

PSYCHOLOGICZNY MODEL DOBROSTANU W PRACY

Redaktorzy naukowi serii:

prof. dr hab. Jan Strelau

prof. dr hab. Dariusz Doliński

Agnieszka Czerw

PSYCHOLOGICZNY MODEL DOBROSTANU W PRACY

WARTOŚĆ I SENS PRACY



Projekt okładki i stron tytułowych
Przemysław Spiechowski

Fotografia na okładce
John Bill/Shutterstock

Wydawca
Aleksandra Małek-Leśniewska

Redaktor
Magdalena Pluta

Produkcja
Mariola Iwona Keppel

Łamanie
Bogusław Górecki, Sułkowiec

Recenzenci
dr hab. Dariusz Krok, prof. UO
prof. dr hab. Czesław Nosal

Publikacja dofinansowana przez Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS



Książka, którą nabyłeś, jest dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, abyś przestrzegał praw, jakie im przysługują. Jej zawartość możesz udostępnić nieodpłatnie osobom bliskim lub osobiście znanym. Ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz jej fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A kopiując jej część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy cudzą własność i prawo
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

Copyright © by
Wydawnictwo Naukowe PWN SA
Warszawa 2016

ISBN 978-83-01-19224-2

Wydanie pierwsze
Warszawa 2017

Wydawnictwo Naukowe PWN SA
ul. Gottlieba Daimlera 2, 02-460 Warszawa
tel. 22 69 54 321; faks 22 69 54 228
infolinia 801 33 33 88
e-mail: pwn@pwn.com.pl; reklama@pwn.pl; www.pwn.pl

Druk i oprawa: OSDW Azymut Sp. z o.o.

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Psychologia pozytywna i jej wpływ na psychologię pracy i organizacji	11
2. Dobrostan jako pojęcie ogólne dotyczące różnych obszarów życia	20
2.1. Dobrostan osobisty, społeczny i zawodowy	21
2.2. Koncepcja hedonistyczna i eudajmonistyczna dobrostanu – przyjemne i wartościowe życie	23
2.3. Sens rozróżnienia perspektywy hedonistycznej i eudajmonistycznej	31
2.4. Dobrostan i złe samopoczucie	37
3. Dobrostan w pracy – stan wiedzy aktualnej	41
3.1. Hedonistyczny dobrostan w pracy i organizacji	42
3.1.1. Emocje w sytuacji pracy	43
3.1.2. Satysfakcja z pracy	49
3.2. Eudajmonistyczny dobrostan w pracy	51
3.2.1. Zaangażowanie w pracę	55
3.2.2. Flow w pracy	57
3.2.3. Pasja w pracy	60
3.2.4. Poczucie powołania w pracy	64
3.2.5. Praca jako wartość centralna w życiu człowieka	67
3.2.6. Wartości realizowane w pracy	71
3.2.7. Sens pracy	75
4. Budowanie pozytywnej organizacji poprzez nadawanie sensu pracy	83
4.1. Praktyki organizacyjne a odczuwanie sensu pracy przez pracowników	83
4.2. Przyczyny dobrostanu w pracy – w szerokim kontekście dopasowania do pracy i organizacji	92
5. Kwestionariusz eudajmonistycznego dobrostanu w miejscu pracy	98
5.1. Założenia teoretyczne kwestionariusza	99
5.2. Konstrukcja narzędzia do pomiaru dobrostanu w miejscu pracy	105
5.2.1. Badania konstrukcyjne Kwestionariusza Dobrostanu w Miejscu Pracy	106
5.2.2. Definicje skal Kwestionariusza Dobrostanu w Miejscu Pracy	111

