

Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń: Doniesienie z badań

Artykuł prezentuje badanie, którego celem było wyjaśnienie relacji pomiędzy satysfakcją z życia i satysfakcją z pracy a motywacją do podejmowania szkoleń. Motywacja do podejmowania szkoleń jest rozumiana jako proces realizacji celu i wyjaśniana w kontekście teorii zachowań celowych. Analizowane są cztery fazy tego procesu: ocena celu (jego wartości i szans realizacji), intencja podjęcia szkolenia, sformułowanie planu oraz faktyczne podjęcie działań szkoleniowych. Dane od 211 pracowników zostały zebrane w trakcie dwu etapów badania, zrealizowanych w odstępie trzech miesięcy. Wyniki pokazują, że pracownicy o wyższej satysfakcji z pracy bardziej pozytywnie oceniają szanse na podjęcie i ukończenie szkolenia i wyżej cenią ten cel, natomiast satysfakcja z życia jest istotnym predyktorem oceny szans realizacji celu. Zmienne te nie wiążą się jednak bezpośrednio z intencją, planowaniem działań i ich realizacją.

Słowa kluczowe: satysfakcja z życia, satysfakcja z pracy, motywacja do podejmowania szkoleń, cele

Nota autorska: Badania finansowane z grantu NCN nr NN106 423440. Bardzo dziękuję za pomoc w zbieraniu danych uczestnikom seminarium z psychologii szkoleń w Instytucie Psychologii KUL.

Adres do korespondencji: Mariola Łaguna, Instytut Psychologii KUL, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin; e-mail: laguna@kul.pl

Wprowadzenie

Prezentowane badanie stawia sobie za cel poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o to, jaką rolę odgrywa satysfakcja z wykonywanej pracy oraz bardziej uogólniona satysfakcja z życia w formowaniu motywacji do podejmowania szkoleń. Badanie to stanowi jeden z elementów szerszego programu, zmierzającego do odkrycia czynników osobowościowych i organizacyjnych, które mogą sprzyjać podejmowaniu działań szkoleniowych (Łaguna, 2013a; Łaguna, 2012).

Szkolenia są jednym ze sposobów zdobywania i podnoszenia poziomu kompetencji, przede wszystkim zawodowych. Z jednej strony pomagają one sprostać wymaganiom środowiska pracy, z drugiej pozwalają zaspokoić własną potrzebę rozwoju. Mimo dużej popularności tej formy podnoszenia kompetencji w różnych organizacjach (Czernecka, Milewska, Woszczyk i Zawłocki, 2011), naukowe badania nad motywacją podejmowania szkoleń dopiero zaczynają się rozwijać. Opublikowano ich dotychczas bardzo niewiele, dlatego jak na razie ukazała się tylko jedna metaanaliza w tej dziedzinie (Colquitt, LePine i Noe, 2000). Jej autorzy wskazują na potrzebę zarówno rozwoju koncepcji teoretycznych, jak i dalszych badań w tym zakresie, które mogłyby doprowadzić do kumulacji wiedzy.

Propozycją wychodzącą naprzeciw tym potrzebom jest ujęcie motywacji do podejmowania szkoleń i działań samorozwojowych jako procesu realizacji celu (Łaguna, 2010, 2012). Potraktowanie podejmowania działań zmierzających do rozwoju zawodowego jako procesu przechodzenia przez kolejne etapy w dążeniu do celu pozwala umieścić analizę tego zjawiska w szerszym kontekście teoretycznym. Rozpoczęcie i ukończenie kursu, szkolenia prowadzącego do nabycia nowych kompetencji, można uznać za formę zachowania celowego, które jest wcześniej przez osobę planowane (Ajzen, 1991; Gollwitzer, 1999). W tym ujęciu nie jest to jednorazowy akt, ale pewien proces, którego finalną fazą jest podjęcie i ukończenie działania. Zaproponowany model procesu realizacji celu uwzględnia kilka etapów (Łaguna, 2010). Pierwszym z nich jest ocena celu: jego wartości (czyli subiektywnej ważności, jaką ma dane działanie dla osoby) oraz spostrzeganych szans jego realizacji (oczekiwań co do wyniku) (Rotter, 1954). Drugim etapem jest sformułowanie intencji realizacji celu (Ajzen, 1991), czyli zamiaru podjęcia szkolenia. Trzeci etap to sformułowanie planu działania, czyli dookreślenie, gdzie, kiedy, w jaki sposób może ono zostać zrealizowane (Gollwitzer, 1999), a ostatni – podjęcie i ukończenie działania. Nieliczne na razie badania dotyczące podejmowania szkoleń z wykorzystaniem tego modelu pokazały, że rzeczywiście proces ten przebiega w opisany tu sposób, jednak różne zmienne osobowościowe odgrywają różną rolę na jego kolejnych etapach (Łaguna, 2010, badanie 5, Łaguna, 2012).

