

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Wydział Nauk Społecznych

Instytut Psychologii

Jagoda Janina Nowakowicz

Nr albumu 131268

**PRZEKONANIE O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI A DOBROSTAN
PSYCHOLOGICZNY MĘŻCZYŹN – ROLA ZGODNOŚCI Z JA MOTYWACJI
CELÓW RODZINNYCH I ZAWODOWYCH**

Praca doktorska

napisana na seminarium naukowym

z Psychologii Wychowawczej i Rodziny

pod kierunkiem

dr hab. Bogusławy Lachowskiej, prof. KUL

promotor pomocniczy dr Rafał Bartczuk

Lublin, 2023

STRESZCZENIE

Praca dotyczy dobrostanu psychologicznego mężczyzn i czynników go wyjaśniających. Dobrostan badano zgodnie z podejściem eudajmonistycznym, w którym przyjmuje się, iż wyznacznikiem szczęścia nie jest ani zmysłowa przyjemność, ani emocjonalne doznania, ale autentyczne życie polegające na wypracowaniu podstawowych cnót oraz osiąganie celów (Czapiński, 2004, Krok, 2015). W badaniach wykorzystano wielowymiarowy model Ryff (1989), w którym dobrostan psychologiczny definiowany jest jako złożony konstrukt, obejmujący sześć wymiarów: autonomia, panowanie nad środowiskiem, rozwój osobisty, pozytywne relacje z innymi, cel życiowy oraz akceptacja siebie. Celem projektu było zbadanie znaczenia uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (Schwarzer, Jerusalem, 1995) oraz zgodności motywacji celu z Ja (Sheldon, Kasser, 1995, 1998) w wyjaśnianiu dobrostanu psychologicznego mężczyzn. W analizach uwzględniono zgodność z Ja motywów, z jakich podejmowane są cele życiowe w obszarze pracy i w obszarze rodziny, uznawanych za dwa kluczowe, różniące się choć powiązane ze sobą obszary aktywności człowieka dorosłego (Bronfenbrenner, 1976; Clark, 2000; Trempała, 2000). W badaniu poszukiwano odpowiedzi na pytanie o to, jakie znaczenie w wyjaśnianiu dobrostanu psychologicznego mężczyzn ma uogólnione przekonanie o własnej skuteczności i zgodność motywacji celów z Ja realizowanych przez nich w obszarze pracy i rodziny oraz poszukiwano odpowiedzi na pytanie, czy zgodność motywacji celów z Ja realizowanych przez mężczyzn w tych obszarach życia pełni rolę pośredniczącą w relacji między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym. W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze przeprowadzono badanie, w którym uczestniczyło 301 mężczyzn aktywnych zawodowo, pozostających w związku romantycznym i sprawujących opiekę nad przynajmniej jednym dzieckiem będącym w wieku do 18 lat. Do pomiaru zmiennych wykorzystano narzędzia: *Analiza Projektów Osobistych* Little'a (1989), *Kwestionariusz Zgodności z Ja Celu* Sheldona, Kassera (1998) w polskim tłumaczeniu Lachowskiej (materiały niepublikowane), *Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności* Schwarzera, Jerusalema (1995) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001) oraz *Skala Dobrostanu Psychologicznego* Ryff, Keyes (1995) w polskiej adaptacji Kroka (2012). Zgromadzone dane poddano analizie statystycznej za pomocą programu IBM SPSS Statistic 27 oraz pakietu PROCESS z wykorzystaniem modelu 4 (Hayes, 2018). Analizie poddano ponadto treść celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy i w obszarze rodziny.

W badaniu uzyskano listę 1724 projektów osobistych, które zostały poddane ocenie pięciu sędziów a następnie przypisane do podstawowych kategorii celów. Kategoryzacja ta została oparta na uznanej w psychologii klasyfikacji celów osobistych zaproponowanej przez Little'a i współpracowników (Little, Chambers, 2004; Little, Gee, 2007), obejmującej siedem kategorii celów życiowych: edukacja, praca, zdrowie, cele interpersonalne, cele intrapersonalne, rekreacja oraz obowiązki domowe. W efekcie przeprowadzonych analiz statystycznych stwierdzono bezpośredni dodatni związek między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a globalnym dobrostanem psychologicznym oraz jego poszczególnymi aspektami. Zaobserwowano także, że zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn pełni rolę częściowego mediatora w relacji między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny jest istotnym mediatorem w relacji między zgeneralizowanym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym ujętym globalnie oraz każdym z jego wymiarów, natomiast zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy jest istotnym mediatorem jedynie w przypadku wymiaru dobrostanu dotyczącego rozwoju osobistego i posiadania celu życiowego. Przedstawiono interpretację psychologiczną uzyskanych wyników, zidentyfikowano ograniczenia badania oraz wskazano implikacje praktyczne wynikające ze stwierdzonych prawidłowości.

Słowa kluczowe: mężczyźni, dobrostan psychologiczny, zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności, zgodność z Ja motywacji celu, praca, rodzina

SUMMARY

The dissertation concerns men's psychological well-being and the factors that explain it. Well-being was investigated in accordance with the eudaimonic approach, which assumes that happiness is determined neither by sensual pleasure nor by emotional experiences but by an authentic life consisting in the acquisition of basic virtues and the achievement of goals (Czapiński, 2004; Krok, 2015). The research used Ryff's (1989) multidimensional model, in which psychological well-being is defined as a complex construct comprising six dimensions: autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life, and self-acceptance. The aim of the project was to examine the significance of generalized self-efficacy (Schwarzer & Jerusalem, 1995) and self-concordance (Sheldon & Kasser, 1995, 1998) in explaining men's psychological well-being. The analyses included the self-concordance of motives for pursuing life goals in the family and work domains, regarded as two crucial, different though interrelated, areas of adults' activity (Bronfenbrenner, 1976; Clark, 2000; Trempała, 2000). The study sought to answer the question of what significance generalized self-efficacy and the self-concordance of work and family goals had in explaining men's psychological well-being and the question of whether the self-concordance of men's goals in these life domains played a mediating role between generalized self-efficacy and psychological well-being. These research questions were addressed in a study that included 301 professionally active men living in romantic relationships and taking care of at least one child under the age of 18. The following measures were used: Little's (1989) *Personal Projects Analysis*, Sheldon and Kasser's (1998) measure of goal self-concordance as translated into Polish by Lachowska (unpublished materials), the *Generalized Self-Efficacy Scale* by Schwarzer, Jerusalem (1995) as adapted into Polish by Juczyński (2001), and the *Psychological Well-Being Scale* by Ryff and Keyes (1995) as adapted into Polish by Krok (2012). The collected data were subjected to statistical analysis using IBM SPSS Statistics 27 and the PROCESS package (Model 4; Hayes, 2018). Also analyzed were the contents of goals pursued by men in the work and family domains. The study provided a list of 1724 personal projects, which were then evaluated by five raters in order to be classified into the main categories of goals. This categorization was based on the classification of personal goals proposed by Little and colleagues (Little & Chambers, 2004; Little & Gee, 2007), recognized in psychology and comprising seven categories of life goals: education, work, health, interpersonal goals, intrapersonal goals, recreation, and

household duties. The statistical analyses revealed direct positive relationships of generalized self-efficacy to global psychological well-being and its specific aspects. It was also observed that the self-concordance of men's goals acted as a partial mediator in the relationship between generalized self-efficacy and psychological well-being. The self-concordance of men's family goals was a significant mediator in the relationships of generalized self-efficacy to global psychological well-being and each of its dimensions, whereas the self-concordance of men's work goals was a significant mediator only for the personal growth and purpose in life dimensions of psychological well-being. The dissertation offers a psychological interpretation of the results, identifies the limitations of the study, and indicates the practical implications of the patterns found.

Keywords: men, psychological well-being, generalized self-efficacy, self-concordance, work, family

SPIS TREŚCI

Wstęp	8
1. Role rodzinne i zawodowe mężczyzn w okresie wczesnej dorosłości.....	13
1.1. Zadania rozwojowe okresu wczesnej dorosłości	13
1.2. Role rodzinne i zawodowe w życiu człowieka	17
1.3. Specyfika funkcjonowania mężczyzn w rolach społecznych	22
2. Dobrostan psychologiczny	26
2.1. Psychologiczne koncepcje jakości życia	26
2.2. Koncepcja dobrostanu psychologicznego autorstwa Carol Ryff	33
2.3. Korelaty oraz czynniki wyjaśniające dobrostan psychologiczny	36
3. Cele w życiu człowieka	41
3.1. Rozumienie pojęcia celów	41
3.2. Taksonomie treści celów.....	46
3.3. Cele realizowane przez młodych dorosłych	51
4. Rola zgodności z Ja motywacji celów w wyjaśnianiu dobrostanu jednostki	54
4.1. Wyjaśnienie pojęcia motywacji	54
4.2. Teoria autodeterminacji autorstwa Edwarda Deciego i Richarda Ryana	56
4.3. Model zgodności z Ja motywacji celu autorstwa Kennona Sheldona i Tima Kassera ..	60
4.4. Rola celów życiowych i zgodności z Ja motywacji celów w wyjaśnianiu jakości życia	62
5. Przekonanie o własnej skuteczności jako czynnik wyjaśniający dobrostan	68
5.1. Wyjaśnienie pojęcia przekonania o własnej skuteczności.....	68
5.2. Rola przekonania o własnej skuteczności w wyjaśnianiu dobrostanu.....	72
6. Problem pracy.....	79
7. Metoda badań	90
7.1. Osoby badane.....	90
7.2. Narzędzia pomiaru zmiennych	92
7.3. Sposób przeprowadzenia badań.....	95
7.4. Opis przeprowadzonych analiz statystycznych	96
8. Wyniki analiz	98
8.1. Analizy wstępne – statystyki opisowe rozkładu zmiennych i korelacje dwuzmiennowe	98

8.2. Analizy służące testowaniu hipotez – analizy mediacji.....	100
8.3. Analizy treści celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy i rodziny.....	110
9. Dyskusja wyników	119
Zakończenie.....	132
Bibliografia.....	133
Spis tabel.....	160
Spis rysunków	161
Aneks	162

WSTĘP

Przedmiotem niniejszej pracy jest dobrostan psychologiczny, którego problematyka mieści się w szeroko rozumianej koncepcji jakości życia (Diener, Suh, 1997). Zagadnienie to stanowi istotny obszar zainteresowania psychologii od dawna (Trzebińska, 2008) i wciąż przyciąga uwagę teoretyków oraz badaczy. Jak wskazuje Zalewska (2003), jakość życia jest pojęciem wieloznacznym, niedokładnie zdefiniowanym i wielowymiarowym. W psychologicznych badaniach nad jakością życia wyróżnia się dwa zasadnicze nurty, wywodzące się z dwóch tradycji filozoficznych rozumienia dobrostanu człowieka: hedonistycznej i eudajmonistycznej. Podejście hedonistyczne ujmuje dobrostan człowieka w kategoriach przyjemności z życia (Krok, 2013). Czołowym przedstawicielem tego podejścia jest Diener (2011), który wyróżnia trzy kluczowe czynniki dobrostanu: wysoki poziom pozytywnych emocji, niski poziom negatywnych emocji oraz wysoki poziom zadowolenia z życia. Według Dienera stopień dokonywanych ocen w wymiarze poznawczym i emocjonalnym ma istotny wpływ na zadowolenie człowieka z jakości swojego życia. Przedmiotem zainteresowania w tym badaniu jest jednakże dobrostan ujmowany zgodnie z podejściem eudajmonistycznym. W ramach tego podejścia dobrostan rozumiany jest w kategoriach dążenia do posiadanych przez jednostkę wartościowych atrybutów (Ryff, Singer, 2008). Perspektywa ta poszerza ramy pojmowania szczęścia jako doznawania przyjemności i satysfakcji, skupiając się na pojęciu prawdziwie dobrego i wartościowego życia (Seligman, 2002). Jednym z najbardziej uznanych modeli dobrostanu, który realizuje idee eudajmonizmu, jest wielowymiarowy model dobrostanu psychologicznego autorstwa Carol Ryff (1989). Model ten definiuje dobrostan w kontekście rozwoju człowieka, egzystencjalnych wyzwań życiowych i osiągnięcia ważnych celów (Keyes, Shmotkin, Ryff, 2002). Ryff (1989) wyodrębniła sześć aspektów dobrostanu psychologicznego: samoakceptację, życiowy cel, rozwój osobisty, kształtowanie własnego środowiska, autonomię oraz pozytywne relacje z innymi ludźmi. Aspekty te uznawane są za wskaźniki prawdziwie szczęśliwego życia i odnoszą się do zdrowia psychicznego i pozytywnego funkcjonowania jednostki (Czapiński, 2004). Mimo przeprowadzonych licznych badań nad jakością życia, wciąż istnieją pytania dotyczące determinantów oraz czynników, które mogą sprzyjać dobrostanowi człowieka.

