

Poczucie jakości życia osób z kadry kierowniczej w świetle Modelu Osobowościowo-Aksjologicznego MOA

Barbara Mróz*

Instytut Psychologii Uniwersytet Opolski

PERCEIVED QUALITY OF LIFE AMONGST MANAGERIAL STAFF IN THE PERSONALITY
AND AXIOLOGICAL MOA MODEL

The paper attempts to present issues coming from the management and personality psychology, including their implications for company management practices and for their impact on specialists well-being and a quality of life. The research, based on Ryan and Deci concept, concerns the psychological needs, adaptation (Rotter) and hierarchical values (Rokeach) of specialists. It was assumed that the sense of the quality of life would reveal a significant relationship with personality-related and axiological dimensions among specialists. It was hypothesized that a positive correlation between independent personality-related variables distinguished in the personality and axiological MOA model for the sense of the quality of life can be observed such as the structure of personality: competence, relationships, autonomy, adaptation and professional achievements. A positive correlation between independent axiological variables: final and instrumental values was also assumed. The coefficient of determination was equal to 47% of variance of the dependent variable – the quality of life in the structural model. More than half of the variability of results of perceived quality of life can be explained by personality and values. These values for women equaled 48% and for men - 39%. Discussing the obtained results the significance ascribed by specialists to the following dimensions: adaptation, competence and relationships for the quality of life has to be emphasized.

Key words: MOA model, personality, hierarchy of values, quality of life, specialists, gender

PODSTAWY TEORETYCZNE MODELU OSOBOWOŚCIOWO-AKSJOLOGICZNEGO MOA

Każdy rodzaj nowej pracy naukowej ma swoje źródła, koncepcje, a przede wszystkim zamysł. Jeśli odwołać się do historii i współczesności badań nad potrzebami, można stwierdzić swego rodzaju pomost istniejący między teoriami Murraya a Ryana i Deciego. Ustalenia potrzeb ważnych dla ludzi w zakresie ich satysfakcjonującego funkcjonowania niewątpliwie to spore osiągnięcie psychologów XX w. i co ważniejsze, były to ustalenia empiryczne (Murray, 1938/2008; White, 1959; White, Lippitt, 1968; McClelland, 1985; Deci, Ryan, 1985). Stwierdzenie, że np. potrzeba autonomii czy potrzeba wytrwałości odgrywają tak znaczącą rolę w sferze osiągnięć, przyczyniło się do rozwoju badań nad osobami zaangażowanymi w pracę oraz spowodowało wiele zmian w obszarze praktyki zarządzania, poprawiając i uzupełniając niefortunne nieraz decyzje menedżerów. Rozwój i współpraca między nauką a biznesem w tym obszarze dokonały się bardzo szybko i należy to podkreślić, gdyż odbyło się to z pożytkiem dla obu stron. Jeśli ocena kwalifikacji sty-

łów zarządzania czy osobowości zdolnej do podejmowania długotrwałego wysiłku w stresie jest możliwa dzięki sprawdzonym i trafnym narzędziom psychologicznym, to świadomość i wykorzystanie tej wiedzy przez osoby odpowiedzialne za skuteczne funkcjonowanie firm należy już do zadań współczesnych przedsiębiorców.

Warte odnotowania w tym miejscu jest powstanie nowego nurtu w psychologii zwanego psychologią pozytywną. Wielu psychologów tej grupy podkreśla wagę ludzkiego szczęścia. Poczucie szczęścia i satysfakcji można zwiększyć dzięki zaangażowaniu się w cele pozaosobowe, nastawienie na innych, w działania wartościowe zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Badacze są zgodni, że jest ono związane z trzema stylami życia, na które składają się: „życie pełne sensu” (*The meaningful life*), „życie zaangażowane” (*The engaged life*), i „życie przyjemne” (*The pleasant life*) (Seligman, 2005; Peterson, Seligman, 2004). Te trzy obszary, w których można obserwować wzrost dobrostanu i poczucia spełnienia, dają niejako gwarancję na udane życie i w znacznej mierze dotyczą funkcjonowania zawodowego.

I tak, np. „życie pełne sensu” łączy się z zaangażowaniem w bliskie relacje z innymi ludźmi, jak również z uczestnictwem i wspieraniem takich organizacji, które sprzyjają rozwojowi człowieka poprzez wzmacnianie

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Barbara Mróz, Instytut Psychologii, Uniwersytet Opolski, pl. Staszica 1, 45-052 Opole. e-mail: bmroz@pmpc.pl

emocji pozytywnych. Do takiego rodzaju grup psychologicznie pozytywni zaliczają silną rodzinę, przyjaciół, koła zainteresowań, organizacje sportowe czy typu non profit, lokalne społeczności bądź firmy prowadzące działalność skoncentrowaną na pomocy innym ludziom.

Uznanie przez psychologów zajmujących się jakością i poczuciem jakości życia, że zgodność między celami prywatnymi a zawodowymi sprzyja ogólnemu lepszemu funkcjonowaniu, stworzyło perspektywy dla badaczy orientacji eudajmonistycznej. To właśnie w tej grupie wzrosło zainteresowanie postawami i wartościami uznawanymi za sensotwórcze. Prace R.M. Ryana, V. Huty, E.L. Deciego (2008), a także wyniki badań H.G. Koeniga i współpracowników (1999) oraz H.G. Koeniga, M.E. McCullougha i D.B. Larsona (2001) wskazują na specyfikę systemu przekonań i wartości u ludzi dorosłych zaangażowanych w swoją profesję, która pomaga im także w przezwyciężaniu trudności i stresów związanych z pracą i życiem prywatnym. Cechy osobowości i system wartości takich pracowników oparte są, z jednej strony, na stabilnej samoocenie, akceptacji życia jako takiego, z drugiej zaś – na wartościach egzystencjalnych. Wskazują na to wyniki badań Connora i Beckera (1979, 1994) a także Kassera (2002).

P.E. Connor i B.W. Becker zauważyli, że organizacje, firmy również mają i przejawiają wartości w zależności od hierarchii wartości reprezentowanych przez ich pracowników. Dzieje się tak, ponieważ firma jest organizacją przetwarzającą zasoby. Na takie przyswojenie sobie wartości pracowników przez firmę wpływają: struktura organizacji, procesy w niej zachodzące, a także działanie samych kierowników.

Z kolei według T. Kassera wartości wewnętrzne (egzystencjalne) wyrażają pragnienia zgodne z aktualizacją i wzrostem skłonności rozwojowych człowieka. Będą one dążyły do zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych. Do tych wartości należą: samoakceptacja, przynależność i poczucie wspólnoty. Wartości zewnętrzne nie dają satysfakcji na dłużej, są „powierzchnowe”, ale wiele osób im hołduje. To: sukces finansowy, chęć gromadzenia bogactwa, własności, wygląd i sława (Kasser, 2002).

Tradycja eudajmonistyczna i jej treści obecne w pracach Ryff, Seligmana czy Csikszentmihalyia znalazły także kontynuatorów w Polsce (Heszen-Niejodek, 2003; Trzebińska, 2012; Mróz, 2012a, 2012b). Publikacje te wyraźnie wskazują na wzrastającą rolę badań nad satysfakcją z życia oraz łączenia ich z wieloma obszarami funkcjonowania ludzi. Tak przedstawiające się uwarunkowania spowodowały, że autorka artykułu podjęła się zweryfikowania zależności między szeroko pojętą sferą osobowości i wartościami (potrzebami, cechami osobowości, wymiarami analizy transakcyjnej, deklarowaną sferą aksjologiczną), i skonstruowała Model Osobowościowo-Aksjologiczny (MOA), który następnie poddała empirycznej weryfikacji¹. Do koncepcji, które okazały się najbardziej przydatne

w opracowaniu MOA ze względów merytorycznych i metodologicznych, należą: projekty Ryana i Deciego w zakresie potrzeb, Rottera w zakresie przystosowania, Rokeacha w sferze wartości. Do tej grupy zagadnień włączono dodatkowo wskaźniki wyodrębnione w percepcji osiągnięć zawodowych przez pracowników wyższego szczebla w rozumieniu Mróz (2011d).