Dotychczasowe analizy właściwości, które mogą mieć znaczenie dla motywacji do podejmowania szkoleń, obejmowały wybrane czynniki osobowo-

ściowe, czynniki związane z pracą i karierą, czynniki sytuacyjne oraz inne, np. demograficzne (Colquitt i in., 2000; Kawecka, Łąguna i Tabor, 2010). Prezentowane tu ujęcie motywacji do podejmowania szkoleń jako procesu realizacji celu było wykorzystane w nielicznych na razie badaniach. Jedno z nich (Łąguna, 2010, badanie 5) pokazało, że wysokie przekonanie o skuteczności w podejmowaniu szkoleń przyczynia się do wyższej oceny wartości działań rozwojowych, a wysoki poziom samooceny oraz nadziei na sukces sprzyja wyższej ocenie szans podjęcia i ukończenia szkolenia. Wyniki innego badania (Łąguna, 2012) wskazały na rolę cech osobowości - otwartość na doświadczenie, ugodowość i ekstrawersja mają pozytywny wpływ, podczas gdy neurotyczność obniża ocenę szans powodzenia realizacji celu; natomiast wyższy poziom sumienności sprzyja bardziej pozytywnej ocenie wartości szkoleń. Nie była natomiast analizowana dotychczas rola satysfakcji z pracy oraz satysfakcji z życia w kontekście podejmowania działań rozwojowych przez pracowników.

Satysfakcja z życia to ogólna ocena zadowolenia z własnych osiągnięć i warunków życia (Diener, Emmons, Larsen i Griffin, 1985). Poziom satysfakcji z pracy określają natomiast sądy osoby na temat wykonywanej pracy i stosunek do niej (Zalewska, 2003a). Przedstawione tu sposoby rozumienia obydwu rodzajów satysfakcji odwołują się do wskaźników subiektywnych, czyli ocen samej osoby, a nie obiektywnych wskaźników jakości życia, a także ujmują je jako ocenę poznawczą, sąd wartościujący, a nie stan emocjonalny.

Badań, które odnoszą się bezpośrednio do relacji między satysfakcją z życia i z pracy a podejmowaniem szkoleń lub procesem realizacji celów, jest niewiele. Warto na początek zauważyć, że poziom wykształcenia ma wpływ na doświadczaną satysfakcję z życia, niezależnie od wpływu poziomu dochodów (które także mają związek z poziomem edukacji) – osoby lepiej wykształcone doświadczają większej satysfakcji (Salinas-Jimenez, Artes i Salinas-Jimenez, 2011). Zadowolenie z pracy i osobista satysfakcja z życia bywają także rozpatrywane jako efekt pomyślnej realizacji celów zawodowych i osobistych (Thorpe i Loo, 2003). Okazuje się też, że dostęp do możliwości uczestnictwa w szkoleniach i programach rozwoju zawodowego stanowi źródło zadowolenia z pracy i z własnej kariery (Burke, Koyuncu i Wolpin, 2012), a rozwój zawodowy i dobrze zorganizowane szkolenia mają wpływ na zadowolenie z pracy (Hao, Chen i Hongdi, 2007; Panari, Guglielmi, Simbula i Depolo, 2010). Badania podłużne na przestrzeni 25 lat pokazały, że podejmowanie dalszej edukacji i działań rozwojowych pośredniczy między dyspozycyjnymi właściwościami pracowników a satysfakcją z pracy i sukcesem zawodowym (Judge i Hurst, 2008). Przed wszystkim jednak te dwa rodzaje satysfakcji były traktowane jako wskaźnik efektywności różnego rodzaju oddziaływań edukacyjnych i szkoleniowych (np. Creed, Hicks i Machin, 1998).