W badaniach dobrostanu istotne wydaje się poszukiwanie czynników, które go wyjaśniają (Trzebińska, 2008). Problematyka tego opracowania mieści się w tym obszarze

zagadnień. W ramach prezentowanego projektu analizie poddano znaczenie przekonania o własnej skuteczności oraz zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w różnych obszarach życia dla wyjaśnienia dobrostanu psychologicznego. Rozważania podjęto w świetle koncepcji uogólnionego przekonania o własnej skuteczności Ralfa Schwarzera i Matthiasa Jerusalema (1995), modelu zgodności z Ja motywacji celu Kennona Sheldona i Tima Kassera (1995, 1998) oraz wielowymiarowego modelu dobrostanu psychologicznego Carol Ryff (1989).

W prezentowanym projekcie własnym uwagę skupiono na dobrostanie psychologicznym mężczyzn. Teoretyczne rozważania i wyniki dotychczasowych badań ukazują, że płeć jest ważnym wyznacznikiem zdrowia psychicznego (Manandhar i in., 2018), ma znaczenie w wyjaśnianiu jakości życia (Janowski i in., 2012) oraz różnicuje dobrostan psychologiczny (Siddiqui, 2015). Płeć ma również znaczenie dla wzorców funkcjonowania dorosłych w rolach społecznych, ze względu na różnice w oczekiwaniach i normach z nimi związanych (Plopa, 2015; Rostowska, 2009). Niektórzy uważają, że przestrzeganie tradycyjnych ról związanych z płcią jest istotne dla dobrostanu psychologicznego mężczyzn (Matud, López-Curbelo, Fortes; 2019). W przypadku mężczyzn aktywność zawodowa uważana jest za szczególnie ważną, ponieważ praca zawodowa ma znaczący wpływ na kształtowanie ich tożsamości (Trempeła, 2000), stanowi źródło ich samorealizacji (Harwas-Napierała, Trempeła, 2005) oraz praca uważana jest za fundamentalny obszar, w którym mężczyzna podejmuje się pełnienia ról społecznych (Rostowski, 2006). W dotychczasowych badaniach prowadzonych wśród mężczyzn koncentrowano się przede wszystkim na analizie kontekstu pracy, jako istotnego czynnika wpływającego na ich dobrostan (na przykład Curhan i in., 2014; Trzcinski, Holst, 2012), natomiast kontekst życia rodzinnego nie został jeszcze dostatecznie zbadany.

W projekcie własnym, odwołując się do powszechnie przyjmowanej w badaniach dobrostanu koncepcji „dół-góra” (Czapiński, 2004) przyjęto, iż dobrostan globalny definiowany jest przez zbiór satysfakcji ze wszystkich istotnych aspektów życia człowieka. Zgodnie z psychologami rozwojowymi (Bronfenbrenner, 1976; Bronfenbrenner, Morris, 2006; Trempeła, 2000) przyjęto ponadto, że najważniejszymi obszarami aktywności w życiu człowieka dorosłego są praca i życie rodzinne. Jak podają badacze (na przykład Clark, 2000), obszary te są ze sobą powiązane, oddziałują na siebie wzajemnie, ale różnią się między sobą pod względem wymagań, oczekiwań i norm. W projekcie własnym znaczenie tych dwóch obszarów aktywności mężczyzn analizowano w kontekście podejmowanych w nich celów osobistych, a w szczególności motywacji, która kieruje procesem ich podejmowania

i osiągnięcia. W projekcie badano czynniki wyjaśniające dobrostan psychologiczny mężczyźni w okresie określanym na gruncie psychologii rozwojowej jako wczesna dorosłość. Wczesna dorosłość stanowi bowiem etap w życiu dorosłego człowieka, na którym realizuje on swoje cele głównie w dwóch obszarach aktywności: pracy i rodziny (Oleś, 2011).

Zgodnie ze współczesnymi trendami badawczymi przyjęto, że realizacja celów w różnych obszarach aktywności życiowych jest istotnym czynnikiem wyjaśniającym dobrostan psychologiczny (Waterman i in., 2010). Podejmowanie osobistych celów przyczynia się do poczucia spójności i sensu w życiu, a także stanowi ważne źródło motywacji (Bandura, 2001). Cele życiowe są również rozumiane jako osobiste projekty, definiowane przez Little'a (2006) jako seria działań zmierzających do osiągnięcia konkretnego rezultatu. Pomyślne zrealizowanie tych celów przynosi satysfakcję z życia i przyczynia się do pozytywnego funkcjonowania jednostki jako autonomicznej osoby, która kieruje się wewnętrznymi standardami (Little, 2007).

Realizacji celów osobistych sprzyja dążenie do ich osiągnięcia z autonomicznych powodów (Sheldon, Elliot, 1998, 1999). Zgodnie z koncepcją zgodności motywacji celu z Ja, różne motywy leżą u podstaw zachowań człowieka. Autonomiczne motywy podejmowania i osiągnięcia celów odzwierciedlają poczucie wyboru i autentycznej woli. Realizacja celów z powodów zgodnych z własnym Ja odnosi się do motywacji wewnętrznej. Motywacja wewnętrzna objawia się w podejmowaniu czynności, które są przyjemne, interesujące lub ważne i zgodne z wartościami danej osoby. Zgodność motywacji celu z Ja powoduje większy i trwalszy wysiłek w dążeniu do jego realizacji. Dzięki temu wysiłkowi jednostka może z sukcesem osiągnąć wyznaczony sobie cel. Osiągnięcie tego celu przyczynia się do zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji i przynależności, co z kolei sprzyja wyższemu dobrostanowi (Sheldon, Goffreid, 2023).

Jednym z psychologicznych czynników wyjaśniających podejmowanie i realizowanie celów z powodów zgodnych z Ja jest przekonanie o własnej skuteczności (Judge, Bono, Erez, Locke, 2005). Przekonanie o własnej skuteczności stanowi także bezpośredni predyktor psychologicznego dobrostanu (Krok, Zarzycka, 2020; Lipińska-Grobelny, Narska, 2021; Siddiqui, 2015). Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności definiowane jest jako względnie stałe przekonanie o posiadaniu wystarczających kompetencji, aby skutecznie zrealizować podejmowane działania. Jest to przekonanie, że jednostka ma kontrolę nad swoim życiem i jest w stanie skutecznie radzić sobie w różnych sytuacjach, nawet w obliczu wyzwań i przeciwności (Schwarzer, Jerusalem, 1995). Zgeneralizowane przekonanie o własnej

skuteczności odzwierciedla wiarę jednostki w siebie i w swoje umiejętności. Przekonanie o własnej skuteczności ma wpływ na zaangażowanie jednostki w realizację wybranego celu. Ponadto, wpływa ono na poziom trudności celu, co oznacza, że im silniejsze jest przekonanie jednostki o jej skuteczności, tym chętniej podejmuje się trudniejszych zadań i wkłada większy wysiłek w ich osiągnięcie. Przekonanie o własnej skuteczności ma związek z efektywnością podejmowanych działań, emocjonalnymi reakcjami na wykonywane zadania, strategiami reagowania na osiągnięte sukcesy oraz z motywacją (Bańka, 2005; Schwarzer i in., 1997).

W projekcie własnym analizie poddano także treść celów osobistych, które mężczyźni wymieniali jako realizowane w obszarze pracy i rodziny. Przyjęto, iż analiza treści celów osobistych stanowi cenne uzupełnienie wiedzy na temat znaczenia realizacji celów życiowych w wyjaśnianiu dobrostanu psychologicznego (Waterman, 2008; Waterman i in., 2010). W przeprowadzonym badaniu treść projektów osobistych została poddana ocenie przez sędziów, którzy mieli za zadanie sklasyfikować je do podstawowych kategorii celów życiowych zaproponowanych i zdefiniowanych przez Little'a i jego współpracowników (Little, Chambers, 2004; Little, Gee, 2007).

Aby udzielić odpowiedzi na postawione w projekcie pytania badawcze, przeprowadzono badanie 301 mężczyzn. Wszyscy uczestnicy badania byli aktywni zawodowo, mieli co najmniej wykształcenie średnie, pozostawali w związku romantycznym i wychowywali co najmniej jedno dziecko poniżej 18. roku życia. Prawie połowa badanych wskazała, że sprawuje opiekę nad dwojgiem dzieci, podczas gdy pozostali mężczyźni wychowują jedno, troje bądź więcej dzieci. Każda badana osoba pełniła zatem zarówno role rodzinne, jak i zawodowe. W ramach przeprowadzonych badań wykorzystano następujące narzędzia pomiaru zmiennych: *Analizę Projektów Osobistych* Little'a (1983), *Kwestionariusz Zgodności z Ja Celu* Sheldona i Kassera (1998) w polskim tłumaczeniu Lachowskiej (materiały niepublikowane), *Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności* Schwarzera i Jerusalema (1995) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001) oraz *Skalę Dobrostanu Psychologicznego* Ryff i Keyes (1995) w polskiej adaptacji Kroka (2012). Zastosowano ponadto *Kwestionariusz danych demograficznych* opracowany na potrzeby tego projektu.