W celu oceny związku, jaki występuje między poczuciem jakości życia a strukturą osobowościowo-aksjologiczną w grupie zaangażowanych w swoją pracę dorosłych, zastosowano autorski Model Osobowościowo-Aksjologiczny MOA. Na podstawie literatury przedmiotu poczyniono założenie, że poczucie jakości życia u osób dorosłych (na które składa się: sfera psychofizyczna, psychospołeczna, podmiotowa i metafizyczna) jest uwarunkowane wymiarami osobowościowo-aksjologicznymi, w których skład wchodzi: struktura potrzeb, koncentracja na osiągnięciach, przystosowanie oraz wartości (Murray, 1938/2008; Ryan, Deci, 2000; Ryan, Huta, Deci, 2008; Rotter, 1954; Rokeach 1967, 1968; Frąckowiak, 2010; Mróz, 2011d).

Założono także różnice między kobietami a mężczyznami w tych obszarach. Poczucie jakości życia (obejmujące sfery: psychofizyczną, psychospołeczną, podmiotową i metafizyczną) zdefiniowano jako doświadczane zadowolenie wynikające z oceny poziomu przystosowania osobistego, satysfakcji z własnych kompetencji, dobrych relacji międzyludzkich oraz realizacji wartości. Poczucie jakości życia wynika z uwarunkowań osobowościowo-aksjologicznych (Mróz, 2011a, 2015).

Dość często przypisuje się dobre funkcjonowanie ludzi dorosłych tylko ich efektywności zawodowej lub tylko obszarowi z niej wyłączonego, prywatnemu, nie poświęcając miejsca na analizę osobowości, na hierarchię wartości czy właśnie na poczucie jakości życia (Flanagan, 1982; Felce, 1997). Jednak poczucie jakości życia jest także odpowiedzią na ogólniejsze pytania o rozwój w wieku dorosłym, o realizację planów i zamierzeń, w końcu – o perspektywę ujmowaną całościowo (Oleś, 2000; Brzezińska, 2005).

Warto także zwrócić uwagę na aspekt subiektywny jakości życia, tj. na „poczucie” będące indywidualnym przekonaniem znacząco wpływającym na różne sfery funkcjonowania człowieka. Tak więc rozumiane w MOA poczucie jakości życia ludzi dorosłych, zaangażowanych zawodowo, będzie związane ze światem ich subiektywnych ocen i z doświadczaniem ich w czterech sferach: psychofizycznej, psychospołecznej, podmiotowej i metafizycznej. Trzeba tu zaznaczyć, że te oceny wynikają z mierzalnych parametrów poziomu poczucia jakości życia.

Specyfika funkcjonowania ludzi dorosłych, zaangażowanych w swoją pracę, obejmuje ich cechy osobowości, różnorodne potrzeby, zarówno zawodowe, jak i realizowane w życiu prywatnym, umiejętności komunikacji i współpracy z innymi, status finansowy, realizację różnorodnych wartości itp.

Nie sposób w powyższym kontekście nie podkreślić w kształtowaniu poczucia jakości życia roli płci. Kobiety zaangażowane zawodowo będą inaczej funkcjonowały niż

¹ Więcej na temat roli, miejsca i operacjonalizacji analizy transakcyjnej w książce B. Mróz (2015).

mężczyźni, co przejawiać się może w zróżnicowaniu cech osobowości czy hierarchii wartości. Wskazuje na to także wiele badań (Mróz, 2011a; Hulewska, 2002).

Prezentowany MOA odpowiada na następujące pytania: w jaki sposób wybrane wymiary osobowościowe i aksjologiczne wpływają na poczucie jakości życia i jego sfery (psychofizyczną, podmiotową, psychospołeczną i metafizyczną) oraz jak funkcjonowanie w obrębie struktury potrzeb, przystosowania, osiągnięć i wartości łączy się z poziomem poczucia jakości życia. Badania mają charakter przekrojowy i chodzi w nich o statystyczną symulację „wpływu” w postaci modelu ścieżek, a nie o empiryczne ustalenie zależności przyczynowo-skutkowych (Brzeziński, 1999; Konarski, 2009).

Każdy z tych czterech obszarów daje możliwość przeżywania subiektywnej jakości życia. Samopoczucie fizyczne, własna tożsamość, kontakty międzyludzkie czy wartości wyższe mogą powodować pełniejsze doświadczanie dobrostanu i dodatkowo wzmacniać pragnienia jego powiększenia (Trzebińska, 2012). Ponadto odczuwanie przez ludzi satysfakcji w tych wymiarach sprzyja ich subiektywnej ocenie w aspekcie temporalnym. Tego rodzaju porównań w zakresie poczucia jakości życia człowiek dokonuje w wymiarze emocjonalnym, behawioralnym i poznawczym.

MODEL OSOBOWOŚCIOWO-AKSJOLOGICZNY MOA JAKO PRZYKŁAD INTEGRACJI RÓŻNYCH WYMIARÓW PSYCHOLOGICZNYCH

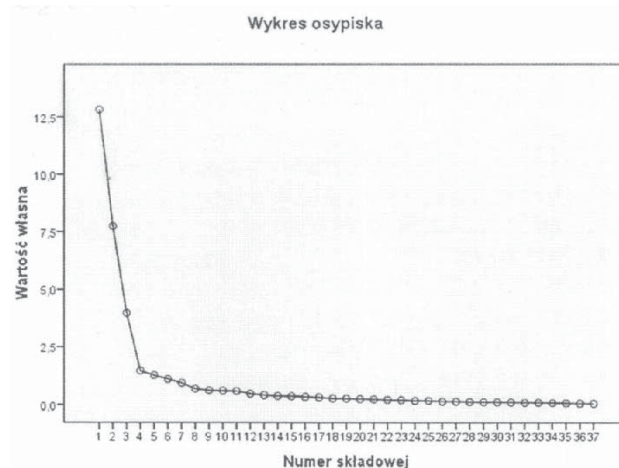
Weryfikacja osobowościowo-aksjologicznego modelu poczucia jakości życia MOA została przeprowadzona na grupie pracowników wyższego szczebla i tworzy ją zwarta struktura zmiennych będącą układem wzajemnie ze sobą powiązanych wymiarów. Model MOA skonstruowano w pierwszej fazie na podstawie analizy confirmacyjnej i eksploracyjnej głównego narzędzia badawczego, jakim był Test Przymiotnikowy ACL. W badaniach własnych ze względu na wyodrębnioną grupę ludzi dorosłych zaangażowanych w swoją pracę oraz na bazie rezultatów przeprowadzonych wcześniej analiz czynnikowych przez A. Jurosa i P. Olesia (1993) zweryfikowano strukturę danych Testu ACL. Okazało się, po przeprowadzeniu analizy confirmacyjnej w oparciu o wyodrębnione przez Jurosa i Olesia czynniki, że w grupie pracowników wyższego szczebla nie uzyskano dobrego dopasowania do danych. Przeważały sugestie zawarte przez autorów badań w końcowych wnioskach (dotyczące doboru grupy badanej) – stwierdzili oni, że aby uzyskać właściwy schemat interpretacyjny i sugestie diagnostyczne, należy za każdym razem dokonać odrębnych analiz na odrębnych grupach badawczych (Juros, Oleś, 1993). Badania dotyczyły grupy studentów, a zatem w dalszej kolejności powinno się przeprowadzić analizy na grupie pracowników wyższego szczebla.

Zastosowano więc eksploracyjną analizę czynnikową (EFA), a następnie – confirmacyjną analizę czynnikową (CFA), w celu zweryfikowania struktury danych. Część

badaczy zaleca wykonywanie analiz na osobnych próbach, jednak dopuszcza także ich przeprowadzanie na tej samej grupie, zwłaszcza kiedy jej liczebność jest duża, co zachodzi w tym przypadku (Zakrzewska, 1993; Konarski, 2009).

