie zwiększyło wyjaśnionej wariacji zmiennej autonomia (zmiana R² nie była istotna statystycznie).

W efekcie analiz stwierdzono ponadto, iż w modelu wyjaśniającym wariację zmiennej panowanie nad środowiskiem, istotnym predyktorem jest jedynie zaangażowanie w rodzinę ($\beta = 0,39$, $p < 0,001$) [$F(6, 93) = 4,212$, $p = 0,001$] (Tab. 2a i b).

Tabela 2a. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej panowanie nad środowiskiem

Zmienna	b	SE b	β	t	R	R ²	ΔR^2
<i>Model 1</i>					0,20	0,04	0,04
Stała	41,52	4,05		10,25***			
Wiek	-0,13	0,09	-0,15	-1,42			
Czas pracy	-0,01	0,03	-0,03	-0,25			
Dochód	0,83	0,76	0,11	1,09			
Czas dla dzieci	-0,00	0,00	-0,09	-0,85			

Tabela 2b. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej panowanie nad środowiskiem

Zmienna	b	SE b	β	t	R	R ²	ΔR^2
<i>Model 2</i>					0,46***	0,21	0,18***
Stała	24,99	5,18		4,82***			
Wiek	-0,11	0,08	-0,12	-1,28			
Czas pracy	-0,00	0,03	-0,01	-0,08			
Dochód	1,04	0,70	0,14	1,48			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	-0,08	-0,88			
Zaangażowanie w pracę	0,40	0,49	0,08	0,84			
Zaangażowanie w rodzinę	2,71	0,67	0,39	4,01***			

Sześć zmiennych niezależnych, uwzględnionych w modelu II, wyjaśnia łącznie 21% wariacji zmiennej panowanie nad środowiskiem. Wprowadzenie w modelu II zmiennej zaangażowanie w pracę i zaangażowanie w rodzinę pozwoliło na wyjaśnienie dodatkowych 18% wariacji zmiennej panowanie nad środowiskiem a zmiana R² była istotna statystycznie.

Kolejne analizy ukazały, iż w modelu wyjaśniającym wariację zmiennej rozwój osobisty, istotnymi predyktorami są dochód ($\beta = 0,32, p < 0,01$) oraz czas pracy ($\beta = 0,16, p < 0,1$) i czas poświęcany dzieciom ($\beta = 0,16, p < 0,1$) [$F(4, 95) = 5, 542, p < 0,001$] (Tab. 3a i b).

Tabela 3a. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej rozwój osobisty

Zmienna	b	SE b	β	t	R	R ²	ΔR^2
<i>Model 1</i>					0,44	0,19	0,19***
Stała	31,16	3,33		9,36***			
Wiek	-0,06	0,07	-0,07	-0,79			
Czas pracy	0,05	0,03	0,16	1,71t			
Dochód	2,14	0,63	0,32	3,41**			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	0,16	1,76t			

Tabela 3b. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej rozwój osobisty

<i>Model 2</i>					0,44**	0,20	0,01
Stała	28,08	4,69		5,99***			
Wiek	-0,05	0,07	-0,07	-0,73			
Czas pracy	0,05	0,03	0,17	1,69t			
Dochód	2,18	0,63	0,32	3,44**			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	0,17	1,75t			
Zaangażowanie w pracę	0,06	0,44	0,01	0,14			
Zaangażowanie w rodzinę	0,51	0,61	0,08	0,84			

Cztery zmienne niezależne, uwzględnione w tym modelu, wyjaśniają łącznie 19% wariacji zmiennej rozwój osobisty. Wprowadzenie w modelu II zmiennej zaangażowanie w pracę i zaangażowanie w rodzinę nie zwiększyło wyjaśnionej wariacji zmiennej rozwój osobisty.

W efekcie analiz stwierdzono także, iż w modelu wyjaśniającym wariację zmiennej pozytywne relacje z innymi, istotnymi predyktorami są wiek osoby badanej ($\beta = 0,22, p < 0,05$), czas pracy ($\beta = 0,16, p < 0,1$), dochód ($\beta = 0,27, p < 0,01$) oraz zaangażowanie w rodzinę ($\beta = 0,41, p < 0,001$) [$F(6, 93) = 6, 203, p < 0,001$] (Tab. 4).