Praca składa się z dziewięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym przedstawiono charakterystykę psychologiczną okresu wczesnej dorosłości oraz omówiono związane z nim zadania rozwojowe. Poruszono zagadnienie ról społecznych, jakie człowiek dorosły pełni na tym etapie życia, ze szczególnym uwzględnieniem wzorców funkcjonowania mężczyzn w rolach rodzinnych i zawodowych. W rozdziale drugim wprowadzono w problematykę dobrostanu człowieka. Przedstawiono dwa ujęcia wykorzystywane w rozumieniu dobrostanu:

hedonistyczny i eudajmonistyczny. Zaprezentowano założenia modelu dobrostanu autorstwa Ryff (1989) oraz omówiono czynniki wyjaśniające dobrostan psychologiczny. Rozdział trzeci poświęcono problematyce celów w życiu człowieka. Scharakteryzowano cele realizowane przez młodych dorosłych oraz przedstawiono różne sposoby kategoryzacji celów osobistych, stosowane w dotychczasowych badaniach. W rozdziale czwartym skoncentrowano uwagę na procesach motywacyjnych związanych z realizacją celów. Przedstawiono założenia modelu zgodności motywacji celu z Ja Sheldona i Kassera (1995, 1998), opartego na teorii autodeterminacji (Deci, Ryan, 1999). Omówiono znaczenie celów życiowych i zgodności z Ja motywacji w kształtowaniu dobrostanu. Rozdział piąty poświęcono na przedstawienie koncepcji przekonania o własnej skuteczności. Omówiono także znaczenie przekonania o własnej skuteczności w wyjaśnianiu dobrostanu oraz podejmowaniu celów z motywów zgodnych z Ja. W rozdziale szóstym zaprezentowano problem pracy oraz przedstawiono przyjęty w badaniu własnym hipotetyczny model zależności między zmiennymi. W rozdziale tym sformułowano hipotezy, uzasadniając je uprzednio w świetle teorii i wyników dotychczasowych badań. W rozdziale siódmym omówiono metodologię badania własnego, prezentując charakterystykę badanych osób, narzędzia pomiaru zmiennych oraz sposób przeprowadzenia badania. W rozdziale ósmym przedstawiono wyniki przeprowadzonego badania, a w rozdziale dziewiątym dokonano syntezy i interpretacji tych wyników. Ponadto wskazano na ograniczenia zrealizowanego projektu oraz zaprezentowano sugestie dotyczące dalszych badań i możliwe implikacje praktyczne uzyskanych wyników.

1. ROLE RODZINNE I ZAWODOWE MĘŻCZYŹN W OKRESIE WCZESNEJ DOROSŁOŚCI

W projekcie własnym uwagę skoncentrowano na grupie mężczyzn będących na etapie życia określanym jako wczesna dorosłość. Poznanie charakterystyki psychologicznej tego okresu życia i specyfiki zadań rozwojowych oraz charakterystyki psychologicznej ról społecznych pełnionych na tym etapie dostarcza kontekstu teoretycznego dla sformułowania problemu badawczego. Rozdział ten poświęcono omówieniu specyfiki psychologicznej okresu wczesnej dorosłości. Szczególną uwagę zwrócono na zadania rozwojowe związane z tym etapem życia. Wprowadzono w problematykę ról społecznych realizowanych w omawianym okresie, w szczególności przedstawiono wzorce funkcjonowania mężczyzn w rolach rodzinnych i zawodowych.

1.1. Zadania rozwojowe okresu wczesnej dorosłości

Według Olesia (2011) dorosłość jest okresem rozwojowym obejmującym kilkadziesiąt lat, trwającym od dorastania do starości. Granice czasowe tego okresu są determinowane głównie przez czynniki biologiczne, demograficzne i socjokulturowe, związane z długością życia i tempem procesów starzenia się. Dorosłość jest określana jako okres życia obejmujący przedział wiekowy od 20–25 do 65–85 lat, podzielony na trzy główne etapy: wczesną, średnią i późną dorosłość. W tym rozdziale zostanie omówiony etap wczesnej dorosłości.

Wczesna dorosłość zwykle trwa od 20. do 40. roku życia (Bee, 2004). W tym okresie młody dorosły posiada pełnię sił fizycznych i wysoki poziom sprawności intelektualnej, dzięki czemu jest w stanie osiągnąć niezależność ekonomiczną. Podejmuje różne nowe obowiązki i odpowiedzialnie je wykonuje, angażując się jednocześnie w pełnienie nowych ról społecznych (Harwas-Napierała, Trempała, 2005).

Wczesna dorosłość wiąże się z określonymi wyzwaniami, możliwościami i zadaniami charakterystycznymi dla tego etapu życia (Oleś, 2011). Podstawowymi zadaniami wczesnej dorosłości są opieka nad młodszym pokoleniem i wspieranie jego rozwoju, jak również opieka nad starzejącymi się rodzicami, przy jednoczesnym łączeniu obowiązków i zadań związanych z pracą zawodową. Młody dorosły pełni w tym czasie kilka ról jednocześnie, takich jak: rodzic, małżonek/partner, opiekun osób starszych i pracownik, realizując je w różnych sferach życia (Janicka, 2008). Ważnym aspektem wczesnej dorosłości jest także

rozwój tożsamości i poszukiwanie swojego miejsca w społeczeństwie. Osoba w tym okresie życia stara się zdefiniować swoje wartości, cele i aspiracje oraz określić własne role społeczne. To również czas, w którym dokonuje wyborów edukacyjnych, zawodowych i życiowych, które mogą mieć istotny wpływ na dalszy jej rozwój i satysfakcję życiową (Arnett, 2000). Jak wskazują współcześni teoretycy i badacze (na przykład Bąk, 2017; Kociuba, 2016), istotne jest podtrzymywanie tożsamości jednostki. Obejmuje to utrzymanie poczucia spójności i integralności Ja, co ma istotne znaczenie dla późniejszego prawidłowego funkcjonowania jednostki. Wczesna dorosłość jest więc okresem pełnym wyzwań i możliwości rozwojowych, wymagającym równowagi między różnymi obszarami życia oraz umiejętności radzenia sobie z nowymi rolami i obowiązkami.

W literaturze przedmiotu przedstawiane są różne koncepcje zadań rozwojowych, którym jednostka musi stawić czoła na danym etapie życia. Jedną z tych koncepcji opracował Havighurst (1997), który definiuje zadania rozwojowe jako wyzwania pojawiające się w danym okresie życia lub w jego pobliżu. Pomyślnie wywiązanie się z tych zadań prowadzi do poczucia spełnienia, zadowolenia i satysfakcji oraz zwiększa prawdopodobieństwo prawidłowego dalszego rozwoju. Trudności w realizacji zadań mogą natomiast prowadzić do braku szczęścia, dezaprobaty ze strony otoczenia oraz trudności w kolejnych etapach życia. Każdy okres rozwojowy wiąże się z określonymi problemami, których pokonanie przyczynia się do osiągnięcia poczucia zadowolenia. Według Havighursta wczesna dorosłość wiąże się z realizacją następujących zadań rozwojowych: wybór partnera życiowego, nauka życia w małżeństwie, założenie rodziny, wychowywanie dzieci, zarządzanie domem, podjęcie pracy i realizacja roli zawodowej, przejęcie obowiązków i odpowiedzialności obywatelskich oraz znalezienie własnej grupy społecznej. Źródła tych zadań autor teorii postrzega w trzech wymiarach społecznych: dojrzwaniu fizycznym, nacisku kulturowym oraz indywidualnych aspiracjach i wartościach jednostki. Pomyślnie przejście przez te wyzwania pomaga człowiekowi w osiągnięciu harmonii między różnymi obszarami życiowymi oraz rozwinięciu poczucia tożsamości i poczucia spełnienia. Havighurst (1997) patrzy na młodego dorosłego z szerszej perspektywy, zwracając uwagę zarówno na nawiązywane przez niego relacje interpersonalne, jak i na szerokie ujęcie podejmowanych przez niego aktywności w społeczeństwie.

Koncepcję zadań rozwojowych Havighursta (1997) rozwija tęczy model kariery życiowej Supera (1990). Autor tej koncepcji analizuje zadania rozwojowe człowieka, wymieniając poszczególne okresy w życiu dorosłego: wzrost, poszukiwanie, utrzymanie oraz schyłek. Według Supera kariera życiowa jest układem pełnionych jednocześnie lub

sekwencyjnie ról społecznych, gdzie czas i zaangażowanie w każdą z tych ról zmieniają się wraz z rozwojem osoby i zmianami w jej środowisku. W tęczowym modelu kariery życiowej przedstawiane są dwa wymiary: podłużny, prezentujący fazy życia człowieka, oraz poprzeczny, ukazujący pełnione role społeczne. Podjęcie nowej roli może zwiększać lub zmniejszać możliwość realizacji innych ról. Przy podejmowaniu istotnych decyzji życiowych znaczenie mają różne czynniki sytuacyjne, takie jak struktura społeczna, ustrój społeczno-ekonomiczny, procedury zatrudniania, oraz czynniki podmiotowe, takie jak wartości, umiejętności i zdolności jednostki.

Erikson (2004) również porusza tematykę wczesnej dorosłości. Przedstawia stadialny opis przebiegu życia człowieka dorosłego, w ramach którego wyróżnia osiem stadiów rozwoju ego. Zgodnie z jego teorią rozwój jednostki zachodzi dzięki pokonywaniu specyficznych kryzysów związanych z kolejnymi etapami życia. Wczesna dorosłość według Eriksona to okres między 20. a 35. rokiem życia, w którym występuje szóste stadium rozwoju ego, charakteryzujące się kryzysem intymność–izolacja. Głównym zadaniem rozwojowym wczesnej dorosłości jest osiągnięcie zdolności do nawiązywania intymnych relacji z innymi osobami oraz przyjmowanie odpowiedzialności za te relacje. W tym okresie dorosły człowiek osiąga względnie zintegrowaną osobowość i wypracowane poczucie tożsamości, co jest niezbędne do rozwinięcia zdolności do emocjonalnej i fizycznej bliskości z drugą osobą. Umożliwia to młodemu dorosłemu nawiązywanie relacji partnerskich, zarówno przyjacielskich, jak i intymnych, które przynoszą mu satysfakcję. Jednocześnie w tym okresie rozwija się zdolność do tworzenia społeczności, tak w środowisku pracy, jak i w kręgu przyjaciół i rodziny. Wczesna dorosłość opisywana jest jako dobry moment na zawieranie małżeństw oraz pełnienie ról rodzicielskich. Do zadań życiowych, którym młody dorosły musi sprostać w tym okresie, należy przede wszystkim wybór ścieżek samorealizacji w konkretnym środowisku społecznym, wybór partnera życiowego oraz integracja doświadczeń z różnych sfer aktywności. Wczesna dorosłość stanowi zatem kluczowy okres w życiu jednostki, w którym rozwijają się umiejętności społeczne i emocjonalne potrzebne do budowania satysfakcjonujących relacji. Jest to czas, w którym jednostka ma możliwość eksploracji i eksperymentowania w różnych obszarach życia, a podjęte decyzje i wybory mają istotne konsekwencje dla dalszego jej rozwoju i satysfakcji w późniejszych fazach dorosłości (Erikson, 2004).

Teoria Eriksona została rozwinięta przez Marcję (1994), który podkreśla, że osiągnięcie tożsamości stanowi jedno z istotnych zadań rozwojowych człowieka dorosłego. Autor wyróżnia dwa procesy właściwe dla kształtowania się u jednostki poczucia tożsamości.