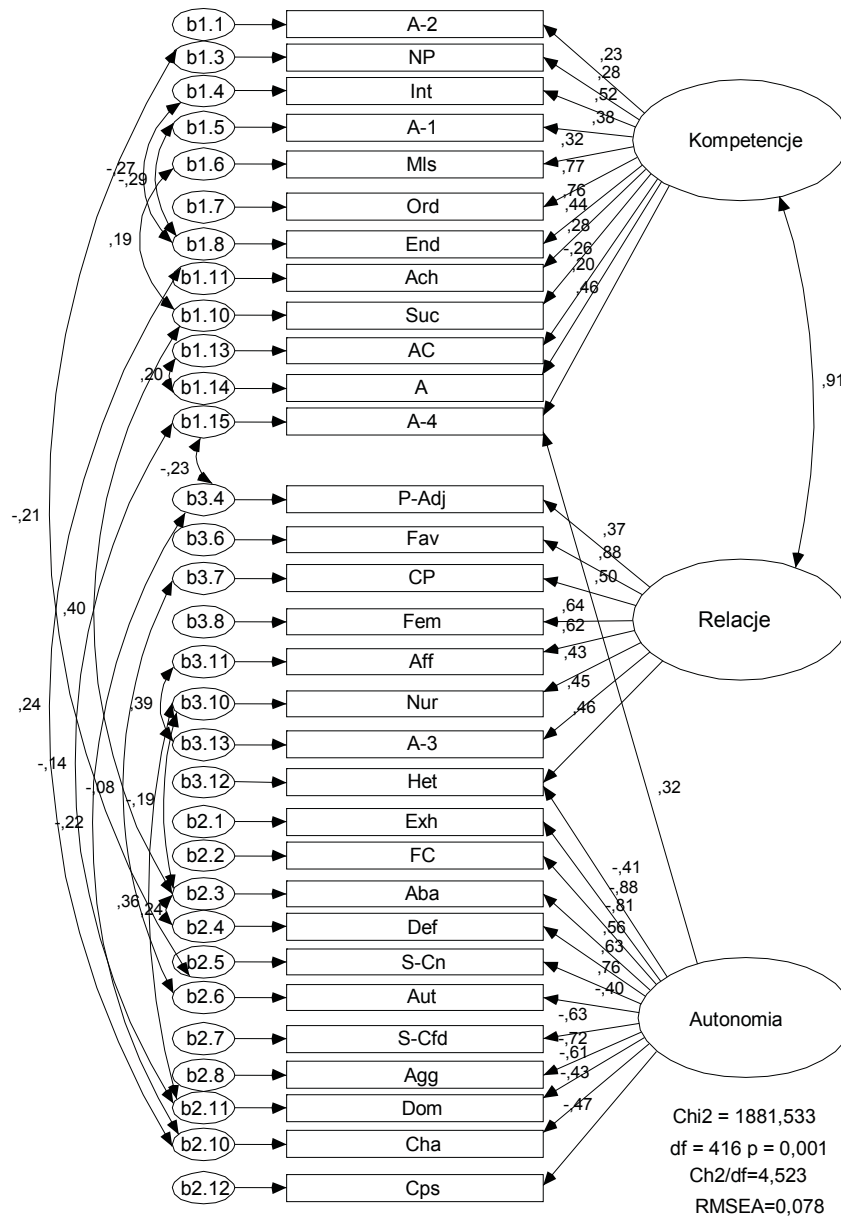
W analizie eksploracyjnej (EFA) czynniki są początkowo nieznanne i zostają wyodrębnione dzięki analizie wartości zmiennych losowych, bez założeń teoretycznych, przy poszukiwaniu nowych zależności oraz nowych odniesień teoretycznych. Istnieje wiele metod analizy czynnikowej, jednak najbardziej popularne to: analiza głównych składowych (PCA) oraz analiza czynników głównych (PFA). Niezależnie od metody analizę czynnikową rozpoczyna się od budowy macierzy korelacji i sprawdzenia, czy możliwe jest zastosowanie analizy czynnikowej.

W niniejszych badaniach wyodrębniania składników w Teście Przymiotnikowym ACL dokonano za pomocą metody głównych składowych PCA (Brzeziński, 1999; Zakrzewska, 1993). Do analizy wprowadzono wyniki 552 osób w skalach Testu ACL, zanalizowano wykres osypiska, którego kształt wyraźnie wskazał na trzy istotne składniki, wymuszono zatem w etapie późniejszym trzy-czynnikowe rozwiązanie, przeprowadzono analizę z rotacją Promax, dlatego że jest to rotacja ukośna, która nie zakłada, nie wymusza ortogonalności, czyli niezależności poszczególnych czynników. Widok osypiska zawierającego wszystkie 37 skal Testu ACL przedstawiony jest w Wykresie 1.



Wykres 1. Wykres osypiska 37 skal Testu ACL
Źródło: badania własne autorki

W celu uzyskania jak najlepszego dopasowania do danych, w świetle ogólnie przyjętych kryteriów dopasowania, z poszczególnych czynników wykluczono skale, których ładunki czynnikowe są mniejsze od .5, na podstawie analizy współczynników rzetelności *Alfa* Cronbacha. Dane wyodrębniono za pomocą metody głównych składowych, metodą rotacji Promax z normalizacją Kaisera. W sumie uzyskane



P(RMSEA<.05)=.001, GFI=.941, AGFI=.921

Wykres 2. Model ścieżkowy konfirmacyjnej analizy czynnikowej Testu Przymiotnikowego ACL²
 Źródło: badania własne autorki

² Skale Testu Przymiotnikowego ACL jakie znalazły się w modelu ścieżkowym w wymiarze Kompetencje: A – Dorosły; Ord – potrzeba porządku; End – potrzeba wytrwałości; AC – Adaptowane dziecko; Mls – skala uzdolnień przywódczych; A-4 – niska oryginalność, wysoka inteligencja; Ach – potrzeba osiągnięć; NP – Wychowawczy rodzic; A-1 – wysoka oryginalność, niska inteligencja; Int – potrzeba rozumienia siebie i innych; Suc – potrzeba akceptacji; A-2 – wysoka oryginalność, wysoka inteligencja.
 Relacje: A-3 – niska oryginalność, niska inteligencja; Het – potrzeba seksualna; Nur – potrzeba opiekowania się; Aff – potrzeba afiliacji; Fem – skala kobiecości; CP – Krytyczny rodzic; Fav – liczba wybranych przymiotników pozytywnie charakteryzujących osobę badaną; P-Adj – przystosowanie osobiste.
 Autonomia: Exh – potrzeba ekshibicjonizmu psychicznego; FC – Wolne dziecko; Aba – potrzeba upokorzenia się; Def – potrzeba uległości; S-Cn – samokontrola; Aut – potrzeba autonomii; S-Cfd – zaufanie do siebie; Agg – potrzeba agresji; Dom – potrzeba dominacji; Cha – potrzeba zmienności reagowania; Cps – skala osobowości twórczej.

trzy składniki ACL wyjaśniają 66,29% wariancji, co jest wynikiem znaczącym. Składnik pierwszy wyjaśnia 34,62% wariancji, drugi składnik wyjaśnia 20,94% wariancji, trzeci składnik wyjaśnia 10,74% wariancji. Pozostałe składniki, od czwartego włącznie, wyodrębniają zaledwie od 3 do .13% wariancji.

Wyodrębnione składniki mają zarówno w miarę równomierne wysycenie zmiennych wyjściowych w poszczególnych czynnikach (co obrazują ładunki czynnikowe), jak i wyraźny oraz ostry zakresowo sens psychologiczny.

W dalszej kolejności zbudowano model ścieżkowy konfirmacyjnej analizy czynnikowej. Do oceny jakości skonstruowanego modelu wykorzystano parametry χ^2/df (iloraz oszacowania statystyki χ^2 i stopni swobody), RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), GFI (*Goodness of Fit Index*) oraz AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*).

Po przeprowadzeniu analizy konfirmacyjnej otrzymano następujące jej parametry: $\chi^2/df=4.523$, tj. poniżej 5 ($p=.001$), wartość RMSEA=.078, tj. mniejsze od .08, współczynnik GFI=.941, wskaźnik dobroci dopasowania AGFI=.921, tj. powyżej .9, w rezultacie wyniki te dały podstawę do twierdzenia, że model jest dobrze dopasowany do danych, a wyodrębnione składniki można zaakceptować dla potrzeb dalszej analizy. Szczegółowe wyniki prezentuje wykres 2 (Mróz, 2011a, s. 295).