Znacznie mniej jest analiz ujmujących drugi kierunek możliwych zależności między satysfakcją a aktywnością prorozwojową – satysfakcja może być nie tyle skutkiem, ile jednym z czynników motywujących do podejmowania działań

(por. Judge, Thoresen, Bono i Patton, 2001). Poczucie szczęścia wiąże się z bardziej śmiałym formułowaniu celów, większą aktywnością życiową i społeczną (Veenhoven, 1988), a pozytywny afekt sprzyja poszerzaniu repertuaru dostępnych zachowań (Fredrickson, 2001). Zadowolenie z pracy może sprzyjać przywiązaniu do organizacji (Cropanzano, James i Konovsky, 1983), motywacji do pracy i jej efektywnemu wykonywaniu, choć metaanalizy wyników badań wykazały, że związek między pojedynczymi wskaźnikami satysfakcji z pracy a wydajnością nie jest wysoki – korelacja z poprawką na rzetelność pomiaru i wielkość próby wyniosła 0,17 (Iaffaldano i Muchinsky, 1985), nieco wyższy dla globalnych miar satysfakcji – skorygowana korelacja wyniosła 0,30 (Judge i in., 2001).

Można w związku z tym spodziewać się, że zarówno satysfakcja z pracy, jak i szersza satysfakcja z życia mogą sprzyjać motywacji do angażowania się w aktywność szkoleniową, do poszerzania własnych kompetencji. Brak jest jednak badań, które weryfikowałyby tę hipotezę. Dlatego w prezentowanym tu badaniu postawione zostało pytanie badawcze: jaką rolę odgrywa satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy w formowaniu motywacji do podejmowania szkoleń, ujmowanej jako kolejne etapy procesu realizacji celu? Odpowiedź na nie wcale nie musi być oczywista. Z jednej strony zadowolenie z życia i z pracy może dawać energię do działania i rozwoju (Cropanzano i in., 1983; Fredrickson, 2001; Veenhoven, 1988), co znalazło odzwierciedlenie w postawionej powyżej hipotezie. Z drugiej strony jednak brak satysfakcji z wykonywanej pracy może mobilizować do podwyższania kwalifikacji w celu znalezienia innego zatrudnienia, ponieważ wiąże się istotnie z intencją porzucenia pracy (Currall, Towler, Judge i Kohn, 2005; Lambert, Hogan i Barton, 2001). Wyniki badania mogą pomóc w rozstrzygnięciu tego problemu.

Metoda

Przeprowadzone zostało badanie z dwukrotnym pomiarem, ujmujące nie tylko subiektywne oceny, ale także realnie podjęte działania szkoleniowe. Na początku badani wypełniali wszystkie skale, po trzech miesiącach odpowiadali na pytania dotyczące faktycznie podjętych i zrealizowanych działań szkoleniowych. Taki odstęp czasowy pozwala na podjęcie faktycznych działań, a jednocześnie daje szansę uchwycić związki między intencją i planowaniem działań a rzeczywistą realizacją celu. Związki te są tym bardziej widoczne, im krótszy jest czas od pomiaru tych zmiennych do pomiaru faktycznego zachowania (Ajzen, 1991). Odstęp jednego roku okazał się w innych badaniach zbyt długi, aby taką relację zaobserwować (Łaguna, 2013b; Łaguna, 2010).