Jako pierwszy wymienia proces poszukiwania, nazywany początkowo kryzysem. Jest to proces aktywnego eksplorowania obecnych możliwości człowieka w otaczającym go środowisku, rozpoznawania panujących w tym otoczeniu relacji, jak również przeglądu osobistych zasobów. Drugi wyróżniony przez Marcję proces to zaangażowanie, które oznacza podjęcie decyzji oraz wyboru drogi, którą młody dorosły chce podążać, przy jednoczesnym przyjęciu odpowiedzialności za swoje postępowanie. Opisywane przez autora koncepcji procesy są związane z różnymi obszarami życia człowieka dorosłego: życiem zawodowym, wartościami, wyzwaniem i ideologią. Na podstawie opisanych wymiarów Marcja (1994) wyróżnia cztery statusy tożsamości: tożsamość osiągniętą, tożsamość nadaną (inaczej przekazywaną), tożsamość dyfuzyjną (inaczej rozproszoną) oraz tożsamość moratoryjną (inaczej odroczone). Człowiek z tożsamością osiągniętą podjął już zaangażowanie, poprzedzone czasem aktywnego poszukiwania. Osoba o tożsamości nadanej – choć podjęła już wprawdzie zaangażowanie – nie doświadczyła jeszcze kryzysu poszukiwania. Jednostka o tożsamości moratoryjnej nie jest wciąż gotowa do podejmowania ważnych decyzji życiowych, charakteryzuje ją tym samym długi okres poszukiwań i eksploracji. Z kolei młody człowiek o tożsamości rozproszonej nie potrafi jeszcze planować własnego życia, a także dokonywać samodzielnych wyborów, przy czym nie ma własnych przekonań i nie podejmuje trudu, by je nabyć (Marcja, 2006).

Levinson (1990) w swojej teorii również zwraca uwagę na realizację zadań rozwojowych wynikających z różnych doświadczeń oraz na zmiany w strukturze życia człowieka. Analizuje bieg życia ludzkiego, uwzględniając wzajemne oddziaływanie płaszczyzn: biologicznej, społecznej i psychologicznej. Wyróżnia w swojej teorii cztery etapy życia, z których jednym jest wczesna dorosłość, obejmująca okres od 22. do 45. roku życia. To czas, w którym człowiek podejmuje próby odnalezienia swojego miejsca w świecie oraz określa plany niezbędne do realizacji nowych projektów, stanowiących prowizoryczną strukturę życia. Etap wczesnej dorosłości według Levinsona składa się z kilku faz, które mają istotne znaczenie dla rozwoju jednostki. Pierwszą fazą jest okres przejścia do dorosłości, który trwa od 17. do 22. roku życia. Następnie pojawia się faza nowicjatu, w której tworzy się nowa struktura życia, trwająca od 22. do 28. roku życia. Kolejna faza, pośrednia, charakteryzuje się przystosowywaniem do nowej struktury życiowej i trwa od 28. do 33. roku życia. Faza kulminacji to okres końcowego ustabilizowania się struktury życia i trwa od 33. do 40. roku życia. Ostatecznie, następuje przejście do średniej dorosłości, która obejmuje okres od 40. do 45. roku życia. Podobnie jak Havighurst (1997), Levinson również identyfikuje zadania rozwojowe charakterystyczne dla okresu wczesnej dorosłości. Wśród

tych zadań znajdują się te, na które również Havighurst zwraca uwagę. Należą do nich poszukiwanie partnera życiowego oraz realizacja życia zawodowego. Dodatkowo Levinson akcentuje istotną rolę zaangażowania młodego dorosłego w życie społeczne, wynikającą z potrzeby odnalezienia swojego miejsca w strukturze społecznej, poszukiwania wzorców osobowych wśród innych dorosłych jednostek oraz wyznaczania sobie zasadniczych celów życiowych. W całym okresie wczesnej dorosłości człowiek staje przed różnorodnymi wyzwaniami i zadaniem realizacji swoich aspiracji. To właśnie w tym czasie często zakłada własną rodzinę i podejmuje ważne decyzje, które będą miały wpływ na jego przyszłość. Osoba przeżywająca ten etap życia musi zmierzyć się z różnorodnymi dylematami związanymi z wyborem zawodu oraz oczekiwaniami społecznymi. Podejmowanie nowych ról społecznych często niesie za sobą konflikty i sprzeczności wynikające z różnorodnych obowiązków.

Dokonując przeglądu koncepcji dotyczących psychologicznej charakterystyki okresu wczesnej dorosłości, takich jak zadania rozwojowe, zmiany w strukturze życia czy kryzysy życiowe, można wyciągnąć wspólne wnioski dotyczące tego etapu życia człowieka. Istnieje powszechne przekonanie, że wczesna dorosłość jest czasem, w którym jednostka intensywnie angażuje się w różnorodne zadania rozwojowe, obejmujące wszystkie sfery jej aktywności. Według teoretyków i badaczy, takich jak Brzezińska (2000), Diener i Diener (1995), Havighurst (1997) oraz Trempała (2000), pozytywne rozwiązanie tych zadań ma istotne znaczenie dla jakości życia jednostki dorosłej. Zaspokajanie potrzeb i osiągnięcie celów wynikających z tych zadań stanowi integralną część prawidłowego rozwoju psychospołecznego oraz stanowi fundament dla dalszego rozwoju (Liberska, 2008). Szczególną wagę ma skuteczne radzenie sobie młodej osoby z zadaniami i wyzwaniami tego okresu, ponieważ ich pozytywne rozwiązanie przynosi jej korzyści. W rezultacie satysfakcja z realizowanych zadań rozwojowych może być uznana za istotny komponent dobrostanu (Liberska, 2004, 2008). W okresie wczesnej dorosłości istotną rolę pełnią zadania, które kształtują zarówno życie rodzinne, jak i zawodowe jednostki, a które ta musi skutecznie pogodzić.

1.2. Role rodzinne i zawodowe w życiu człowieka

W trakcie realizacji zadań rozwojowych istotne jest wypełnianie ról społecznych, nierozłącznie związanych z tym procesem. W perspektywie psychologicznej rola społeczna to istotny element rozwoju jednostki. Przez Argyle'a (1999) jest rozumiana jako oczekiwany

przez daną grupę społeczną wzorzec zachowania, realizowany przez większość osób zajmujących określoną pozycję. Role odnoszą się do różnych aspektów działania, jak na przykład sposobów nawiązywania relacji z innymi czy żywionych i ujawnianych postaw i przekonań. Rostowska i Borchet (2016) opisują rolę społeczną jako zbiór zachowań, które grupa określa w kontekście własnych norm i zasad oraz oczekuje, że jej członkowie będą je realizować. Badaczki podkreślają, że rola społeczna pojawia się w sytuacjach, w których jednostka ściśle identyfikuje się z przynależnością do danej grupy. Z uwagi na to, że człowiek dorosły w życiu społecznym jest członkiem wielu różnych układów społecznych, pełni także wiele różnorodnych ról (Noor, 2004). Pełnienie różnych ról społecznych daje możliwość eksploracji i kształtowania własnej tożsamości oraz dostarcza kontekstu społecznego, w którym jednostka może realizować swoje cele i potrzeby. Pełnienie różnych ról społecznych przez człowieka wpływa także na samopoczucie, satysfakcję z życia oraz relacje nawiązywane z innymi ludźmi. Warto zatem zgłębić wiedzę na temat ról społecznych podejmowanych przez człowieka, jak również na temat czynników, które wpływają na poziom zadowolenia z ich pełnienia (Argyle, 1999; Noor, 2004; Rostowska, Borchet, 2016).

Według Rostowskiej (2009) istnieją trzy kluczowe czynniki, które wpływają na poziom zadowolenia jednostki z pełnienia przez nią ról społecznych. Pierwszym z nich są indywidualne możliwości jednostki, zależące od jej płci, wieku oraz indywidualnych predyspozycji. Różnice wynikające z tych czynników mogą mieć wpływ na zdolności i skuteczność w pełnieniu konkretnych ról społecznych. Kolejnym istotnym czynnikiem są wzory postaw, w tym obowiązki i oczekiwania społeczne, powiązane z przynależnością do konkretnej grupy. Każda grupa ustala normy i oczekiwania wobec swoich członków, determinujące sposób, w jaki jednostka powinna się zachowywać i wypełniać swoje role. Trzecim czynnikiem jest liczba i jakość pełnionych ról społecznych, które są akceptowane przez społeczeństwo. Pełnienie różnorodnych ról może mieć wpływ na jakość życia człowieka, ponieważ angażowanie się w różne role sprawia, że jednostka ma poczucie celu i sensu życia. Uwzględnienie tych trzech czynników pomaga w identyfikacji obszarów, w których jednostka może się rozwijać i osiągać większą satysfakcję z pełnionych ról (Rostowska, 2009).

Pełnienie ról społecznych ma istotne znaczenie nie tylko dla rozwoju jednostki, lecz także – jak wskazuje Rostowska (2009) – odgrywa znaczącą rolę dla jakości życia. Role społeczne pełnią ważną funkcję, umożliwiając człowiekowi wyznaczenie kierunku działania oraz dostarczając poczucia ukierunkowania w życiu (Ahrens, Ryff, 2006). Wyniki

dotychczasowych badań sugerują, że pełnienie różnorodnych ról społecznych przyczynia się do pozytywnego nastroju, zdobywania nowych umiejętności oraz wzrostu zasobów osobistych (Demerouti, Bakker, Voydanoff, 2010). Przykładowe zasoby osobiste, które mogą rozwijać się dzięki pełnieniu ról społecznych, to m.in. zwiększona samoocena, silniejsze przekonanie o samoskuteczności, umiejętność współpracy, lepsze radzenie sobie ze stresem oraz rozwinięte umiejętności interpersonalne. Zrozumienie wpływu podejmowania różnych ról społecznych na jednostkę jest istotne dla analizy aspektów rozwojowych oraz jakości życia człowieka (Ahrens, Ryff, 2006; Demerouti, Bakker, Voydanoff, 2010; Rostowska, 2009).

Badacze poruszający w swoich rozważaniach zagadnienia pełnienia przez człowieka wielorakich ról społecznych odnoszą się często do teorii systemów Bronfenbrennera (1976; Bronfenbrenner, Morris, 2006). Według autora tej teorii praca zawodowa i życie rodzinne to dwa znaczące obszary aktywności życiowych, w których młody dorosły podejmuje się realizacji różnych ról społecznych. Praca i rodzina ujmowane są jako mikrosystemy wpływające na rozwój i funkcjonowanie człowieka dorosłego. Mikrosystem pracy i rodziny różnią się od siebie pod względem reguł, norm społecznych, wartości oraz oczekiwań. Obszar pracy stanowi mikrosystem, który obejmuje wszystkie aspekty związane z zatrudnieniem, takie jak: miejsce pracy, relacje z kolegami, hierarchia, struktura organizacyjna, wymagania dotyczące pracy i oczekiwania. W tym kontekście jednostka nawiązuje interakcje i podejmuje różne role społeczne: pracownik, kolega, lider, podwładny, specjalista czy też przedstawiciel danej profesji. Obszar pracy wpływa na jednostkę, kiedy są jej dostarczane zadania i cele do osiągnięcia, a także stwarzane możliwości rozwoju zawodowego. Normy społeczne, wartości i oczekiwania obowiązujące w miejscu pracy kształtują zachowania i oczekiwania dotyczące efektywności, komunikacji, współpracy, a także równowagi między pracą a życiem prywatnym. Z kolei obszar rodziny to mikrosystem obejmujący relacje i interakcje w kontekście rodzinnym. Rodzina pełni kluczową rolę w życiu jednostki i wpływa na jej rozwój zarówno emocjonalny, jak i społeczny. W ramach obszaru rodziny jednostka pełni różne role społeczne, takie jak rodzic, małżonek, dziecko, opiekun czy też brat/siostra. Relacje rodzinne, normy społeczne i wartości obowiązujące w systemie rodzinnym kształtują wzorce zachowań, oczekiwania dotyczące odpowiedzialności, wsparcia emocjonalnego oraz interakcji między członkami rodziny. To, jak jednostka pełni role społeczne zarówno w pracy, jak i w rodzinie, jest determinowane przez interakcje między tymi dwoma mikrosystemami oraz wpływami makrosystemów, takich jak kultura, społeczeństwo i instytucje. Teoria Bronfenbrennera podkreśla znaczenie kontekstu społecznego i kulturowego dla pełnienia ról