Poszukując zależności oraz nowych odniesień teoretycznych, jak nakazują zasady eksploracyjnej analizy czynnikowej, zauważono, że w największym stopniu korespondują one z koncepcją Deciego i Ryana (1985), Ryana i Deciego (2000) i wyodrębnieniem: kompetencji, relacji i autonomii. Przyjęto zatem, że wykorzystując tę teorię, można z powodzeniem dokonać jej poszerzenia, gdyż w uzyskanych analizach poza wyodrębnionymi potrzebami znalazło się wiele dodatkowych wymiarów, jak np. skale treściowe (przystosowanie osobiste, zaufanie do siebie, skala uzdolnień przywódczych i in.), skale pochodzące z analizy transakcyjnej³ (Dorosły, Adoptowane dziecko i in.) czy badające predyspozycje intelektualne i twórcze (wysoka i niska inteligencja, wysoka i niska oryginalność i in.). A zatem szeroko pojęte wymiary osobowościowo-aksjologiczne. To bowiem, co odnosi się do cech osobowości (np. potrzeba osiągnięć, potrzeba opiekowania się, autonomia, Dorosły), może odnosić się również do kierunku realizowania takiego obrazu siebie poprzez wartości (np. uznanie społeczne, zdrowie, wolność, zabezpieczenie bytu dla rodziny). Ze względu na te uwarunkowania odnoszące się zarówno do sfery zawodowej, jak i prywatnej trzy wyodrębnione wymiary postanowiono nazwać: kompetencjami, relacjami i autonomią. I tak, definiując je, poczyniono następujące ustalenia:

- Kompetencje odzwierciedlają wiedzę oraz potrzebę i umiejętności wpływu na przebieg zdarzeń, po-

trzebę wysiłku, odnoszą się do efektów podejmowanych działań.

- Relacje to odzwierciedlanie potrzeb i umiejętności kontaktowania się z ludźmi, troska o nich, potrzeba więzi społecznej z uwzględnieniem zinternalizowanego systemu wartości, przystosowanie. Relacje społeczne określa się, bazując na kategoriach odpowiedzialności oraz autonomii.
- Autonomia odzwierciedla potrzebę i umiejętności działania w poczuciu wolności i swobody wyboru, zaufanie do siebie, wychodzenie naprzeciw wyzwaniom, śmiałość poznawczą i zakres zainteresowań (Mróz, 2015).

Poszczególne wymiary mają treść psychologiczną, która została zaprezentowana w Tabeli 1.

Wymiar kompetencji, relacji i autonomii stanowi jedną z podstawowych grup zmiennych niezależnych w MOA. Innymi są: przystosowanie, delegowanie uprawnień oraz hierarchia wartości. Jak to już zostało zaznaczone wcześniej, sposoby zachowania się i funkcjonowania społecznego, czyli przystosowanie się, zaczerpnięto z koncepcji Rottera (1954). Zarówno jego teoria, jak i jej operacjonalizacja w postaci metody Testu Niedokończonych Zdań Rottera (Rotter Incomplete Sentences Blanks – RISB) pozwalała na ustalenie ilościowego wskaźnika będącego miarą przystosowania. W rozumieniu Rottera przystosowanie jest odzwierciedleniem wysokiej jakości życia, a także synonimem dobrego radzenia sobie z trudnościami, jak również zdolnością do nawiązywania i utrzymywania satysfakcjonujących relacji z ludźmi. Warto ponadto zauważyć, że w samym Teście ACL także występuje skala przystosowania osobistego, a i wartości pełnią funkcję przystosowawczą (Rokeach, 1968).

Kolejną zmienną MOA jest Wskaźnik Osiągnięć Zawodowych WOZ dla pracowników wyższego szczebla. Wyodrębniono go na podstawie koncepcji F. Herzberga motywacji i zadowolenia z pracy oraz badań własnych nad osiągnięciami menedżerów, które prowadzono od 1998 r. (Mróz, 1998, 2011a). Osiągnięcia zawodowe w naturalny sposób łączą się z motywacją ludzką, gdyż to ona decyduje o tym, czy będą pojawiały się np. regularnie, dotyczyły podobnego zakresu itp. Zarówno koncepcja Herzberga, jak i badania własne wskazują na to, że istnieją silne związki między motywacją i potrzebami pracowników a stylami zarządzania. Ta siła związków występuje zarówno między czynnikami motywującymi wewnętrznymi, które wywołują zadowolenie, jak i czynnikami zewnętrznymi. Aby stwierdzić, co motywuje pracowników wyższego szczebla do osiągnięć zawodowych, zwrócono się do nich z prośbą o ocenę tych wskaźników. W taki też sposób zbadano schematy poznawcze mówiące o spostrzeganiu siebie jako osoby odnoszącej sukces zawodowy (Mróz, 2011b, 2011c, 2011d).

Na wymiar aksjologiczny MOA składają się także wartości ostentacyjne i instrumentalne wyodrębnione z koncepcji i kwestionariusza Rokeacha, a wybierane przez pracowników wyższego szczebla. Kształtowanie się i zmiany

³ Więcej na temat roli, miejsca i operacjonalizacji analizy transakcyjnej w książce B. Mróz (2015).

Tabela 1

Wymiary Modelu Osobowościowo-Aksjologicznego MOA wyodrębnione w Teście Przymiotnikowym ACL

Wymiary MOA	Treść psychologiczna
Kompetencje: wyjaśniają 34.62% wariacji, najwyższe ładunki posiada 12 skal (w kolejności występowania): A (.967), Ord (.948), End (.940), AC (-.832), Mls (.806), A-4 (.784), Ach (.760), NP (.593), A-1 (-.584), Int (.565), Suc (-.537) A-2 (-.525)	Osoby o wysokich wynikach: są wydajne, zaradne, skoncentrowane na pracy, niezawodne, uporządkowane, konsekwentnie dążące do celu, o silnym poczuciu obowiązku, skuteczne w działaniu, dążące do sukcesu i podwyższania kompetencji, posiadające zdolności przywódcze, posiadające umiejętność przewidywania, wykazujące otwartość poznawczą. Osoby o niskich wynikach: są niezorganizowane, mało skuteczne w stawianiu czoła wymaganiom pracy i odpowiedzialności dorosłego życia, są zmienne, łatwo się rozpraszają się i zmieniają kierunek działania, chcą szybkiej gratyfikacji swoich osiągnięć, czują się niepewne w stawianiu czoła wymaganiom dorosłego życia.
Relacje: wyjaśniają 10.74% wariacji, najwyższe ładunki ma w nim 8 skal (w kolejności występowania): A-3 (.817), Het (.806), Nur (.789), Aff (.783), Fem (.719), CP (-.636), Fav (.607), P-Adj (.565).	Osoby o wysokich wynikach: poszukują kontaktów z ludźmi, są cierpliwe, otwarte, zadowolone ze swojej roli w życiu, nastawione na współpracę, taktowne, posiadające umiejętność współczucia i opiekania się innymi, łatwo adaptujące się do grupy. Osoby o niskich wynikach: są niespokojne, skrupowane, martwiące się, trzymające ludzi na dystans, sceptyczne co do ich intencji, o skłonnościach izolacji, obawiające się wyzwań i okazji, jakie niesie życie.
Autonomia: wyjaśniają 20.94% wariacji, najwyższe ładunki ma w nim 11 skal (w kolejności występowania): Exh (.876), FC (.830), Aba (-.806), Def (-.764), S-Cn (-.755), Aut (.707), S-Cfd (.701), Agg (.691), Dom (.688), Cha (.632), Cps (.631).	Osoby o wysokich wynikach: są autonomiczne, mogą zwracać na siebie uwagę innych niecodziennymi zachowaniami, są niecierpliwie wobec przeciwności, cenią sobie wolność, przedsiębiorczość, nastawienie na przyjemności, są pewne siebie Osoby o niskich wynikach: są ostrożne, zahamowane, ulegają innym, aby uniknąć problemów interpersonalnych i stresów, nie mają zaufania do siebie, niewiele żądają od siebie, podporządkowują się życzeniom i wymaganiom innych i za wszelką cenę unikają konfliktów.

Źródło: badania własne autorki

systemu wartości są ważnymi elementami rozwoju osobowości człowieka. Znaczenie zintegrowanego systemu wartościowania dla oceny poziomu poczucia jakości życia jest kategorią zasadniczą w koncepcjach Allporta (1961), Rokeacha (1968), Brzozowskiego (2007) czy w badaniach własnych (Mróz, 2011a, 2015).