Badana próba została dobrana w sposób celowy kwotowy, biorąc pod uwagę zmienne, które mogą mieć znaczenie dla podejmowania szkoleń (Czernecka i in., 2011): wiek osób badanych, wykształcenie, miejsce zamieszkania oraz płeć. W badaniu wzięło udział 211 osób dorosłych, 110 kobiet (52,1%) i 101 mężczyzn (47,9%). Średnia wieku w tej grupie wynosi 38,60 lat ($SD = 11,41$).

Wyższe wykształcenie zdobyło 105 osób (49,8%), pozostali mieli wykształcenie średnie (86 osób, 40,8%) lub zawodowe (18 osób, 8,5%; 2 osoby nie podały tych danych). Wszyscy badani byli zatrudnieni (157 osób na stałe, 74,4%; 54 okresowo, 25,6%). W mniejszych miejscowościach do 50 tys. mieszkańców pracowały 104 osoby (49,3%), w miastach powyżej 50 tys. mieszkańców – 107 osób (5,7%). Wypełniali oni kwestionariusze podczas indywidualnego spotkania z badającym. W drugim etapie badania, po upływie trzech miesięcy, wzięło udział 181 osób (w tym 79 mężczyzn, 43,6% i 102 kobiety, 56,4%), co stanowiło 85,8% próby biorącej udział w pierwszym etapie. Procent osób, od których nie udało się uzyskać kolejnego pomiaru, jest stosunkowo niski jak na badania podłużne.

Do pomiaru satysfakcji z życia posłużyła Skala Satysfakcji z Życia autorstwa Dienera i współpracowników (1985; SWLS) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001). Składa się ona z pięciu twierdzeń, do których badany ustosunkowuje się oceniając, w jakim stopniu każde z nich odnosi się do jego dotychczasowego życia. Odpowiedzi udzielane są na siedmiostopniowej skali od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam”, do 7 – „całkowicie się zgadzam”. Wynik ogólny stanowi suma wszystkich ocen. Zakres wyników mieści się w granicach od 5 do 35 punktów, im wyższy wynik, tym większe poczucie satysfakcji z życia. Rzetelność tej i pozostałych metod uzyskana w tym badaniu podana jest w tabeli 1.

Satysfakcję z pracy mierzono za pomocą Skali Satysfakcji z Pracy (Zalewska, 2003b), zbudowanej analogicznie do skali SWLS. Składa się ona z pięciu stwierdzeń, badany określa, na ile każde z nich odnosi się do jego pracy. Ocenie służy taka sama jak w SWLS siedmiostopniowa skala. Wynik ogólny wskazuje na stopień satysfakcji z pracy, a oblicza się go sumując wszystkie ceny. Zakres wyników wynosi od 5 do 35 punktów, im wyższy wynik, tym wyższy poziom satysfakcji z pracy.

Dla pomiaru oceny celu, jakim jest podejmowanie szkoleń, użyty został Kwestionariusz Celów KCEL II Zaleskiego (1991), ze zmodyfikowaną instrukcją – badanie rozpoczęło się od zdania: „Pomyśl o celu, jakim może być podjęcie szkolenia, kursu...”. Wykorzystane zostały dwie jednoczynnikowe podskale: Ważność Celu (5 twierdzeń) – jako wskaźnik oceny wartości celu, oraz Szanse Realizacji (4 twierdzenia) – jako wskaźnik oczekiwania osiągnięcia sukcesu. Odpowiedzi udzielane są na skalach siedmiostopniowych (od 1 do 7), dopasowanych do treści twierdzeń.

Intencja oraz plan działań dotyczących podejmowania szkoleń mierzone były za pomocą Skali Intencji Podejmowania Szkoleń oraz Skali Planowania Podjęcia Szkolenia (Kawecka i in., 2010). Każda z nich zawiera trzy twierdzenia, badany udziela odpowiedzi na skali pięciostopniowej, od 1 – „zdecydowanie nie”, do 5 – „zdecydowanie tak”. Wynik ogólny w każdej ze skal stanowi suma punktów, która może wynosić od 3 do 15, przy czym wyższe wyniki wskazują na wyższy poziom mierzonej zmiennej.