Tabela 4a. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej pozytywne relacje z innymi

Zmienna	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
<i>Model 1</i>					0,33	0,11	0,11*
Stała	25,77	4,23		6,09***			
Wiek	0,19	0,09	0,19	1,97*			
Czas pracy	0,05	0,04	0,13	1,35			
Dochód	1,97	0,80	0,24	2,46*			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	-0,03	-0,29			

Tabela 4b. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej pozytywne relacje z innymi

<i>Model 2</i>					0,54	0,29***	0,18***
Stała	7,74	5,36		1,44			
Wiek	0,21	0,09	0,22	2,43*			
Czas pracy	0,06	0,03	0,16	1,77t			
Dochód	2,21	0,73	0,27	3,05**			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	-0,03	-0,30			
Zaangażowanie w pracę	0,21	0,50	0,04	0,42			
Zaangażowanie w rodzinę	3,10	0,70	0,41	4,45***			

Sześć zmiennych niezależnych, uwzględnionych w modelu II, wyjaśnia łącznie 29% wariacji zmiennej pozytywne relacje z innymi. Wprowadzenie w modelu II zmiennej zaangażowanie w pracę i zaangażowanie w rodzinę pozwoliło na wyjaśnienie dodatkowych 18% wariacji zmiennej pozytywne relacje z innymi a zmiana R^2 była istotna statystycznie.

W modelu wyjaśniającym wariację zmiennej cel życiowy, istotnymi predyktorami są dochód ($\beta = 0,31$, $p < 0,01$) oraz czas poświęcany dzieciom ($\beta = 0,17$, $p < 0,1$) [$F(4, 95) = 2,847$, $p = 0,028$] (Tab. 5).

Tabela 5a. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej cel życiowy

Zmienna	b	$SE\ b$	β	t	R	R^2	ΔR^2
<i>Model 1</i>					0,38**	0,14	0,14**
Stała	32,88	4,22		7,80***			
Wiek	-0,05	0,09	-0,05	-0,49			
Czas pracy	0,02	0,04	0,04	0,46			
Dochód	2,54	0,80	0,31	3,19**			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	0,17	1,75t			

Tabela 5b. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej cel życiowy

<i>Model 2</i>					0,42	0,18**	0,04
Stała	25,60	5,54		4,38 ***			
Wiek	-0,04	0,09	-0,04	-0,44			
Czas pracy	0,03	0,04	0,08	0,76			
Dochód	2,66	0,79	0,32	3,37**			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	0,16	1,71t			
Zaangażowanie w pracę	-0,32	0,55	-0,06	-0,58			
Zaangażowanie w rodzinę	1,52	0,76	0,20	2,00*			

Cztery zmienne niezależne, uwzględnione w modelu I, wyjaśniają łącznie 14% wariacji zmiennej cel życiowy.

Wprowadzenie w modelu II zmiennej zaangażowanie w pracę i zaangażowanie w rodzinę nie zwiększyło wyjaśnionej wariacji zmiennej rozwój osobisty.

Z kolei w modelu wyjaśniającym wariację zmiennej akceptacja siebie, istotnymi predyktorami są dochód ($\beta = 0,42, p < 0,001$), zaangażowanie w rodzinę ($\beta = 0,31, p < 0,001$) oraz zaangażowanie w pracę ($\beta = 0,17, p < 0,1$) ($[F(6, 93) = 3,345, p = 0,005]$ (Tab. 6).

Tabela 6a. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej akceptacja siebie

Zmienna	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
<i>Model 1</i>					0,45	0,20	0,20***
Stała	35,49	4,18		8,50***			
Wiek	-0,13	0,09	-0,13	-1,38			
Czas pracy	0,03	0,04	0,07	0,74			
Dochód	3,42	0,79	0,40	4,34***			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	-0,15	-1,59			

Tabela 6b. Wyniki hierarchicznej analizy regresji dla zmiennej akceptacja siebie

Zmienna	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
<i>Model 2</i>					0,59	0,35***	0,15***
Stała	18,69	5,33		3,51**			
Wiek	-0,10	0,08	-0,10	-1,20			
Czas pracy	0,02	0,03	0,06	0,71			
Dochód	3,59	0,72	0,42	4,99***			
Czas dla dzieci	0,00	0,00	-0,14	-1,62			
Zaangażowanie w pracę	0,93	0,50	0,17	1,86t			
Zaangażowanie w rodzinę	2,41	0,69	0,31	3,49**			

Sześć zmiennych niezależnych, uwzględnionych w modelu II, wyjaśnia łącznie 35% wariacji zmiennej akceptacja siebie. Wprowadzenie w modelu II zmiennej zaangażowanie w pracę i zaangażowanie w rodzinę pozwoliło na wyjaśnienie dodatkowych 15% wariacji zmiennej akceptacja siebie a zmiana *R*² była istotna statystycznie.