społecznych. Ważne jest zwrócenie uwagi na to, że obszar pracy i obszar rodziny wiążą się ze sobą wzajemnie. Interakcje między tymi mikrosystemami są istotne dla zrozumienia funkcjonowania jednostki i jej dobrostanu. Z jednej strony sukces zawodowy jednostki może oddziaływać na jej funkcjonowanie w rodzinie, gdy zaspokaja materialne potrzeby, a także mieć wpływ na czas i energię, które jednostka poświęca na sprawy rodzinne. Z drugiej strony jakość relacji rodzinnych i wsparcie emocjonalne od członków rodziny mogą wpływać na funkcjonowanie i efektywność jednostki w obszarze pracy. Podsumowując, obszar pracy i obszar rodziny według teorii Bronfenbrennera to dwa odrębne, ale wzajemnie powiązane mikrosystemy, które mają znaczący wpływ na rozwój i funkcjonowanie człowieka dorosłego. Różnice w regułach, normach społecznych, wartościach i oczekiwaniach w tych obszarach, a także interakcje między nimi oraz wpływ makrosystemów, takich jak kultura i społeczeństwo, są istotne dla zrozumienia pełnienia ról społecznych jednostki w kontekście pracy i rodziny.

Praca zawodowa i życie rodzinne stanowią zatem dwie niezwykle ważne rzeczywistości w życiu człowieka dorosłego. Obszary te są szczegółowo badane przez Clark (2000), autorkę teorii granic praca–życie. Clark w prezentowanej przez siebie koncepcji podkreśla, że praca i rodzina to dwie różne sfery, mające własne reguły, wartości i priorytety. W swojej teorii autorka opisuje obszar pracy i obszar rodziny jako dwa odrębne, ale wzajemnie powiązane obszary życia jednostki. Obszar pracy dotyczy aktywności zawodowych, zadań wykonywanych w miejscu pracy, obowiązków, oczekiwań i relacji związanych z pracą. Jest to sfera, w której jednostka angażuje się w swoje obowiązki zawodowe, rozwija umiejętności, osiąga cele zawodowe, zarabia na życie i buduje swoją karierę. Obszar pracy może mieć swoje unikalne wymagania, stresory i satysfakcje. W tej sferze jednostka angażuje się w wymienianie swojej siły roboczej w zamian za wynagrodzenie. W pracy jednostka wykonuje określone zadania, współpracuje z innymi pracownikami, podlega hierarchii organizacyjnej i jest oceniana na podstawie osiągniętych wyników. Obszar pracy wiąże się z określonymi normami, wartościami i oczekiwaniami, które kształtują zachowania pracowników. Natomiast obszar rodziny dotyczy relacji i interakcji w ramach jednostkowego życia rodzinnego. To tutaj jednostka pełni role rodzinne, takie jak małżonek, rodzic, dziecko. W obszarze rodziny nawiązuje bliskie więzi emocjonalne, dzieli się obowiązkami domowymi, podejmuje decyzje dotyczące wychowania dzieci i wspiera członków rodziny w trudnych sytuacjach. Obszar rodziny może być również związany z obowiązkami dotyczącymi gospodarstwa domowego oraz dbania o dobrobyt jego członków. Według teorii Clark (2000) w obszarze pracy dominuje rywalizacja, konkurencja

i dążenie do sukcesu zawodowego, podczas gdy w obszarze rodziny istotne jest dbanie o relacje, bliskość emocjonalną i wsparcie. Choć obszar pracy i rodziny różnią się między sobą pod wieloma względami, autorka teorii zaznacza, że są one ze sobą również powiązane i pozostają we wzajemnej interakcji.

Zdaniem Lachman (2004) praca zawodowa odgrywa istotną rolę w życiu człowieka dorosłego, gdyż definiuje jego tożsamość oraz wpływa na rozwój intelektualny i poznawczy. Wskazuje także, że praca stanowi ważny czynnik determinujący pozycję społeczną jednostki. Wołk (2000) i Urbański (2000) również uważają, że praca odgrywa fundamentalne znaczenie w życiu człowieka, gdyż jest wskazywana jako główna forma aktywności, a dzięki wymiarowi ekonomicznemu pozwala człowiekowi na zaspokojenie jego potrzeb. Ponadto wskazują, iż praca zawodowa ma również wpływ na kształtowanie całego społeczeństwa, historii i kultury. Osoby, które przywiązują dużą wagę do roli zawodowej, są skłonne do podejmowania dodatkowych wysiłków w celu osiągnięcia sukcesu w karierze. Satysfakcja z pełnienia roli pracownika wiąże się ze wzrostem samooceny oraz daje możliwość doświadczania sukcesów (Sobolewska-Popko, 2015). Rozwój kariery zawodowej umożliwia zaspokojenie egzystencjalnych potrzeb młodego dorosłego, takich jak utrzymanie, osiągnięcie odpowiedniego statusu społecznego, otrzymywanie wynagrodzenia za pracę oraz poczucie bezpieczeństwa (Rostowska, 2009). Praca zawodowa jest również źródłem niezależności dla jednostki, przyczynia się do wzrostu poczucia własnej wartości, sprzyja samorozwojowi i nawiązywaniu satysfakcjonujących relacji społecznych (Płopa, 2015). Wnioski płynące z tych rozważań wskazują, że pełnienie ról zawodowych ma istotne znaczenie dla pozytywnego funkcjonowania człowieka dorosłego. Z badań prowadzonych na gruncie pedagogiki, socjologii i psychologii (Błasiak, Dybowska, 2017; Gębuś, 2014; Płopa, 2015) wynika, że współcześnie praca zawodowa zajmuje wysokie miejsce w hierarchii osobistych celów człowieka dorosłego. Stanowi bowiem jedno z podstawowych zadań życiowych, które decyduje o rozwoju jednostki.

Liberska (2015) jest zdania, że życie rodzinne również odgrywa istotną rolę w rozwoju jednostki, pełniąc funkcje wspierające i stymulujące. Zwraca uwagę na to, że to właśnie w rodzinie młody dorosły buduje swoją tożsamość, wykorzystując swoje wewnętrzne zasoby i potencjał. Lachowska (2018) wskazuje, podobnie jak inni badacze i teoretycy, na istotną rolę rodziny w życiu jednostki, akcentując przy tym, że to właśnie w rodzinie zachodzi proces kształtowania człowieka. Płopa (2015), opisując życie rodzinne, uważa je za obszar, w którym dorosła osoba, podejmując się pełnienia ról rodzinnych, rozwija swoje cechy, wartości, przekonania i tworzy własny obraz siebie. Pełnienie tych ról, jak

zauważa Oleś (2011), przyczynia się do zadowolenia z życia oraz dostarcza jednostce wsparcia emocjonalnego i satysfakcji z życia intymnego. Jak wskazują badacze (na przykład Braun-Gałkowska, 2008; Rostowska, 2009), podejmowanie różnych ról rodzinnych, odnoszących się do tworzenia bliskich więzi z innymi przyczynia się do odczuwania szczęścia i radości. Podobnie Liberska (2015) zauważa, że szczęśliwe i satysfakcjonujące relacje w rodzinie sprzyjają harmonii i równowadze psychicznej jednostki, jak również korzystnie oddziałują na jej zdrowie fizyczne. Dotychczas prowadzone badania potwierdzają, że satysfakcja z życia rodzinno-małżeńskiego ma pozytywny wpływ na ogólną jakość życia człowieka, jego dobrostan emocjonalny oraz poziom satysfakcji z życia (Braun-Gałkowska, 2008; Rostowska, 2009). Noor (2004) tak samo podkreśla, iż bliskie, wspierające i satysfakcjonujące relacje z partnerem życiowym, dziećmi, rodzeństwem czy innymi członkami rodziny przyczyniają się do większego dobrostanu jednostki. Wnioski płynące z powyższych badań jednoznacznie wskazują na istotną rolę pełnienia różnorodnych ról rodzinnych w życiu dorosłych jednostek. Pełnienie tych ról ma znaczący wpływ na kształtowanie ich tożsamości, rozwój osobisty, poziom satysfakcji oraz ogólną jakość życia.

1.3. Specyfika funkcjonowania mężczyzn w rolach społecznych

Funkcjonowanie człowieka w różnych rolach jest wynikiem oczekiwań społecznych oraz indywidualnych wyobrażeń jednostki na temat tych ról (Świętochowski, 2015). Mężczyzna dostosowuje się do wymagań stawianych przez społeczność, a także kształtuje swoje role na podstawie własnych przekonań i wartości w różnych sytuacjach życiowych. Pełnienie ról rodzinnych i zawodowych przez mężczyzn na przestrzeni lat ulega jednak zmianie pod wpływem rozwoju gospodarczego, zmian kulturowych oraz społecznych (Lachowska, 2008). Do istotnych zjawisk społecznych, które Lachowska (2012) wymienia jako znaczące w pełnieniu wielorakich ról, zalicza się m.in.: wzrost wskaźnika kobiet aktywnych zawodowo; wzrost liczby rodzin posiadających dzieci na utrzymaniu, gdzie oboje małżonkowie podejmują pracę zarobkową, oraz przemiany w rolach społecznych związane z odchodzeniem od tradycyjnego podziału obowiązków związanych z płcią. W wyniku tych transformacji różnorodność, złożoność i czas poświęcany na pełnienie ról społecznych przez mężczyzn uległy ewolucji.

W literaturze przedmiotu funkcjonuje rozróżnienie na tradycyjny i nietradycyjny model pełnienia przez człowieka dorosłego ról społecznych. Tradycyjny model zakłada,

że pełnienie ról zawodowych jest naturalne dla mężczyzn, podczas gdy kobiety są bardziej skłonne do rezygnacji z tych ról zarówno w sferze instrumentalnej, jak i emocjonalnej (van Steenberg, Ellemers, Mooijaart, 2007). Nietradycyjny model zakłada przemiany związane z podziałem obowiązków z uwagi na płeć oraz elastyczne podejście do pełnienia ról społecznych (Miluska, 2015). Plopa (2007) zauważa, że na preferowane przez kobiety i mężczyzn role społeczne wpływ mają istotne różnice między nimi, zawarte w sferze biologicznej, psychicznej i osobowościowej.