Po upływie 3 miesięcy badani proszeni byli o odpowiedź na pytanie o działania szkoleniowe podjęte w ciągu tego czasu. Skala odpowiedzi zawierała cztery

opcje: 1 – „nie zrobiłem nic, aby podjąć szkolenie”, 2 – „zapisalem(am) się i oczekuję na szkolenie”, 3 – „rozpocząłem(am) szkolenie”, 4 – „podjąłem(am) i ukończyłem(am) już szkolenie”.

Wyniki badań

Statystyki opisowe dla zmiennych ujętych w badaniu zawiera tabela 1. Spośród 181 osób, które wzięły udział w drugim etapie badania po upływie trzech miesięcy, większość nie podjęła żadnych działań szkoleniowych (120 osób, 66,3%), niewielka grupa zapisała się i oczekuje na szkolenie (26 osób, 14,4%). Tylko 11 osób (6,1%) rozpoczęło w tym czasie szkolenie, a 23 ukończyły je (12,7%).

Korelacje parami (tabela 1) wskazują na istotne statystycznie dodatnie związki o umiarkowanej sile między zadowoleniem zarówno z życia, jak i z pracy a oceną szans realizacji działań szkoleniowych. Natomiast ocena wartości tego celu wiąże się istotnie, ale nisko, jedynie z poziomem satysfakcji z pracy¹. Ani intencja podejmowania szkoleń, ani planowanie działań, ani samo działanie nie wiążą się istotnie z żadnym z badanych wymiarów satysfakcji. Dlatego w dalszych analizach uwzględnione zostaną tylko dwa wymiary oceny celu: wartość i szanse realizacji.

Analiza regresji metodą wprowadzania, w której predyktorami były satysfakcja z życia oraz satysfakcja z pracy a zmienną wyjaśnianą Ocena war-

Tabela 1. Statystyki opisowe oraz korelacje między zmiennymi uwzględnionymi w badaniu

	Zmienne	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1	Satysfakcja z życia	21,03	4,77	0,78					
2	Satysfakcja z pracy	21,26	6,18	0,53***	<i>0,89</i>				
3	Ocena wartości celu	23,10	6,05	0,03	0,19**	<i>0,80</i>			
4	Ocena szans realizacji	18,98	4,37	0,31***	0,28***	0,51***	<i>0,78</i>		
5	Intencja	10,60	3,21	-0,12	0,03	0,40***	0,17**	<i>0,93</i>	
6	Plan	8,48	3,47	-0,06	0,06	0,32***	0,27***	0,55***	<i>0,83</i>
7	Działanie	1,67	1,09	0,05	0,04	0,17*	0,20**	0,20**	0,27***

Uwagi: oznaczenia poziomu istotności: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$ (dwustronnie); na przekątnej (zaznaczone kursywą) podane zostały wartości współczynnika rzetelności α Cronbacha.

¹ Analiza wykresów rozrzutu dla zależności między satysfakcją z życia i satysfakcją z pracy a oceną celu w obydwu wymiarach pozwoliła wykluczyć krzywoliniową zależność między tymi zmiennymi. Pozwoliło to na zastosowanie statystyk zakładających zależności liniowe.

tości celu, pokazała, że model ten jest istotny statystycznie ($F(2,208) = 4,49$; $p = 0,012$), lecz wyjaśnia jedynie 3% wariacji zmiennej zależnej. Jedynie satysfakcja z pracy okazała się istotnym predyktorem ($\beta = 0,24$; $p = 0,003$). Korelacje cząstkowe wynoszą dla satysfakcji z pracy 0,20, a dla satysfakcji z życia $-0,08$.