Zaprezentowany nowy Model Osobowościowo-Aksjologiczny MOA poczucia jakości życia zweryfikowano, uzyskując zadowalające rezultaty między wymiarami. Po przeprowadzeniu analiz otrzymano następujące parametry modelu strukturalnego MOA: $\chi^2/df=2,909$, $p=.001$, wartość RMSEA=.059, współczynnik GFI=.953, wskaźnik dobroci dopasowania AGFI=.926; rezultaty te oznaczają model dobrze dopasowany do danych (Górnianak, 2000). Wyniki prezentuje Wykres 3.

Wyestymowane, bezpośrednie współczynniki ścieżek przyczynowości dla poczucia jakości życia: przystosowanie uzyskało wartość .44, kompetencje .24, relacje .15, „dojrzała miłość” .15, „zabezpieczenie bytu dla rodziny” .12, „samodzielność” -.09, a powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy .08. Wyestymowane pośrednie współczynniki ścieżek przyczynowości dla poczucia jakości życia wynoszą: relacje – przystosowanie .23; kompetencje – przystosowanie .23; autonomia – przystosowanie .18.

Oprócz rzeczywiście estymowanego modelu wprowadza się do niego tzw. zmienne resztowe (*Residual*), wariacje resztowe, oznaczone literą „b”. Odzwierciedlają one wpływ tych zmiennych, które nie są objęte analizą. Jest to zgodnie z założeniem, że nigdy nie będzie można wyjaśnić do końca wariacji całkowitej danej zmien-

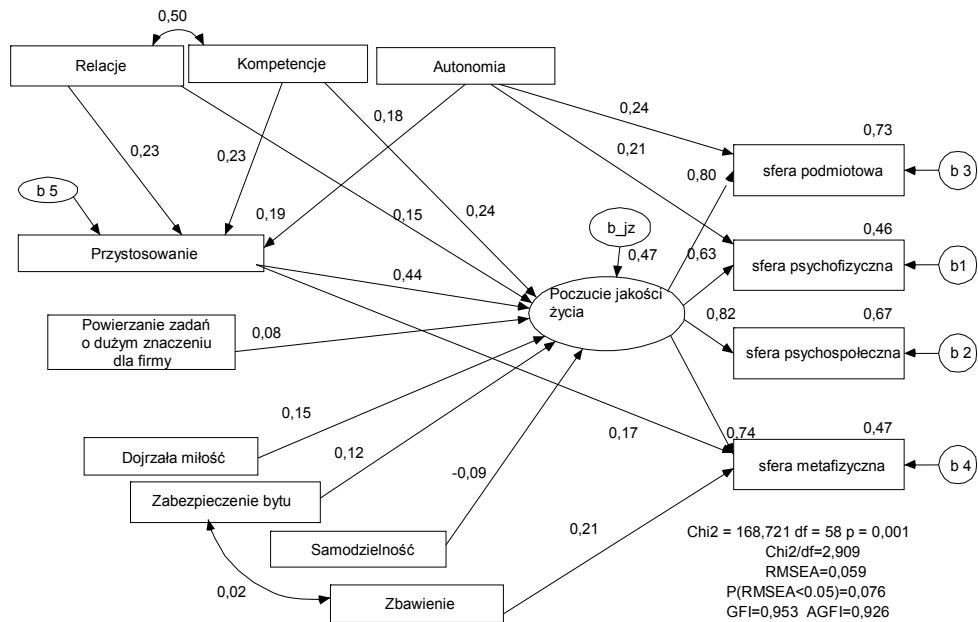
nej przy pomocy zmiennych wyszczególnionych w modelu MOA.

Na podstawie standaryzowanych ładunków ścieżkowych obliczono łączny wpływ zmiennych osobowościowych bezpośrednich i pośrednich na poczucie jakości życia oraz łączny wpływ zmiennych aksjologicznych bezpośrednich i pośrednich na poczucie jakości życia. Pierwszy wyniósł .2919, drugi wyniósł .045; w związku z tym można stwierdzić, że zmienne osobowościowe wpływają silniej niż zmienne aksjologiczne na poczucie jakości życia. Wyniki te pokazują, że rola wymiaru osobowościowego jest zdecydowanie większa niż aksjologicznego.

Ze względu na fakt, że powyższe analizy służące konstrukcji Modelu Osobowościowo-Aksjologicznego MOA zostały dokonane na dużej liczbie badań, można traktować go jako nową propozycję służącą do weryfikacji w różnych grupach osób dorosłych.

CEL BADANIA, METODA, OSOBY BADANE

Celem niniejszych badań było uzyskanie odpowiedzi na pytania o kierunek zależności między zmiennymi w Modelu Osobowościowo-Aksjologicznym (MOA) a poczuciem jakości życia w grupie osób dorosłych, specjalistów zaangażowanych zawodowo w obszarze handlu i usług. Postawiono hipotezę, że płeć moderuje zależności pomiędzy zmiennymi niezależnymi a poczuciem jakości życia. Hipoteza ta była możliwa do sformułowania na podstawie istniejących badań, w których dowiedziono różnic międzypleciowych w obrębie różnych wymiarów psychologicznych u osób pełniących różne funkcje lub reprezentują-



Wykres 3. Ogólny model strukturalny MOA. Źródło: badania własne autorki

cych odmienne zawody (Ogińska-Bulik, 2006; Hulewska, 2002; Terelak, 2007; Mróz, 2012b).

Metodami badawczymi były: Test Przymiotnikowy ACL H.G. Gougha, A.B. Heilbruna (Gough i Heilbrun, 1983), Test Niedokończonych Zdań J. Rottera (RISB), autorska Skala WOZ pracowników wyższego szczebla, Skala Wartości (SW) M. Rokeacha (*Value Survey – VS*; Rokeach, 1967; Brzozowski, 1989) oraz Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia (KPJŻ) M. Straś-Romanowskiej, A. Oleszkowicz, T. Frąckowiaka (Frąckowiak, 2010).

Osoby badane to 276 pracowników handlu i usług, w tym 158 kobiet i 118 mężczyzn. Badani legitymowali się w 65.4% wykształceniem wyższym, w 22.3% średnim, a w 12.3% – licencjackim. Wszyscy oni wyrazili zgodę na badania.

WYNIKI BADAŃ

Przeprowadzone analizy badań weryfikujące Model Osobowościowo-Aksjologiczny z podziałem na płeć pokazują wykresy 4 (wyniki kobiet) i 5 (wyniki mężczyzn). W wyniku analizy ścieżkowej otrzymuje się informacje, które zmienne i w jakim stopniu są istotne dla modelu. Oprócz rzeczywistości estymowanego modelu wprowadza się do niego tzw. zmienne resztowe (Residual), wariacje resztowe, oznaczone literą „b”. Odzwierciedlają one wpływ tych zmiennych, które nie są objęte analizą.

Weryfikując postawioną hipotezę o roli płci w modelowaniu zależności pomiędzy zmiennymi niezależnymi a poziomem jakości życia, uzyskano wyniki wskazujące na znaczące zróżnicowanie. W świetle kryterium

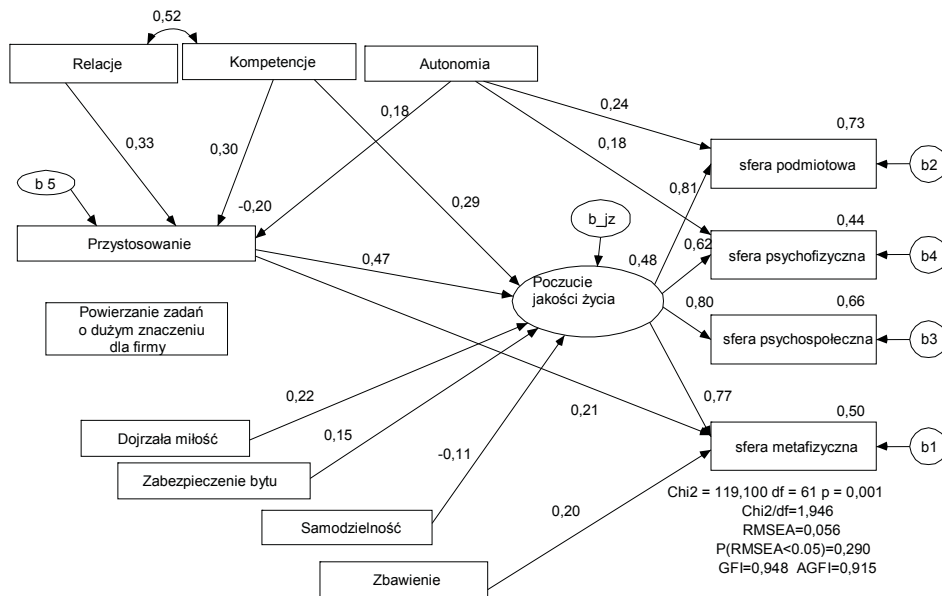
Chi^2 (1.946 i 1.683) i zmiany Tucker-Lewis Index (TLI) ($P=-.108$ i $TLI = -.050$), okazało się, że model istotnie się pogorszył. Wartość ta jest mniejsza od .05 i większa od .02, a to znaczy, że należy odrzucić hipotezę, iż modele są jednakowe. Co ważne, to kolejne potwierdzenie zróżnicowania w MOA (Mróz, 2011a).