W tradycyjnym modelu mężczyzna pełni rolę żywiciela i opiekuna rodziny, będąc odpowiedzialnym za pracę jako źródło zabezpieczenia materialnego, posiadając władzę decyzyjną i sprawczą oraz reprezentując rodzinę na zewnątrz (Janicka, 2011). Tradycyjnie oczekuje się, że mężczyźni będą zaangażowani w pracę zawodową oraz skupieni na swojej karierze i zapewnieniu rodzinie bezpieczeństwa ekonomicznego (Lachowska, 2012; Somech, Drach-Zahavy, 2007). Jednak praca zawodowa ma dla mężczyzn również inne znaczenie – jest głównym źródłem samorealizacji i jednym z podstawowych celów w ich życiu (Harwas-Napierała, Trempała, 2005). Wpływa na funkcjonowanie mężczyzn oraz całego ich systemu rodzinnego (Rostowska, 2008). Mężczyźni często pracują na wysokich stanowiskach i społeczeństwo oczekuje od nich, że będą odpowiedzialni za finanse rodziny, co staje się dla nich priorytetem w stosunku do obowiązków domowych (Rostowska, 2008). Dla mężczyzn ważne jest utrzymanie wizerunku dobrego ojca i pracownika, a ich aktywność zawodowa może być postrzegana jako zaangażowanie w role rodzinne (Dermott, 2006). Wnioskować można zatem, że tradycyjne modele odnoszące się do ról społecznych zakładają, że mężczyźni pełnią rolę żywiciela i opiekuna rodziny, a praca zawodowa jest dla nich głównym źródłem rozwoju osobistego i ma istotne znaczenie dla odczuwanej przez nich jakości życia (Plopa, 2015; Zalewska, Jaros, 2008). Jednak zmieniające się normy społeczne i postawy skłaniają do refleksji nad różnorodnością i elastycznością ról społecznych oraz potrzebą osiągnięcia przez mężczyzn równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym.

Tymczasem nietradycyjny model funkcjonowania mężczyzn w rolach rodzinnych i zawodowych uwzględnia przekształcenia, jakie zachodzą we współczesnym społeczeństwie (Miluska, 2015). W nietradycyjnym modelu rodziny obserwuje się większą równość i współpracę pomiędzy partnerami w zakresie obowiązków domowych, jak również kariery zawodowej. W takim modelu często występuje rozdzielenie ról – zarówno mężczyźni, jak i kobiety mogą być aktywni i w sferze zawodowej, i rodzicielskiej, dostosowując się do indywidualnych preferencji i umiejętności (Coltrane, 2000). We współczesnym modelu rodziny mężczyźni zdają sobie sprawę z ważności relacji z innymi i podejmują aktywności

w sferze domowej, umożliwiając swoim żonom rozwijanie kariery zawodowej (Kaźmierczak, 2008). Współcześni mężczyźni są coraz bardziej świadomi, że pełnienie ról rodzinnych jest powołaniem, które wymaga wytrwałości, samodzielności oraz troski i poświęcenia w budowaniu więzi z dziećmi i partnerką (Kołodziej, 2010). Nowe wyzwania pojawiają się w roli ojca, ale dają także mężczyznom szansę do sprawdzenia się. Współczesne ojcostwo wydaje się bardziej autentyczne, ponieważ odzwierciedla osobiste wartości jednostki, jest świadome oraz oparte na równorzędnych relacjach partnerskich (Rydz, 2015). Coraz częściej mężczyźni przypisują znaczenie zarówno swoim rolom zawodowym, jak i rodzinnym (Lachowska, 2012). Współczesny ojciec wyraża potrzebę większego kontaktu z dziećmi, a pełnienie ról rodzicielskich wzmacnia relację z nimi, przyczyniając się do ogólnego zadowolenia z życia u mężczyzn (Barnett, Hyde, 2001). Nietradycyjny model rodziny charakteryzuje się również większą elastycznością w podejściu do ról społecznych. Partnerzy mogą wzajemnie wspierać się i dostosowywać do zmieniających się potrzeb i warunków życiowych, podejmując decyzje dotyczące podziału obowiązków i odpowiedzialności na podstawie indywidualnych umiejętności, preferencji i zasobów (Amato, Booth, Johnson, Rogers, 2007).

Należy jednak zauważyć, że choć obserwuje się większe zaangażowanie mężczyzn w życie rodzinne, to często jest to zjawisko deklaratywne i koncepcyjne, a nie powszechnie realizowane w praktyce (Lamb, 2010; Kurcbart, 2011). Badania wskazują bowiem, że w rzeczywistości nadal dominuje tradycyjne podejście, które uznaje mężczyznę za głównego żywiciela rodziny (Lachowska, 2012; Matysiak, 2005; Walker, McGraw, 2000;). W społecznej świadomości wciąż przeważa percepcja mężczyzny jako osoby skoncentrowanej głównie na pracy zawodowej (Brannen, Nilsen, 2006). Zmieniające się jednak społeczne i kulturowe konteksty kładą coraz większy nacisk na potrzebę równoważenia ról społecznych, elastyczności i współodpowiedzialności zarówno w życiu zawodowym, jak i rodzinnym (Brannen, Nilsen, 2006; Kurcbart, 2011). Badania dotyczące zagadnienia posiadania wielorakich ról ukazują, że zaangażowanie się przez mężczyzn w różne role społeczne w sferze pracy i rodziny ma znaczący wpływ na ich samorozwój, dobrostan emocjonalny i jakość ich życia (Liberska, 2015). Efektywne funkcjonowanie w tych rolach przyczynia się do osiągnięcia przez nich satysfakcji, spełnienia i harmonii w życiu.

Dotychczas prowadzone badania dotyczące jakości życia mężczyzn skupiały się głównie na ich rolach zawodowych, podczas gdy mniejszą uwagę poświęcano aspektom związanym z pełnieniem ról rodzinnych (Rostowski, 2006; Lachowska, 2012). Taki nierównomierny rozkład badań może wynikać z przekonania, że jakość życia mężczyzn

zależy głównie od ich doświadczeń związanych z pracą zawodową (Lachowska, 2012). Jednak w literaturze przedmiotu wskazuje się, że płeć ma istotne znaczenie dla wyjaśnienia jakości życia (Janowski i in., 2012; Manandhar i in., 2018). W przypadku mężczyzn częściej niż u kobiet obserwuje się zaburzenia eksternalizujące, zachowania aspołeczne oraz uzależnienia od substancji psychoaktywnych (Eaton i in., 2012; Seedat i in., 2009). Ponadto, wskaźniki samobójstw wśród mężczyzn są wyższe na całym świecie w porównaniu ze wskaźnikami wśród kobiet (WHO, 2018). Stereotypy dotyczące mężczyzn często przedstawiają ich jako bardziej sprawczych, dominujących oraz skoncentrowanych na sukcesie i osiągnięciach (Abele, 2003; Abele, Wojciszke, 2007; Kimmel, 2004). Presja związana z przestrzeganiem tych stereotypów może istotnie wpływać na jakość życia mężczyzn (Brooks, 2010; Sloan, Conner, Gough, 2014). Wnioskiem z powyższego jest fakt, że warto prowadzić badania dotyczące jakości życia mężczyzn, z uwzględnieniem zarówno aspektów związanych z rolami zawodowymi, jak i rodzinnymi. Istnieje potrzeba bardziej zrównoważonego podejścia badawczego, które uwzględni różnorodne czynniki wpływające na dobrostan mężczyzn. Zrozumienie tych czynników może przyczynić się do opracowania strategii wspierających mężczyzn w osiągnięciu pełni życia i poprawie jakości ich funkcjonowania psychospołecznego.

Mając na uwadze znaczenie realizacji przez mężczyzn zarówno ról zawodowych, jak i ról rodzinnych dla jakości ich życia (Lachowska, Łokczewska, Chrzonstowska, 2018), ważne wydaje się zbadanie znaczenia czynników związanych z ich pełnieniem w kontekście dobrostanu. W kolejnym rozdziale zostanie omówiona problematyka jakości życia oraz zostaną przedstawione koncepcje psychologicznego dobrostanu.

2. DOBROSTAN PSYCHOLOGICZNY

W rozdziale tym wprowadzono w problematykę dobrostanu człowieka. Omówiono dwa zasadnicze nurty wywodzące się z dwóch tradycji filozoficznych rozumienia dobrostanu człowieka: hedonistycznej i eudajmonistycznej. Przedstawiono założenia wielowymiarowego modelu dobrostanu autorstwa Carol Ryff (1989), który został przyjęty w badaniu własnym. W niniejszym rozdziale dokonano ponadto omówienia czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny oraz czynników z nim się wiążących.

2.1. Psychologiczne koncepcje jakości życia

Problematyka jakości życia od dawna stanowi ważny obszar zainteresowania psychologii, czego dowodem jest fakt, że badacze przez wiele lat przedstawiali wiele różnych podejść do definiowania i pomiaru tego zagadnienia (Trzebińska, 2008). W literaturze zauważa się, że termin ten jest stosowany zamiennie z takimi pojęciami jak: szczęście, zadowolenie z życia, dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny (Czapiński, 2004). Jakość życia bywa traktowana jako synonim równowagi psychicznej, obiektywnego dobrego funkcjonowania, komfortu, samorealizacji czy pomyślności w życiu (Ratajczak, 2007; Trzebińska, 2008). Zalewska (2003) rozumie jakość życia jako konstrukt wieloznaczny i wielowymiarowy, określany także jako dobrostan, dobrobyt, szczęście lub szeroko rozumiane zdrowie.

Różne dziedziny nauki, nie tylko psychologia, lecz także ekonomia, medycyna, filozofia, pedagogika i socjologia, podejmują się analizy jakości życia, jednak definiują ją w różny sposób. W ekonomii jakość życia jest wyznaczana za pomocą wskaźników i indeksów dotyczących aspektów ekonomicznych. W medycynie rozważania dotyczące jakości życia koncentrują się na subiektywnej ocenie ogólnego stanu zdrowia. Filozofia łączy pojęcie jakości życia ze szczęściem, a pedagogika odnosi się do wartości i celów życiowych jednostki. W socjologii natomiast, by ocenić jakość życia człowieka, analizuje się subiektywne i obiektywne oceny warunków i doświadczeń jednostek w społeczeństwie, uwzględniając aspekty materialne, społeczne, psychiczne i kulturowe (Wnuk i in., 2013). Pojęcie jakości życia można opisywać w wielu różnych kategoriach: normatywnych, fenomenologicznych oraz relacyjnych. W kontekście normatywnym jakość życia odnosi się

do spełnienia norm klinicznych, jak na przykład brak objawów chorobowych. W wymiarze społecznym jakość życia jest powiązana z pełnieniem ról społecznych, podczas gdy w wymiarze indywidualnym dotyczy realizacji osobistych celów (Rostowska, 2009). Można zatem wnioskować, iż jakość życia to zagadnienie kompleksowe, badane i definiowane przez różne dziedziny nauki. Każda dziedzina podchodzi do tego pojęcia z innej perspektywy, uwzględniając rozmaite czynniki i aspekty. Istnieje również różnorodność kategorii i wymiarów, które są stosowane do opisu i oceny jakości życia (Zalewska, 2003).