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych analiz ukazują, iż zaangażowanie ma związek z trzema, spośród sześciu, aspektów dobrostanu psychologicznego badanych mężczyzn: panowanie nad środowiskiem, pozytywne relacje z innymi i akceptacja siebie. Spośród dwóch uwzględnionych form zaangażowania (w pracę i rodzinę) wariację tych zmiennych wyjaśnia głównie zaangażowanie w rodzinę. Większe zaangażowanie w rodzinę współwystępuje z wyższym poziomem dobrostanu w obszarze pozytywnych relacji z innymi, z lepszym panowaniem nad środowiskiem a także z większą akceptacją siebie. Większe zaangażowanie w pracę wiąże się natomiast z większą akceptacją siebie. Po uwzględnieniu w analizach zmiennych, które zgodnie z przeglądem literatury przedmiotu mają istotne znaczenie dla dobrostanu jednostki (wiek osoby badanej, dochód, czas poświęcany na pracę i czas poświęcany dzieciom), zaangażowanie badanych mężczyzn w rodzinę wyjaśnia

dodatkowe 18% wariacji zmiennej pozytywne relacje z innymi oraz zmiennej panowanie nad środowiskiem, zaś zaangażowanie badanych mężczyzn w rodzinę i zaangażowanie w pracę wyjaśniają dodatkowe 15% wariacji zmiennej akceptacja siebie.

Wyniki analiz potwierdzają oczekiwania, iż zaangażowanie sprzyja dobrostanowi. Ujawniło się szczególnie duże znaczenie zaangażowania w życie rodzinne dla dobrostanu psychologicznego badanych mężczyzn. Stwierdzono bowiem, że większe zaangażowanie w obszarze rodziny oznacza większy dobrostan w wymiarze panowania nad środowiskiem, akceptacji siebie oraz pozytywnych relacji z innymi. Panowanie nad środowiskiem polega na aktywnym przystosowaniu się jednostki do otoczenia w różnych obszarach życia (pracy, rodzinie, w życiu społecznym) na przestrzeni całego życia (Ryff i Singer, 2008b). Życie rodzinne dostarcza jednakże także wielu wyzwań. Stawianie czoła tym wyzwaniom wymaga od jednostki rozwoju własnych cech charakteru i cnót, co pozwala jednostce kształtować własne otoczenie zgodnie z własnymi potrzebami i wartościami, dając jednocześnie poczucie panowania nad otoczeniem. Ponadto, pełne wymagań życie rodzinne, konfrontuje jednostkę z jej własnymi słabościami oraz słabościami jej bliskich, dając okazję do coraz lepszego i głębszego poznawania siebie i innych oraz ucząc umiejętności akceptacji słabości własnych i innych. Życie rodzinne to jednak przede wszystkim niezwykle ważne źródło radości wynikającej z bliskich, intymnych, pełnych zaufania, przyjaznych relacji z innymi osobami, kształtujące wymiar dobrostanu jednostki: pozytywne relacje z innymi. Zaangażowanie w pracę w niewielkim stopniu przyczynia się do ukształtowania tego wymiaru dobrostanu. Taki wynik świadczy o ogromnej roli rodziny, w kształtowaniu dobrostanu mężczyzn.

Spśród innych zmiennych uwzględnionych w analizach, wysokość dochodu badanych mężczyzn okazała się mieć stosunkowo duże znaczenie w wyjaśnianiu ich dobrostanu. Wyższy dochód sprzyja następującym wymiarom dobrostanu: akceptacja siebie, rozwój osobisty, cel życiowy i pozytywne relacje z innymi. Dla dobrostanu badanych mężczyzn znaczenie ma także czas poświęcany przez nich na pracę, przy czym rola tej zmiennej w wyjaśnianiu dobrostanu nie jest jednoznaczna. Wyraźny i ujemny jest związek czasu pracy z autonomią: większy czas pracy uszkadza ten wymiar dobrostanu. Większy czas pracy sprzyja jednak dobrostanowi w wymiarach: rozwój osobisty i pozytywne relacje z innymi. Stosunkowo duże znaczenie charakterystyk pracy w wyjaśnianiu dobrostanu mężczyzn nie zaskakuje, uwzględniając, iż role zawodowe uznawane są za ich główne role społeczne (Lachowska, 2012). Poświęcanie na pracę dużej ilości czasu może uszkadzać dobrostan jednostki, jednocześnie jednak dostarcza okazji do rozwoju zawodowego,

pozwała na realizację celów zawodowych oraz daje okazję do nawiązywania relacji interpersonalnych, sprzyjając dobrostanowi jednostki.

Rezultaty przeprowadzonych analiz nie pozwalają na potwierdzenie oczekiwań dotyczących zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę i zaangażowaniem w rodzinę a celem życiowym i rozwojem osobistym. Rezultaty analiz nie pozwalają także na potwierdzenie oczekiwań dotyczących zależności pomiędzy zaangażowaniem w pracę i rodzinę a autonomią, co być może związane jest ze specyfiką wymiaru autonomii, który silnie wiąże się z cechami osobowości (Krok, 2012), a więc może być względnie stałą cechą, niezależną od poziomu zaangażowania osoby.