W grupie kobiet otrzymano następujące parametry modelu MOA: $chi^2/df=1.946$, $p=.001$, wartość RMSEA =.056, współczynnik GFI=.948, wskaźnik dobroci dopasowania AGFI=.915. Jest on bardzo dobrze dopasowany do danych. Standaryzowane ładunki ścieżkowe między zmiennymi niezależnymi a zmienną zależną mieszczą się w przedziale od .11 do .48. Współczynnik determinacji wynosi odpowiednio .48, to znaczy uzyskał 48% wariacji wyjaśnianej zmiennej poczucia jakości życia w modelu strukturalnym w analizowanej grupie. Należy uznać, że jest to wynik wysoki. Prawie połowę zmienności wyników poczucia jakości życia u kobiet można tłumaczyć związkiem cech osobowości i wartościom.

Wartość estymant wewnątrz zmiennej zależnej mieści się w przedziale od .62 do .81 i jest bardzo silna. Dla sfery podmiotowej wynosi .81, dla sfery psychofizycznej .62, dla sfery psychospołecznej .80 oraz dla sfery metafizycznej .77.

Wystymowane bezpośrednie współczynniki ścieżek przyczynowości w grupie kobiet dla poczucia jakości życia: przystosowanie uzyskało wartość .47, kompetencje .30, „dojrzała miłość” .22, „zabezpieczenie bytu dla rodziny” .15, „samodzielność” -.11.

Po przeprowadzeniu analiz w grupie mężczyzn otrzymano następujące parametry MOA: $chi^2/df=1.683$,



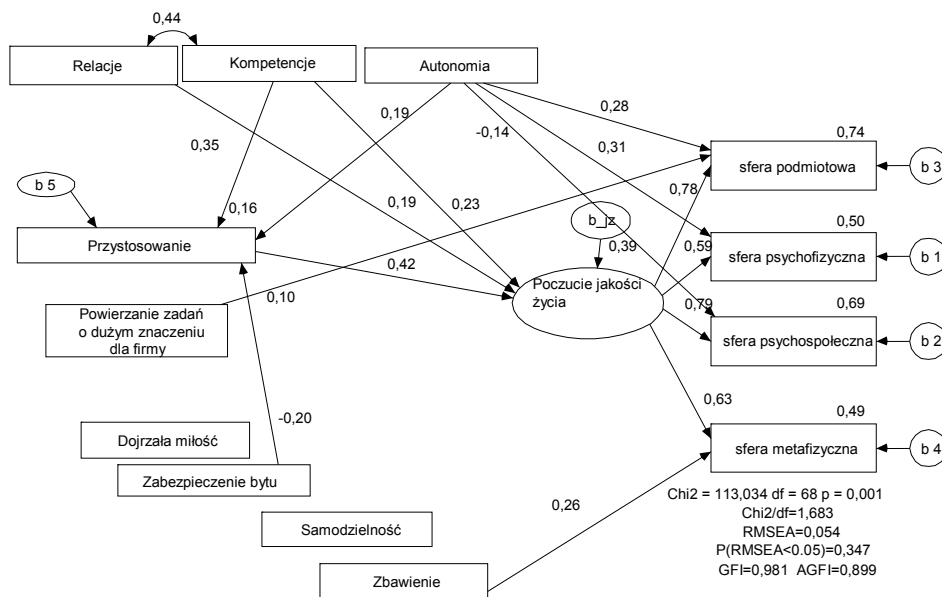
Wykres 4. Model strukturalny MOA w grupie kobiet. Źródło: badania własne autorki

$p = .0001$, wartość $RMSEA = .054$, współczynnik $GFI = .981$, wskaźnik dobroci dopasowania $AGFI = .899$. W rezultacie wyniki te dają podstawy do twierdzenia, że model jest bardzo dobrze dopasowany do danych.

Standaryzowane ładunki ścieżkowe między zmiennymi niezależnymi a zmienną zależną mieszczą się w przedziale od .10 do .42. Współczynnik determinacji wynosi

odpowiednio .39, to znaczy uzyskał 39% wariacji wyjaśnianej zmiennej pocucia jakości życia w modelu strukturalnym w grupie specjalistów. Jest to wysoki wynik.

To wszystko pozwala przypuszczać, że mniej niż połowę zmienności wyników pocucia jakości życia u mężczyzn można tłumaczyć przede wszystkim związkiem cech osobowości.



Wykres 5. Model strukturalny MOA w grupie mężczyzn. Źródło: badania własne autorki

Wartość estymant wewnątrz zmiennej zależnej mieści się w przedziale od .59 do .79 i jest bardzo silna. Dla sfery podmiotowej wynosi .78, dla sfery psychofizycznej .59, dla sfery psychospołecznej .79 oraz dla sfery metafizycznej .63.

Dane umieszczone obok sfer składających się na poczucie jakości życia stanowią, jak wcześniej wspomniano, zmienne nieobserwowalne, ukryte. I tak, w 74% wynik poczucia jakości życia odnosi się do sfery podmiotowej, w 50% do sfery psychofizycznej, w 69% do sfery psychospołecznej i w 49% do sfery metafizycznej.

Wyestymowane bezpośrednio współczynniki ścieżek przyczynowości w grupie mężczyzn dla poczucia jakości życia: przystosowanie uzyskało wartość .42, kompetencje .23, relacje .19.

DYSKUSJA WYNIKÓW

W modelu ścieżkowym kobiet dominuje znaczenie przystosowania, kompetencji i wartości rodzinnych. To te obszary odgrywają dużą rolę w tłumaczeniu przyczynowym poczucia jakości życia (siła związku .48). Równoważą się tu, z jednej strony, aspekty zawodowe, z drugiej zaś – prywatne. Wydaje się, że badane kobiety dobrze radzą sobie z obiema sferami. Można zatem założyć, że ich radzenie sobie z trudnościami ma wyraźne cechy aktywności konstruktywnej. Ze względu na to, że sposób rozumienia przystosowania przez Rottera zawiera także zdolność do nawiązywania i utrzymywania satysfakcjonujących relacji z ludźmi (Rotter, 1954), należy stwierdzić, że relacje mające bezpośrednio związek z poczuciem jakości życia nie są dla kobiet tak ważne jak kompetencje. Występuje tutaj związek pośredni między relacjami społecznymi a poczuciem jakości życia poprzez przystosowanie.

Kobiety wydają się dobrze sobie radzić z trudnościami i pojawiającymi się frustracjami, także poprzez podkreślanie swoich kompetencji (0,29) i poprzez przepracowywanie ich na tle zawodowym. Również elastyczność postaw i umiejętności organizacyjne są wykorzystywane do radzenia sobie z przeciwnościami. Wyprzedzając nieco dalszą dyskusję, można wspomnieć, że wartość kompetencji u mężczyzn wynosi 0,23. U kobiet widać wyraźne nastawienie na osiągnięcia, sukcesy, a być może i nawet pewien stopień rywalizacji, co może być motywatorem działania badanych. Dążenie do sukcesu zawodowego, niezawodność, zaradność (pogodzenie pracy i domu), otwartość, praktycyzm sprawiają, że z dziedziny zawodowej kobiety jako pracownice wyższego szczebla branży handlowej i usługowej czerpią satysfakcję i poczucie jakości życia.