Z uwagi na złożoność zagadnień związanych z oceną jakości życia człowieka Veenhoven (1994) podjął próbę ich klasyfikacji. Wyróżnił on dwa różne kryteria odnoszące się do oceny jakości życia, tj. zakres kryteriów stosowanych do oceny jakości życia oraz ich rodzaj. W zakresie kryteriów oceny jakości życia autor wymienia pojęcia dobrostanu jednostki, dobrostanu społeczności oraz pojęcia mieszane, które obejmują zarówno dobrostan jednostki, jak i społeczności. Veenhoven dokonuje podziału na ogólny dobrostan i dobrostan odnoszący się do szczegółowych aspektów życia. Jeśli chodzi o rodzaj kryteriów stosowanych do oceny jakości życia, wyróżnia oceny obiektywne, subiektywne i mieszane. Oceny obiektywne dotyczą warunków i poziomu życia, dobrobytu oraz właściwości zarówno jednostki, jak i społeczności. Przyjmowanie ocen obiektywnych wynika z założenia, że warunki życiowe mogą być oceniane jako korzystne bądź niekorzystne w porównaniu z normatywnymi kryteriami, takimi jak wartości i cele. Z kolei oceny subiektywne odzwierciedlają odczucia i opinie jednostki na temat życia i jego poszczególnych sfer. Oceny mieszane odnoszą się natomiast do obiektywnych warunków i właściwości oraz ich subiektywnych ocen. Czapiński (2004), opisując jakość życia, również wskazuje na różnorodne wskaźniki używane do jej oceny. Autor podkreśla, że oceny jakości życia mogą dotyczyć zarówno grup i społeczeństw jako całości, jak i jednostek. Wskaźniki obiektywne odnoszą się do warunków życia zbiorowości, takich jak wzrost gospodarczy czy warunki życia poszczególnych jednostek (na przykład warunki społeczne i materialne). Wskaźniki subiektywne dotyczą zaś indywidualnych kryteriów wartościowania, na przykład ogólnego zadowolenia z życia lub ocen poszczególnych jego obszarów. Obiektywne kryteria oceny jakości życia oznaczają odgórne nakreślenie kryteriów i warunków, które muszą być spełnione, aby ocenić życie jako dobre i wartościowe. W psychologii przyjmuje się jednak, że większość teorii dotyczących jakości życia uwzględnia subiektywne oceny dobrostanu (Zalewska, 2003).

Prowadząc rozważania nad czynnikami wyjaśniającymi jakość życia, warto zwrócić uwagę, iż w badaniach naukowych wyróżnia się dwie główne ramy teoretyczne (Czapiński,

2004). Pierwszą z nich jest podejście „góra-dół” (ang. *top-down*), które zakłada, że im jednostka jest bardziej szczęśliwa, tym pozytywniej ocenia poszczególne obszary swojego życia i odczuwa większą satysfakcję z rzeczy, sytuacji i spraw, na które mniej szczęśliwi ludzie zazwyczaj narzekają. Według tej teorii ogólne zadowolenie z życia i poczucie szczęścia decydują o satysfakcji jednostki w konkretnych doświadczeniach i sytuacjach. Drugie podejście, „dół-góra” (ang. *bottom-up*), przyjmuje, że szczęście człowieka składa się z różnorodnych częściowych satysfakcji i emocji, wynikających zarówno ze stałych, jak i zmiennych okoliczności życiowych. W tym modelu zależność jest odwrócona, a jednostka tym bardziej odczuwa większą satysfakcję i szczęście globalne, im lepsza staje się jej sytuacja życiowa w poszczególnych dziedzinach życia, zarówno pod względem finansowym, sukcesów zawodowych, relacji społecznych, jak i innych istotnych aspektów życia. W modelu „góra-dół” istnieje zatem tendencja do ujmowania ogólnej jakości życia jako względnie stałej cechy jednostki, wynikającej z czynników genetycznych, procesu wychowania i innych oddziaływań niezwiązanych z obecną sytuacją. Z kolei model „dół-góra” ujmuje szczęście jednostki jako zbiór satysfakcji z różnych aspektów życia, uwzględniających zarówno stabilne, jak i zmienne czynniki (Czapiński, 2004).

Jak wskazuje Zalewska (2003), jednym z głównych zagadnień badanych w kontekście jakości życia człowieka jest jego dobrostan. Koncepcja dobrostanu wywodzi się z podejścia klinicznego, w którym zdrowie odgrywa kluczową rolę, a dobrostan definiuje się jako brak negatywnych objawów (Hattie, Myers, Sweeney, 2004). Termin „dobrostan” (ang. *well-being*) został zdefiniowany przez Światową Organizację Zdrowia (WHO, 1948) jako stan pełnego fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu, wykraczającego poza jedynie brak choroby.

W badaniach odnoszących się do dobrostanu omawia się go w kontekście dwóch głównych perspektyw badawczych, wywodzących się z teoretycznych założeń i myśli filozoficznych. Pierwsza z nich to perspektywa hedonistyczna, zajmująca się przede wszystkim szczęściem człowieka, wyrażającym się w zadowoleniu ze swojego życia (Czapiński, 2004). Odwołuje się ona do filozoficznej koncepcji Arystypa z Cyreny, ucznia Sokratesa, i definiuje dobrostan jako doświadczenie przyjemności oraz subiektywne zadowolenie z życia (Trzebińska, 2008). Rozważania nad dobrostanem wywodzącym się z tradycji hedonistycznej mają swoje początki w dziełach filozofów, dla których miarą szczęścia jest zaspokajanie ludzkich pragnień, stanowiących źródło przyjemności (Krok, 2014). W tym ujęciu dobrostan jest głównie rozumiany jako odczuwanie przyjemności (spełnienia) oraz unikanie nieszczęścia (cierpienia). Badacze dobrostanu w ujęciu

hedonistycznym zwracają zatem głównie swoją uwagę na aspekty związane z doświadczaniem przyjemności i unikaniem cierpienia. Skupiają się na subiektywnych odczuciach zadowolenia, szczęścia i satysfakcji jednostki, a także na redukcji negatywnych emocji i dyskomfortu (Argyle, 1999; Czapiński, 2004).

Przedstawiciele nurtu hedonistycznego w rozumieniu dobrostanu – Diener, Lucas i Oishi (2002) rozumieją dobrostan jako poznawczą i emocjonalną ocenę własnego życia. Przyjmują, iż składa się on z dwóch głównych komponentów. Pierwszym jest ocena poznawcza, która odnosi się do subiektywnej oceny ogólnego zadowolenia z życia. W tym kontekście jednostka dokonuje subiektywnej oceny własnego życia jako celowego, satysfakcjonującego i wartościowego. Jest to subiektywna ocena ogólnego stanu zadowolenia, która może uwzględniać różnorodne aspekty życia, takie jak satysfakcja z pracy, relacje interpersonalne, osiągnięcia czy poziom samoakceptacji. Drugi komponent to ocena emocjonalna, która odnosi się do subiektywnej oceny poziomu pozytywnych i negatywnych emocji doświadczanych na co dzień. Ten aspekt dobrostanu dotyczy częstotliwości intensywności doświadczanych emocji, takich jak radość, zadowolenie, smutek czy stres. Osoby o wyższym dobrostanie emocjonalnym doświadczają więcej pozytywnych emocji i mniej emocji negatywnych w swoim życiu. Wyróżniając istotne elementy zgodnie z założeniami Dienera, Lucasa i Oishiego (2002), dobrostan psychiczny jednostki składa się z oceny poznawczej, która odzwierciedla ogólne zadowolenie z życia, oraz oceny emocjonalnej, dotyczącej poziomu pozytywnych i negatywnych emocji.

Wśród koncepcji rozumienia dobrostanu w ujęciu hedonistycznym wymienia się także teorię potrzeb Veenhovena (1996). Opisuje ona szczęście człowieka jako zaspokajanie ludzkich potrzeb, głównie za pomocą pieniędzy. Inną koncepcją opisującą dobrostan z perspektywy hedonistycznej jest teoria obiektywnego szczęścia Kahnemana (Kahneman, Diener, Schwarz, 1999), która dotyczy się mierzalnego, obiektywnego odczucia szczęścia przez człowieka. Opisywane w niej szczęście odnosi się do wskaźników dobrobytu, które można zmierzyć niezależnie od subiektywnych ocen jednostki. Wskaźniki te mogą obejmować takie elementy, jak: dochód, zdrowie, edukacja, warunki życia itp.

Druga wyróżniana orientacja badawcza w rozważaniach nad dobrostanem to perspektywa eudajmonistyczna. Koncepcje w tym ujęciu koncentrują się na poczuciu sensu życia i samorealizacji oraz odnoszą się do stopnia, w jakim człowiek wykorzystuje swoje możliwości (Ryan, Deci, 2001). Perspektywa ta nawiązuje do arystotelesowskiej koncepcji eudajmonii, według której dobrostan nie jest subiektywnym zadowoleniem z życia, ale odczuciem pojawiającym się podczas realizacji własnego potencjału i życia zgodnego

z naturą człowieka (Karaś, Ciecuch, 2017; Ryff, 1989; Waterman i in., 2010). Podejście eudajmonistyczne ma swoje korzenie w filozoficznych koncepcjach, które zakładają, że najlepsze dla człowieka jest dążenie do wartościowych atrybutów (Czapiński, 2004). Według Arystotelesa i jego uczniów miarą szczęścia nie powinna być przyjemność, a osiągnięcie tego, co jest prawdziwie warte starań – czyli zgodne z ludzką naturą (z dajmonem – z prawdziwym Ja). Dobrostan w tym rozumieniu odzwierciedla autentyczne życie, które uwzględnia podstawowe cnoty, umożliwiające jednostce samorealizację (Czapiński, 2004). Istotne dla osiągnięcia dobrostanu przez jednostkę jest zatem wypracowanie podstawowych cnót, osiągnięcie celów oraz radzenie sobie z życiowymi wyzwaniami (Keyes i in., 2002). Iłska i Kołodziej-Zaleska (2018) uważają, że koncepcje dobrostanu wywodzące się z tradycji eudajmonistycznej mają wyraźnie normatywny i moralistyczny charakter. Wskazuje się ponadto (na przykład Czapiński, 2004), iż w teoriach tych przyjęto, że istotą człowieka i jego natury są: umysł, przekonania, poglądy, jak również wartości, zdolność do nadawania sensu doświadczeniom oraz realizacja celów życiowych.

Jednym z głównych przedstawicieli podejścia eudajmonistycznego w badaniach nad dobrostanem jest Seligman (2002), autor teorii autentycznego szczęścia. Według niego istotą szczęścia człowieka jest umiejętność rozróżniania między tym, co daje przyjemność, a tym, co jest gratyfikujące. Przyjemności rozumiane są jako chwilowe i można je uzyskać, łamiąc rutynę, doświadczając nowości oraz bezmyślnie chłonąc wrażenia. Gratyfikacje natomiast są bardziej trwałe i wynikają z pełnego zaangażowania w działania, które ukazują ludzkie cnoty i mocne strony. Seligman mówi o dobrym i pełnym życiu, opartym na umiejętnym łączeniu przyjemności, gratyfikacji oraz sensu życia. Uważa, iż prawdziwe wzbogacenie człowieka następuje dzięki aktywności, która umożliwia rozwijanie jego mocnych stron oraz praktykowanie sześciu kardynalnych cnót: miłości, odwagi, mądrości, wstrzeźliwości, sprawiedliwości i duchowości. Warunkiem osiągnięcia pełnego szczęścia jest wykorzystywanie tych cnót w dążeniu do wartościowych celów. Życie zgodne z prawdziwym Ja, które ma również wymiar społeczny, pozwala określić życie jako dobre. Zgodnie z koncepcją Seligmana (2002), aby być prawdziwie szczęśliwym, człowiek powinien rozwijać kardynalne cnoty oraz nadawać swojemu życiu sens i cel. Zrozumienie sensu życia i dążenie do wartościowych celów stanowi bowiem istotny element dobrostanu jednostki.