6 SPIS TREŚCI

5.2.3. Analiza konfirmacyjna struktury Kwestionariusza Dobrostanu w Miejscu Pracy	114
5.2.4. Stabilność pomiaru Kwestionariuszem Dobrostanu w Miejscu Pracy	118
5.3. Profile dobrostanu w pracy	119
6. Weryfikacja konceptualnego modelu relacji eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego z innymi typami dobrostanu	125
6.1. Relacja hedonistycznego i eudajmonistycznego dobrostanu w pracy	128
6.1.1. Badanie 1 – eudajmonistyczny i hedonistyczny (satysfakcja z pracy) dobrostan w pracy	129
6.1.2. Badanie 2 – eudajmonistyczny i hedonistyczny (afekt)dobrostan w pracy	141
6.1.3. Empiryczny model zależności różnych typów dobrostanu w sytuacji pracy	146
6.2. Relacja dobrostanu w miejscu pracy do dobrostanu osobistego i społecznego	150
6.2.1. Badanie 3 – dobrostan w pracy i w życiu w perspektywie hedonistycznej	151
6.2.2. Badanie 4 – eudajmonistyczny dobrostan w pracy i w życiu	154
6.2.3. Badanie 5 – dobrostan w pracy i w życiu w mieszanej perspektywie	160
6.2.3.1. Badanie 5a – hedonistyczny dobrostan osobisty i eudajmonistyczny dobrostan w pracy	161
6.2.3.2. Badanie 5b – eudajmonistyczny dobrostan osobisty i hedonistyczny dobrostan w pracy	164
6.2.4. Badanie 6 – dobrostan w pracy i dobrostan społeczny w perspektywie eudajmonistycznej	168
6.2.5. Empiryczny model zależności eudajmonistycznych miar dobrostanu w różnych obszarach funkcjonowania człowieka	177
6.2.6. Empiryczny model zależności dobrostanu zawodowego (eudajmonistycznego i hedonistycznego) z dobrostanem w innych obszarach funkcjonowania człowieka	182
7. Podsumowanie – rola psychologicznego dobrostanu u pracowników . . .	191
Literatura	194
Spis tabel	212
Spis rycin	215
Spis omówionych w książce metod pomiaru	217
Indeks nazwisk	218
Indeks rzeczowy	224
Załącznik – Kwestionariusz Dobrostanu w Miejscu Pracy (KDMP)	227
O Autorce	232

Wprowadzenie

Problematyka szeroko rozumianego dobrostanu w sytuacji pracy (wprost tak nazywanego) jest dość nowym obszarem badań, podejmowanym raczej w nielicznych kręgach naukowych. Chociaż jedno z pojęć, które z dobrostanem jest ściśle związane, czyli „satysfakcja z pracy”, ma oczywiście bardzo długą historię. Problematyka dobrostanu traktowanego w szerszym kontekście stała się jednak niezwykle popularna przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych na fali rozwoju psychologii pozytywnej, w ramach której pojawiło się pojęcie „pozytywnej psychologii organizacji” (*positive organizational psychology*, POP).

Pisząc tę książkę, założono, że aby dobrze zrozumieć, czym jest dobrostan zawodowy, jak go definiować, w jaki sposób go stymulować i dlaczego jest tak istotny zarówno dla pracownika, jak i dla organizacji, konieczne jest zrozumienie, czym w ogóle jest dobrostan. Mając to na uwadze, zaproponowano Czytelnikowi podróż w głąb pozytywnej psychologii pracy i organizacji zaczynającą się jednak w nieco szerszym kontekście.

Książkę rozpoczyna krótkie uzasadnienie, dlaczego dobrostan zawodowy można analizować w kontekście psychologii pozytywnej. Dlatego w rozdziale pierwszym odniesiono się do psychologii pozytywnej jako nurtu w psychologii, który wydaje się najodpowiedniejszym tłem zdefiniowania dobrostanu w sytuacji pracy. W tym miejscu przedstawiono także podstawowe pojęcia związane z pozytywną psychologią pracy i organizacji oraz problemy badawcze, które są podstawą prezentowanych w dalszych częściach książki badań własnych.