Od pracownika wyższego szczebla wymaga się na ogół uporządkowania i zawodowej sprawności, a nie działań intuicyjnych. Poczucie sprawstwa, kompetencje zawodowe, jakie charakteryzują badane kobiety, przydają się także w ich życiu prywatnym. Takie wartości, jak „dojrzała miłość” czy „zabezpieczenie bytu dla rodziny” pokazują wyraźnie, że kobiety także prywatnie mają zamiar zrealizować się w tej sferze i w niej upatrują przyczyn

poczucia jakości życia. I znów, pokazując wyniki w obu modelach MOA, w którym u mężczyzn nie ma standaryzowanego ładunku czynnikowego ścieżki prowadzącej od wartości „zabezpieczenie bytu dla rodziny” w kierunku poczucia jakości życia, potwierdza się zróżnicowanie ze względu na płeć. Wygląda więc na to, że kobiety bardziej niż mężczyźni pogodziły się ze świadomością faktu, iż utrzymywanie domu będzie je obciążało jednak w większym stopniu. Być może ma to związek z lepszym radzeniem sobie ze stresem przez kobiety aktywne zawodowo. Ogińska-Bulik ustaliła, że płeć bardzo znamienne różnicuje zespół wypalenia zawodowego oraz wszystkie jego elementy składowe (Ogińska-Bulik, 2006). Ciekawą wartością mającą wskaźnik siły związku przyczynowego ze zmienną zależną okazała się w grupie badanych kobiet „samodzielność”. Wartość tę Rokeach objaśnia jako poleganie na sobie, samowystarczalność. Badane kobiety, pomimo wysokiego poziomu przystosowania, posiadanych kompetencji, odpowiedzialności, jaką biorą za pracę i rodzinę, tak naprawdę nie mają zbyt dużego zaufania do siebie; nadal występuje u nich poczucie mniejszej własnej wartości, czują się niesamodzielne.

Trzeba jeszcze wspomnieć o ścieżkach pośrednich MOA, określających związek niektórych zmiennych niezależnych z poszczególnymi sferami poczucia jakości życia. Podobnie jak w modelu u mężczyzn także i u kobiet widać ujemny związek autonomii z przystosowaniem (-.20). Okazuje się, że brak działań samodzielnych u kobiet powoduje niski wynik w tym wymiarze. Autonomia w badanej grupie wykazuje silny związek z dwiema sferami poczucia jakości życia: podmiotową (.24) i psychofizyczną (.18).

W obszarze kompetencji (.25) widać dobitnie, jak bardzo niezaradność jest silnym wskaźnikiem związku przyczynowego z nieprzystosowaniem społecznym. Co ciekawe i potwierdzające taką interpretację, relacje społeczne wskazujące na związek z przystosowaniem (.33) wskazują również, że niecierpliwść, brak otwartości i powierzchowność nie sprzyjają dobremu przystosowaniu. Nie dziwi także wartość standaryzowanego ładunku czynnikowego ścieżki prowadzącej od wartości „zbawienie” do sfery metafizycznej (.20), gdyż są to pojęcia zakreślowo bliskie. Ścieżka od przystosowania idąca w kierunku sfery metafizycznej (.21) oznacza, że kobietom mającym niesatysfakcjonujące relacje interpersonalne trudno znaleźć w sobie miejsce na pogłębioną refleksję, a własne życie zobaczyć jako sensowną całość.

W modelu ścieżkowym u mężczyzn przewagę zdobywają aspekty zawodowe i wydaje się, że badani dobrze radzą sobie w tej sferze. W modelu dominuje rola i związek przystosowania (siła związku .39) z poczuciem jakości życia. Radzenie sobie z dążeniem do sukcesu oraz codziennym aktywnym funkcjonowaniem jest oparte na sprawdzonych wzorach, jak się wydaje – także na wzorach kulturowych.

Badani mężczyźni pracujący w branży handlowej i usługowej podkreślają swoje kompetencje (.23). Dobrze się czują jako osoby pewne siebie, świadome siebie i swojego

losu. Wykazują silną koncentrację na pracy, mają świadomość własnej skuteczności. To wszystko sprawia, że nie muszą udowadniać własnej sprawczości. Ma się wrażenie, że u kobiet znacznie wyższy niż u mężczyzn wynik w wymiarze kompetencji (.29) był skutkiem chęci pewnego udowadniania sobie i światu własnej wartości. Taki wniosek wydaje się tym bardziej uprawniony w kontekście wartości, jaką jest „samodzielność”. W uzyskanym modelu ścieżkowym u mężczyzn od wartości „samodzielność” po prostu nie ma łącznika. Za to widać zadowolenie z włożonego w pracę wysiłku, a także z poczucia wpływu na wiele spraw. Świadczą o tym zarówno bezpośrednia ścieżka wywodząca się z relacji społecznych do poczucia jakości życia, jak i wartość zabezpieczenia bytu przebiegająca przez przystosowanie.

Jednak zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn uzyskany wynik w zakresie kompetencji jest znaczący i wpływa na poczucie jakości życia. Wskazuje on na poczucie własnej skuteczności i przedsiębiorczości. Jest to cecha ważna dla obu płci. Można tu przywołać koncepcję A. Bandury, która mówi, że jeśli ktoś ma przekonanie jednocześnie o własnej skuteczności i wysoko ocenia szanse realizacji celu, to jest skłonny podejmować takie działanie (Bandura, 2007). W zachowaniu pracowników wyższego szczebla, specjalistów w obszarze handlu i usług, bez względu na płeć, widać silną determinację w tym wymiarze.

Trzecia ścieżka u mężczyzn, pod względem wartości standaryzowanego ładunku czynnikowego, prowadzi od relacji społecznych (.19) do poczucia jakości życia. Jako że do formalnych składników tego wymiaru należą zadowolenie ze swojej roli odgrywanej w życiu oraz świadomość zależności międzyludzkich, to prawdopodobnie z tego też wynika związek przyczynowy relacji społecznych z poczuciem jakości życia. Taki rodzaj interpretacji wydaje się uprawniony, gdyż – jak pisze Ogińska-Bulik – mężczyźni ujawniają wyższy poziom wypalenia zawodowego od kobiet, zwłaszcza w wymiarze depersonalizacji. Odnosi się ten wymiar do bezosobowego, instrumentalnego traktowania ludzi (Ogińska-Bulik, 2006). A zatem potrzeba relacji z innymi nie może być tu traktowana jako np. przejaw cierpliwej postawy, współpracy z innymi, opiekowania się, bo gdyby tak było, to obszar aksjologiczny byłby znacząco nasycony związkami przyczynowymi z poczuciem jakości życia. A w przypadku modelowania ścieżkowego w grupie mężczyzn nie pojawił się żaden związek przyczynowy wartości ze zmienną zależną.

Uzyskane modele MOA pokazują wyraźnie, choćby przez mniejszą liczbę ścieżek (pięć u kobiet, trzy u mężczyzn), że różnice między płciami w analizowanych zależnościach przyczynowych w poczuciu jakości życia są znaczne i opierają się głównie na pomijaniu przez mężczyzn aspektu wartości osobistych i rodzinnych. Jeśli odnieść to do niedługiego czasu, jaki według badań mężczyźni aktywni zawodowo spędzają z rodziną, model ten nie tylko nie dziwi, lecz jest wręcz potwierdzeniem obserwowalnej i badanej sytuacji (Paluchowski, Hornowska 2003). Co zaskakujące, nawet zdawałoby się tak powszechnie deklarowana w badaniach mężczyzn

pracujących wartość, jaką jest „zabezpieczenie bytu dla rodziny”, nie znajduje w niniejszym modelu ścieżkowym potwierdzenia. Brak jej związku z poczuciem jakości życia. Można zatem stwierdzić, że w grupie mężczyzn tylko uwarunkowania osobowościowe wykazują związek przyczynowy z poczuciem jakości życia.