Model, w którym zmienną wyjaśnianą była ocena szans podjęcia i ukończenia szkolenia, również okazał się istotny statystycznie ($F(2,208) = 13,24$; $p < 0,001$) i wyjaśniał 11% wariacji zmiennej zależnej. Obydwa zmienne wyjaśniające okazały się tu istotne statystycznie. Wzrost satysfakcji z pracy o jedno odchylenie standardowe wiąże się ze wzrostem oceny szans realizacji szkolenia o 0,16 odchylenia standardowego ($p = 0,036$), a w przypadku satysfakcji z życia o 0,22 odchylenia standardowego ($p = 0,005$). Satysfakcja z życia ma więc w przypadku oceny szans nieco większe znaczenie (korelacje cząstkowe wynoszą odpowiednio 0,19 i 0,14)².

Dyskusja

Wyniki tego badania pokazują, że satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy mają istotny i pozytywny związek z oceną szans realizacji celu, jakim jest podjęcie szkolenia, a satysfakcja z pracy także z oceną wartości szkoleń. Pracownicy zadowoleni ze swojej pracy oraz – szerzej – z życia bardziej pozytywnie oceniają cel, jakim jest podejmowanie szkoleń i działań rozwojowych. Okazuje się więc, że wysoka satysfakcja z pracy, a nie niska, związana z chęcią jej porzucenia (Currall i in., 2005; Lambert i in., 2001), ma związek z pozytywnym nastawieniem do szkoleń. Jednocześnie satysfakcja nie przekłada się bezpośrednio na intencję, planowanie działań ani też na faktyczne podejmowanie aktywności rozwojowych.

Spośród wszystkich zmiennych analizowanych jako etapy procesu realizacji celu, obydwa aspekty satysfakcji wiążą się przede wszystkim z oceną szans podjęcia szkoleń. Ocena wartości szkoleń ma wprawdzie związek z satysfakcją z pracy, jest ona jednak zależna raczej od innych czynników, na co wskazuje bardzo mały procent wyjaśnianej wariacji. Być może zależy bardziej od zmiennych związanych z sytuacją niż z osobą, ponieważ także cechy osobowości w niewielkim stopniu wyjaśniają tę zmienną (Łaguna, 2012). W dalszych analizach warto byłoby uwzględnić charakterystyki pracy, takie jak np. autonomia działania, różnorodność wykonywanych zadań (Hackman i Oldham, 1976), klimat i wsparcie organizacyjne (Rhoades i Eisenberger, 2002) oraz inne dyspozycje osobowościowe, które mogą mieć znaczenie dla relacji między satysfakcją a działaniem (Judge i in., 2001).

² Dodatkowe analizy, w których sprawdzano, czy płeć i wiek mogą być moderatorami dla badanych zależności, nie wykazały istotnego efektu moderowania dla tych zmiennych w żadnym z testowanych modeli.

Wyniki te wydają się zbliżone do rezultatów badań nad relacją między satysfakcją a efektywnością pracy, które pokazały ich niezbyt silne powiązania (Iafaldano i Muchinsky, 1985; Judge i in., 2001). Podobnie jak efektywna praca, także podejmowanie działań szkoleniowych wymaga zaangażowania. Postuluje się jednak, że wpływ satysfakcji może być mediowany przez inne zmienne, w tym także intencję działania (Judge i in., 2001). Można przypuszczać, że tak jak zmienne osobowościowe (Łaguna, 2012), także satysfakcja z życia i z pracy może mieć związek pośredni – za pośrednictwem oceny celu – z dalszymi etapami procesu realizacji szkoleń. Wysoka ocena szans i wartości celu przekłada się na intencję jego realizacji, a ta z kolei na działania zmierzające do jego urzeczywistnienia (Ajzen, 1991). Wskazują na to także korelacje między kolejnymi etapami procesu realizacji celu uzyskane w tym badaniu (tabela 1). Im wyższa jest motywacja do uczenia się i uczestnictwa w szkoleniu, tym bardziej prawdopodobne, że osoba faktycznie podejmie szkolenie (Theranou, 2001). Pośrednio więc satysfakcja z pracy i z własnego życia może przyczynić się do podejmowania realnych działań szkoleniowych, a co za tym idzie – do poszerzania kompetencji pracowników. Zadowolenie w tych dwu wymiarach nie ma jednak bezpośredniego związku z planowaniem i inicjowaniem działań szkoleniowych.