Rozdział drugi dotyczy problematyki dobrostanu jako podstawowego konstruktów teoretycznego i badawczego w psychologii pozytywnej. Przedstawiono w nim definicje i główne teorie związane z tym pojęciem. Po zapoznaniu się z szerszą perspektywą Czytelnik zaproszony jest do spojrzenia na dobrostan w kontekście pracy zawodowej – o tym traktuje kolejny rozdział książki. Skupiono się w nim szczególnie na eudajmonistycznym ujęciu dobrostanu.

Stanowi on bowiem kluczowy problem badawczy tego opracowania. Eudajmonistyczny dobrostan wydaje się ciekawszym niż dobrostan hedonistyczny obiektem rozważań i badań. Co więcej, jest także bardziej konkluzywny dla praktyki zarządzania. Dlatego następny rozdział dotyczy budowania pozytywnej organizacji. Przegląd teorii i badań prowadzonych w kontekście dobrostanu pracowniczego zaprowadzi Czytelnika do rozdziału przedstawiającego autorską propozycję rozumienia eudajmonistycznego dobrostanu w sytuacji pracy, która zaowocowała nowym narzędziem kwestionariuszowym. Opis tego narzędzia i procedury jego powstawania stanowi treść rozdziału piątego. Natomiast w rozdziale szóstym przedstawiono badania prowadzone nowym kwestionariuszem. Pokazują one, gdzie w szerokiej przestrzeni dobrostanu podmiotu lokuje się eudajmonistyczny dobrostan mierzony za pomocą tego narzędzia. Książkę kończy propozycja ogólnego modelu dobrostanu uwzględniającego różne jego typy i obszary. Model ten wskazuje także na rolę, jaką w budowaniu jakości życia człowieka odgrywa dobrostan doświadczany w kontekście pracy zawodowej. Taki model stanowi nowe ujęcie dla szeroko rozumianej jakości życia człowieka pracującego. Warto podkreślić, że do tej pory nie prowadzono badań łączących analizę dobrostanu w wielu obszarach życia (osobistym, społecznym, zawodowym) uwzględniających dodatkowo jego hedonistyczną i eudajmonistyczną perspektywę.

Mam nadzieję, że książka ta nie tylko przyczyni się do lepszego zrozumienia dynamiki procesów psychologicznych dotyczących funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy zawodowej, lecz także będzie inspirować do praktycznego wykorzystania tej wiedzy w budowaniu pozytywnych organizacji w Polsce.

Jako że wdzięczność według psychologii pozytywnej to jedna z ważniejszych naszych sił charakteru, pragnę końcówkę tego wstępu poświęcić podziękowaniom.

- Mojej rodzinie – mężowi, synowi i rodzicom – dziękuję za niezłomną wiarę w moje siły i zdolności. To dzięki nim nie ustawałam w pracy nad tą książką.
- Dr Annie Borkowskiej – mojej koleżance z pracy i przyjaciółce w życiu prywatnym – dziękuję za wszelkie rodzaje wsparcia, a szczególnie to emocjonalne i praktyczne, bo to właśnie z nią prowadziłam i mam nadzieję nadal prowadzić większość moich badań.
- Prof. Annie Zalewskiej dziękuję za umożliwienie mi faktycznego doświadczenia tego, co zawsze interesowało mnie teoretycznie, czyli sensu i ważności pracy. To doświadczenie stanowi ważny krok w moim rozwoju zawodowym.

- Studentom psychologii na Uniwersytecie SWPS na Wydziale we Wrocławiu piszącym pod moją opieką prace magisterskie (obronione w 2015 roku), w których wykorzystali mój kwestionariusz i udostępni mi uzyskane wyniki badań. Byli to: Joanna Benetkiewicz, Paweł Dębek, Joanna Kasprzyk, Beata Kot-Krystek, Magdalena Leśny, Dorota Rosiak, Ewelina Sikora, Renata Socha¹.
- Recenzentom tomu, dr. hab. Dariuszowi Krokowi i prof. Czesławowi Nosalowi, za wnikliwe przeczytanie pierwotnej wersji książki i sformułowanie cennych uwag krytycznych, które pozwoliły mi na jej udoskonalenie.

¹ Wykaz tych prac umieściłam na końcu spisu literatury.