Poza wyżej wymienionymi różnicami w grupie mężczyzn uwagę zwraca wymiar osiągnięć zawodowych, jakim jest „powierzenie zadań o dużym znaczeniu dla firmy”, gdyż wykazuje on związek ze sferą podmiotową (.10). W grupie kobiet brak w ogóle takiej ścieżki. Potwierdza to ich stosunek do swoich kompetencji, jednak jak się wydaje raczej wyłączny i ekspansywny niż zwracający uwagę na dzielenie się z innymi doświadczeniem czy zdobytą wiedzą. Sytuacja ta jest objaśniana przez B. Kożusznik w jej koncepcji delegowania uprawnień zwanej deinfluencyzacją, czyli świadomym pozbywaniem się wpływu. Mechanizm ten stanowi podstawę do delegowania uprawnień i władzy tym, którzy mają szczególne zdolności. W przypadku deinfluencyzacji warto zaznaczyć, że przekazane mogą być prawie wszystkie czynności zawodowe z wyjątkiem strategicznych (Kożusznik, 1996, 2011). Ciekawe i ważne z punktu widzenia przeprowadzonych badań jest to, że uzyskany wymiar „powierzenie zadań o dużym znaczeniu dla firmy” odnosi się do sfery podmiotowej poczucia jakości życia, a Kożusznik pisze, iż właśnie w podmiotowości zawiera się zobowiązanie do wykorzystania wszystkich elementów zespołu oraz samej jednostki powierzającej zadania innym (ibidem). Zakres treściowy sfery podmiotowej, poprzez koncentrację na autonomiczności działania, w pełni odpowiada takim zachowaniom. Zbieżność uzyskiwanych rezultatów w badaniach różnych autorów świadczy o wadze owych rezultatów i może być traktowana dodatkowo jako wskaźnik znaczenia cytowanych i prezentowanych koncepcji oraz MOA.

PODSUMOWANIE

Weryfikowanie nowych modeli w kolejnych grupach badanych przynosi niepowtarzalną szansę sprawdzenia poczynionych wcześniej założeń oraz sprawia, że otrzymane dane można traktować z większym zaufaniem. Także możliwość konfrontowania rezultatów z dotychczasowymi ustaleniami powoduje, że rozwija się penetrowany obszar, powstają nowe hipotezy, zależności i korelacje. Przedstawione w artykule dane dotyczące w grupie specjalistów z branży handlowej i usługowej wskazują na trwałość tendencji oraz pozytywną weryfikację Modelu Osobowościowo-Aksjologicznego (MOA). Jest to o tyle istotne, że wskazuje na uchwycenie stałych elementów wchodzących w skład wymiarów MOA. Szeroko rozumiane wymiary osobowości, a także hierarcha wartości, tak istotne dla funkcjonowania człowieka, wydają się już wystarczająco zweryfikowane i potwierdzone, choć oczywiście zastosowanie niniejszego modelu na innych grupach (zawodowych i niezawodowych) byłoby zadaniem nie mniej inspirującym.

LITERATURA

- Allport, G.W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Bandura, A. (2007). *Teoria społecznego uczenia się*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brzezińska, A. (2005). *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Brzeziński, J. (1999). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brzozowski, P. (1989). Skala wartości – polska wersja testu Milтона Rokeacha. W: R.Ł. Drwal (red.), *Techniki kwestionariuszowe w diagnostyce psychologicznej* (s. 81-122). Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Brzozowski, P. (2007). *Wzorcowa hierarchia wartości: polska, europejska czy uniwersalna? Psychologiczne badania empiryczne*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Connor, P.E., Becker, B.W. (1979). Values and the organization: Suggestions for research. W: M. Rokeach (red.), *Understanding Human Values* (s. 71-81). New York: The Free Press.
- Connor, P.E., Becker, B.W. (1994). Personal values and management: What do we know and why don't we know more? *Journal of Management Inquiry*, 3, 67-73.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Publishing Co.
- Felce, D. (1997). Defining and applying the concept of quality of life. *Journal of intellectual disability research*, 41, 2, 126-143.
- Flanagan, J.C. (1982). Measurement of quality of life: current state of the art. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 63, 2, 56-59.
- Fraćkowiak, T. (2010). *Poczucie jakości życia osób długowiecznych w kontekście cech osobowości, doświadczeń autobiograficznych i sposobu życia*. Nieopublikowana praca doktorska. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Gough, H.G., Heilbrun, A.B. (1983). *The adjective check list manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Heszen-Niejodek, I. (2003). Wymiar duchowy człowieka a zdrowie. W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki* (s. 33-47). Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- Hulewska, A. (2002). Stereotypy związane z płcią a realizacja zadań rozwojowych w okresie dorosłości. W: K. Appelt, J. Wojciechowska (red.), *Zadania i role społeczne w okresie dorosłości* (s. 127-145). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Juros, A., Oleś, P. (1993). Struktura czynnikowa i skupieniowa Testu Przymiotnikowego ACL H.G. Gougha i A.B. Heilbruna. Przydatność dla diagnostyki psychologicznej. W: J. Brzeziński, E. Hornowska (red.), *Z psychometrycznych problemów diagnostyki psychologicznej* (s. 171-202). Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Kasser, T. (2002). Sketches for a self-determination theory of values. W: E.L. Deci, R.M. Ryan (red.), *Handbook of self-determination research* (s. 123-140). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Koenig, H.G., Idler, E., Kasl, S., Koenig, H.G., Idler, E., Kasl, S. i inni (1999). Religion, spirituality, and medicine: a rebuttal to skeptics. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 29, 123-131.
- Koenig, H.G., McCullough, M.E., Larson, D.B. (2001). *Handbook of religion and health*. New York, Oxford University Press.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kożusznik, B. (1996). *Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kożusznik, B. (2011). *Zachowania człowieka w organizacji*. Wyd. III poszerzone, zmienione. Wyd. Polskie Warszawa: Wydawnictwo Ekonomiczne.
- McClelland, D. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Mróz, B. (1998). Sukces w zarządzaniu a poziom poczucia sensu życia u menedżerów. W: S.A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu. Prace psychologiczne, IV* (s. 171-185). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Mróz, B. (2011a). *Poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla: uwarunkowania osobowościowe i aksjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mróz, B. (2011b). Struktura czynnikowa Testu Przymiotnikowego ACL do diagnostyki pracowników. W: P. Piotrowski (red.), *Společne i kulturowe zachowania warunkujące dobrostan* (s. 181-194). Lublin: Wydawnictwo Neurocentrum.
- Mróz, B. (2011c). Satisfying work and its purpose in men's lives: Positive aspects of a professional relationship. *Polish Journal of Applied Psychology*, 9, 1, 109-128.
- Mróz, B. (2011d). Ocena osiągnięć zawodowych w grupie pracowników na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych. W: H. Duda (red.), *Styl życia i dobrostan* (s. 101-116). Lublin: Wydawnictwo Neurocentrum.
- Mróz, B. (2012a). Sense of purpose in life vs. creative activity motivators in senior managers. *Management*, 16, 2, 130-140.
- Mróz, B. (2012b). Various management forms and their determinants in the hierarchy of managerial values and self-concepts. W: B. Mróz (red.), *Functioning in the workplace. Quantitative and qualitative psychological research* (s. 15-29). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mróz, B. (2015). *20 lat później – osobowość i hierarchia wartości wybitnych aktorów polskich. Badania podłużne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Murray, H.A. (1938/2008). *Explorations in personality*. Oxford – New York: Oxford University Press.
- Ogińska-Bulik N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła konsekwencje – zapobieganie*. Warszawa: Difin.
- Oleś, P. (2000). *Psychologia przełomu połowy życia*. Lublin: TN KUL.
- Peterson, C., Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues*. Oxford: Oxford University Press.
- Paluchowski, J.Wł., Hornowska, E. (2003). Pracoholizm a system wartości i uwarunkowania temperamentalne. W: S.A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu* (t. 6, s. 295-319). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Rokeach, M. (1967). *Value survey*. Sunnyvale, CA: Halgren Tests.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco: Jassay – Bass, Inc.

- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. NJ: Prentice-Hall.
- 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.
- Ryan, R.M., Huta, V., Deci, E.L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
- Seligman, M.E.P. (2005). *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia*. Poznań: Media Rodzina.
- Terelak J.F. (red.). (2007). *Stres zawodowy: charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych*. Warszawa: Wydawnictwo UKSW.
- Trzebińska, E. (2012). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-233.
- White, R.W., Lippitt, R. (1968). (ed. III). Leader behavior and member reaction in three social climates. W: D. Cartwright, A. Zander (red.), *Group dynamics: Research and theory* (s. 585). Wileshire: Redwood Press Limited of Trowbridge.
- Zakrzewska, M. (1993). Słownik terminów analizy czynnikowej. W: J. Brzeziński, E. Hornowska (red.), (s. 69-81). Poznań: Wydawnictwo UAM.