Bibliografia

- Ajzen, I. (1991). Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Burke, R.J., Koyuncu, M. i Wolpin, J. (2012). Work experiences, satisfactions and psychological well-being among women managers and professionals in Turkey. *Europe's Journal of Psychology*, 8, 95–111.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. i Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678–707.
- Creed, P.A., Hicks, R.E. i Machin, M.A. (1998). Behavioural plasticity and mental health outcomes for long-term unemployed attending occupational training programmes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 171–191.
- Cropanzano, R., James, K. i Konovsky, M.A. (1983). Dispositional affectivity as a predictor of work attitudes and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 595–606.
- Currall, S.C., Towler, A.J., Judge, T.A. i Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel Psychology*, 58, 613–640.
- Czernecka, M., Milewska, J., Woszczczyk, P. i Zawłocki, P. (2011). EFS – *End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*. Łódź: HRP.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. i Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Gollwitzer, P.M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54, 493–503.
- Hackman, J.R. i Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

- Hao, L.X., Chen, Ch. i Hongdi, J.C. (2007). The influence of organizational career management on occupational promise and job satisfaction: Vocational delay of gratification as a mediator. *Acta Psychologica Sinica*, 39 (4), 715–722.
- Iaffaldano, M.T. i Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251–273.
- Juczyński Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Judge, T.A. i Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849–863.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. i Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Kawecka K., Łaguna M. i Tabor K. (2010). Gotowości do podejmowania szkoleń i dalszego kształcenia. Propozycja ujęcia teoretycznego i skal pomiaru. *Organizacja i Kierowanie*, 2, 43–56.
- Łaguna, M. (2013a). Antecedents of training motivation. EWOP Congress, Muenster, Germany, 23–26 May.
- Łaguna, M. (2013b). Self-efficacy, self-esteem, and entrepreneurship among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 253–262.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L. i Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233–250.
- Łaguna, M. (2010). *Przekonania na własny temat i aktywność celowa. Badania nad przedsiębiorczością*. Gdańsk: GWP.
- Łaguna, M. (2012). Cechy osobowości a podejmowanie działań rozwojowych przez pracowników. *Czasopismo Psychologiczne*, 18(2), w druku.
- Panari, Ch., Guglielmi, D., Simbula, S. i Depolo, M. (2010). Can an opportunity to learn at work reduce stress? A revisit of the job demand-control model. *Journal of Workplace Learning*, 22, 166–179.
- Rhoades, L. i Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice Hall.
- Salinas-Jimenez, M.M., Artes, J. i Salinas-Jimenez, J. (2011). Education as a positional good: A life satisfaction approach. *Social Indicators Research*, 103, 409–426.
- Theranou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599–621.
- Thorpe, K. i Loo, R. (2003). Balancing professional and personal satisfaction of nurse managers: current and future perspectives in a changing health care system. *Journal of Nursing Management*, 11, 321–330.
- Veenhoven, R. (1988). The utility of happiness. *Social Indicators Research*, 20, 333–354.
- Zaleski, Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych*. Warszawa: PWN.
- Zalewska, A. (2003a) *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Academica.
- Zalewska, A. (2003b). „Skala Satysfakcji z Pracy” – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzianis, Folia Psychologica*, 7, 49–61.

Mariola Laguna

Institute of Psychology

The John Paul II Catholic University of Lublin

Life satisfaction, job satisfaction and training motivation: Research report

The article presents a study which attempts to explain the relationships between life satisfaction, job satisfaction and training motivation. Training motivation is understood as a goal realization process and explained using goal theories. Four phases of the process are analyzed: goal evaluation (value of this goal and chances for its attainment), intention to undertake training, plan formulation, and actual training undertaking. Data from 211 employees were collected in a 3-month two-wave study. The findings show that employees with higher job satisfaction evaluate more positively chances to undertake and finish a training and value this aim more; life satisfaction predicts evaluation of chances of goal attainment. Both variables, however, are not related directly to intention, planning, and action initiation.

Key words: life satisfaction, job satisfaction, training motivation, goals