Przeprowadzone badanie dostarczyło dodatkowych informacji. Stwierdzono, że większemu zaangażowaniu mężczyzn w obszarze pracy towarzyszy ich większe zaangażowanie w rodzinę, przy czym prawidłowość ta nie dotyczy wymiaru oddania. Najsilniejszy związek zachodzi natomiast między wigorem w pracy a wigorem w rodzinie: większemu wigorowi w rodzinie towarzyszy większy wigor w pracy. Wigor oznacza wysoki poziom energii i elastyczności, chęć wkładania wysiłku w podejmowane działania, nawet jeśli pojawiają się jakieś trudności (Schaufeli i in., 2002 za: Chirkowska-Smolak, 2012). Można przypuszczać, iż istnieje ogólny wymiar wigoru, swoistej siły witalnej, który kształtuje zachowanie w różnych obszarach aktywności jednostki. Literatura potwierdza związki zaangażowania z osobowością (Chirkowska-Smolak, 2012).

Stwierdzono ponadto związek między zaabsorbowaniem w pracy i w rodzinie. Absorpcja przejawia się w pełnej koncentracji na działaniu, zupełnym przez nie pochłonięciu, poczuciu szybkiego upływu czasu, a także w trudnościach z oderwaniem się od wykonywanej czynności (Schaufeli i in., 2002: za: Chirkowska-Smolak, 2012). Być może i ten związek wyjaśniają cechy osobowości, temperamentu lub konstrukcji psychicznej badanych. To, w jakim stopniu jednostka koncentruje się na wykonywanej czynności zdaje się być jej właściwością albo stylem jej pracy. Nie stwierdzono natomiast związku między oddaniem pracy a oddaniem rodzinie. Oddanie to poczucie ważności, entuzjazmu, inspiracji i dumy z działania wykonywanego w danym obszarze (pracy lub rodziny). To także ocena pojawiających się w tym obszarze sytuacji w kategoriach wyzwania (Schaufeli i in., 2002: za: Chirkowska-Smolak, 2012). Tak rozumiane oddanie badanych mężczyzn jest istotnie większe w obszarze rodziny niż pracy, zaś odniesienie się mężczyzn do tych dwóch obszarów w tym aspekcie jest niezależne. Badani mężczyźni swojemu życiu rodzinnemu przypisali większą niż życiu zawodowemu ważność, większe znaczenie jako źródło dumy, inspiracji, ocenili je jako większe wyzwanie.

Bibliografia:

- Bańka, A., Wołowska, A. (2007). Geneza i rozwój pojęcia przywiązania w koncepcjach funkcjonalności-dysfunkcjonalności przystosowania do środowiska oraz organizacji, (w:) M. Strykowska (red.). *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjne*. (s. 41-87). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Bedyńska, S. i Książek, M. (2012). *Statystyczny drogowskaz 3. Praktyczny przewodnik wykorzystania modeli regresji oraz równań strukturalnych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Czapiński, J. (2015). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Czapiński, J. (2005a). Wstęp, (w:) *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. (s. 7-10). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology, Vol 24(1)*, Mar 1997, 25-41.
- Diener, E. i Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research, 40*, 189-216.
- Diener, E., Suh, E., M., Lucas, R., E., and Smith, H., L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin, Vol. 125*, No. 2, 276-302.
- Duckworth, A. L., Steen, T. A. i Seligman, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology, 1*, 629-651.
- Karaś D. i Ciecuch J. (2017). Polska adaptacja kwestionariusza dobrostanu (Psychological well-being Scales) Caroll Ryff. *Roczniki Psychologiczne, XX, 4*, 815-835.
- Krok, D. (2009). *Religijność a jakość życia w perspektywie mediatorów psychospołecznych*. Opole: Redakcja Wydawnictw Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego.
- Krok, D. (2012). Poczucie sensu życia jako mediator w związkach duchowości i eudajmonistycznego dobrostanu psychicznego. *Psychologia jakości życia, 11(2)*, 145-147
- Lachowska, B. (2012). Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców. *Psychologia Społeczna 7(4)*, 1896-1800. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Ryff, C.D. (1985). Adult personality development and the motivation for personal growth, (w:) D. Kleiber, M. Maehr (wyd.), *Advances in motivation and achievement, 4. Motivation and adulthood* (s. 55-92). Greenwich, CT: JAI Press.

- 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, 1069-1081. DOI: 10.1037/00223514.57.6.1069.
- Ryff, C.D., Keyes, C.L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seligman, M., E., P. and Csikszentmihalyi M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Tatarkiewicz, W. (1978). *Historia filozofii. Filozofia starożytna i średniowieczna*. Tom pierwszy. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Trempała J. (2000). *Koncepcje rozwoju człowieka*, (w:) J. Strelau (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Trzebińska E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne spółka z o.o.