W literaturze przedmiotu dobrostan w ujęciu hedonistycznym nazywany jest subiektywnym (ang. *subjective well-being*, SWB), w ujęciu eudajmonistycznym zaś – dobrostanem psychologicznym (ang. *psychological well-being*, PWB) (Keyes i in., 2002). Uznaje się (na przykład Krok, 2015), że te dwa podejścia do dobrostanu są odmiennymi

sposobami rozumienia szczęścia. Podejście hedonistyczne skupia się głównie na chwilowych przyjemnościach i unikaniu nieprzyjemności, podczas gdy podejście eudajmonistyczne koncentruje się na realnym i autentycznym życiu, wyrażającym się przez wypracowanie podstawowych cnót oraz osiągnięciu celów. Wnioskuje się zatem, iż nurt eudajmonistyczny kładzie większy nacisk na trwałe zadowolenie, proces osiągnięcia potencjału i rozwój jednostki niż nurt hedonistyczny, który skupia się wyłącznie na krótkotrwałych przyjemnościach (Czapiński, 2004). W badaniach nad dobrostanem warto więc przyjąć perspektywę eudajmonistyczną, ponieważ jak wskazuje Seligman (2002), koncepcja ta poszerza horyzonty rozumienia szczęścia, przesuując uwagę z samych przyjemności i satysfakcji na koncepcję autentycznego i wartościowego życia.

Z uwagi na mnogość i zróżnicowanie koncepcji dobrostanu badacze proponują różne klasyfikacje tych koncepcji. Na przykład Diener, Lucas, Oishi (2002) zaproponowali kategoryzację koncepcji dotyczących dobrostanu, dzieląc je na trzy grupy: 1) teorie predyspozycji genetycznych i osobowościowych; 2) teorie procesu lub działania oraz 3) teorie zaspokajania potrzeb i osiągnięcia celów. Pierwsza grupa obejmuje koncepcje, które zakładają, że trwałe cechy osobowości, czynniki genetyczne oraz indywidualne różnice w postrzeganiu siebie i świata mają silny wpływ na dobrostan jednostki. Kolejna grupa to teorie procesu lub działania, które sugerują, że jednostka doświadcza dobrostanu poprzez samo angażowanie się w aktywności. Oznacza to, że ludzie są najszczęśliwsi, gdy podejmują działania, które są interesujące i odpowiadają ich umiejętnościom. Trzecią wyróżnioną grupę stanowią teorie zaspokajania potrzeb i osiągnięcia celów. Koncepcje te opisują, że poczucie szczęścia jednostki wynika z redukcji napięcia, zaspokojenia potrzeb oraz osiągnięcia wyznaczonych celów.

Jedną z koncepcji należących do grupy teorii zaspokajania potrzeb i osiągnięcia celów jest teoria zaangażowania autorstwa Csíkszentmihályiego (1999). Sugeruje on, że człowiek osiąga szczęście, doświadczając stanu umysłu znanego jako „flow”, to znaczy takiego, w którym jest ona całkowicie zaangażowana w swoje działania. Stan ten osiąga, podejmując interesujące cele i wykorzystując umiejętności dostosowane do rzeczywistych możliwości. Osoba doświadczająca tzw. flow nie tylko czerpie satysfakcję z osiągnięcia celów, lecz także z samego procesu ich realizacji. Opisane przez Csíkszentmihályiego zaangażowanie jest postrzegane jako forma dobrostanu, gdy działanie pochłania jednostkę w taki sposób, że nic innego nie ma dla niej znaczenia. Aby osiągnąć taki stan, konieczne jest posiadanie uporządkowanej samoświadomości, która oznacza skupienie myśli, intencji, uczuć i wszystkich innych zmysłów na tym samym celu, który jest indywidualnie wyznaczony przez jednostkę. Csíkszentmihályi (1999) wskazuje również na istotną różnicę między

przyjemnością a satysfakcją. Przyjemność opisuje jako zaspokajanie potrzeb, co samo w sobie nie przyczynia się do rozwoju psychicznego jednostki. Satysfakcja natomiast oznacza nie tylko zaspokajanie potrzeb, lecz także rozwój jednostki. Przyjemność może być osiągnięta bez większego wysiłku, skoncentrowania uwagi czy zaangażowania, natomiast satysfakcja wymaga tych elementów, aby osiągnąć określone cele.

Inną koncepcją z grupy teorii potrzeb i osiągania celów jest teoria autodeterminacji (ang. *self-determination*) autorstwa Edwarda Deciego i Richarda Ryana (2000). W tej koncepcji wyróżnia się dwa rodzaje motywacji do działania: motywację zewnętrzną, związaną ze zdobywaniem nagród, oraz motywację wewnętrzną, dla której znaczenie ma sama satysfakcja z podejmowanego zadania oraz samorealizacja. Zaspokojenie trzech podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii (ang. *autonomy*), kompetencji (ang. *competence*) i przynależności (ang. *relatedness*) jest warunkiem rozwoju psychicznego, integralności i dobrostanu jednostki. Realizacja celów, takich jak bliskie relacje z innymi i rozwój osobisty, ma istotne znaczenie dla dobrostanu jednostki (Kasser, Ryan, 2001). Koncepcję Deciego i Ryana (2000) niektórzy postrzegają jako próbę integracji dwóch podstawowych podejść: hedonistycznego i eudajmonistycznego. Teoria ta przyjmuje hedonistyczną miarę dobrostanu (czyli odczucie przyjemności) oraz eudajmonistyczne czynniki wyjaśniające dobrostan, na przykład rozwój osobisty (Ryan, Deci, 2000). Teoria ta zostanie dokładniej omówiona w dalszej części pracy.

Koncepcją zaliczaną do grupy teorii potrzeb i osiągania celów – i tym samym bazującą na założeniach podejścia eudajmonistycznego w wyjaśnianiu dobrostanu – jest także analiza projektów osobistych autorstwa Briana Little'a (1989). Wyróżnia ona dwie funkcje realizacji celów: symboliczną i instrumentalną, które przyczyniają się do dobrostanu. Funkcja symboliczna dotyczy wartości symbolicznych i znaczenia, które jest przypisywane osiągnięciu celów. Oznacza to, że realizacja celów może mieć znaczenie dla jednostki jako wyraz spełniania określonych oczekiwań społecznych, tożsamości czy wartości. Na przykład osiągnięcie celu dotyczącego założenia własnej rodziny może symbolizować stabilność, dojrzałość czy spełnienie społecznych norm. Funkcja symboliczna dotyczy interpretacji osiągnięć jako wyrazu przynależności do określonej grupy czy realizacji ważnych dla jednostki wartości. Z kolei zdaniem Little'a funkcja instrumentalna dotyczy bezpośrednich korzyści i osiągnięć, które wynikają z realizacji celów. Oznacza to, że osiągnięcie celów prowadzi do konkretnych rezultatów, które są postrzegane jako wartościowe dla jednostki. Na przykład osiągnięcie celu związane z karierą może prowadzić do zdobycia awansu zawodowego, większego prestiżu społecznego lub finansowej stabilności. Funkcja

instrumentalna polega na wykorzystaniu celów jako środków do osiągnięcia pożądaných rezultatów. W koncepcji Little'a funkcja instrumentalna i funkcja symboliczna stanowią uzupełniające się aspekty realizacji celów. Funkcja instrumentalna dotyczy konkretnych rezultatów i korzyści, jakie płyną z osiągnięcia celów, podczas gdy funkcja symboliczna dotyczy znaczenia i wartości, które są przypisywane tym osiągnięciom. Oba te aspekty mają istotne znaczenie dla postrzegania celów jako ważnych i wartościowych w kontekście jednostki i społeczeństwa. Koncepcja analizy projektów osobistych zostanie szczegółowiej omówiona w kolejnej części niniejszej pracy. Mając na uwadze powyżej przedstawione założenia, zarówno Little (1989), jak i inni przedstawiciele koncepcji dobrostanu wliczanych do grupy teorii potrzeb i osiągania celów podkreślają znaczenie realizacji osobistych celów dla dobrostanu jednostki.

2.2. Koncepcja dobrostanu psychologicznego autorstwa Carol Ryff

Za jedną z najważniejszych koncepcji odnoszących się do podejścia eudajmonistycznego Huta i Ryan (2010) uważają wielowymiarowy model dobrostanu zaproponowany przez Ryff (1989). W modelu tym zadowolenie i szczęście jednostki są ujmowane jako optymalny rozwój psychiczny i realizowanie zadań życiowych, wynikających z natury człowieka. Autorka dokonała obszernego przeglądu literatury z obszaru psychologii klinicznej, psychologii zdrowia oraz psychologii rozwojowej i na jego podstawie zidentyfikowała aspekty pozytywnego funkcjonowania psychicznego, stanowiące wymiary dobrostanu. Ryff (1989, 2014) podaje, że jej model dobrostanu psychologicznego bazuje na następujących koncepcjach teoretycznych: koncepcja procesów osobowościowych Neugarten, koncepcja osoby w pełni funkcjonującej Rogersa, teoria dojrzałości Allporta, koncepcja tendencji życiowych Buhler, teoria woli sensu Frankla, teoria indywiduacji Junga, koncepcja rozwoju psychospołecznego Eriksona, koncepcja zdrowia psychicznego Jahody oraz teoria samoaktualizacji Maslowa. Koncepcje, które Ryff wskazuje jako źródła jej teorii, koncentrują się wokół optymalnego rozwoju człowieka i jego możliwości adaptacyjnych, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania. Zaproponowany przez nią model jest wieloaspektowy. Wyróżnione aspekty dobrostanu mają związek z angażowaniem się człowieka w wyzwania życiowe. Ryff (1989, 2014) wyodrębnia sześć wymiarów dobrostanu: 1) autonomia (ang. *autonomy*), 2) panowanie nad środowiskiem (ang. *environmental mastery*), 3) rozwój osobisty (ang. *personal growth*), 4) pozytywne relacje z innymi (ang. *positive relations with others*), 5) cel życiowy (ang. *purpos in life*), 6) akceptacja siebie (ang.

self-acceptance). Wymiary te są od siebie niezależne i dotyczą optymalnego, pozytywnego funkcjonowania człowieka (Ryff, 2013). Wymiar autonomii wskazuje na umiejętność działania jednostki według indywidualnie ustalonych zasad, nawet jeśli nie są one zgodne z ogólnie obowiązującymi normami. Dotyczy oceniania siebie według własnych standardów, nawiązuje do poczucia wolności, codziennego radzenia sobie w różnych sytuacjach, poczucia przez jednostkę niezależności i samosterowności. Wymiar ten dotyczy także wewnętrznej regulacji zachowania, braku wpływu nacisków pochodzących z zewnątrz i poczucia kontroli nad swoim życiem. Wymiar dotyczący panowania nad środowiskiem wyraża umiejętność radzenia sobie człowieka z otaczającym go światem oraz posiadanie przez jednostkę poczucia sprawstwa, kompetencji i zdolności do zmiany otoczenia. Jest związany z korzystaniem z nadarzających się okazji, podejmowaniem aktywnych działań w codziennym życiu oraz umiejętnością adaptacji do wymagań otoczenia. Wymiar panowania nad środowiskiem dotyczy także umiejętności tworzenia najbliższego otoczenia, które odpowiada osobistym potrzebom jednostki. Aspekt dobrostanu odnoszący się do rozwoju osobistego odzwierciedla zdolności systematycznego wykorzystywania własnego potencjału i talentów. Dotyczy doskonalenia swoich umiejętności i nabywania nowych zdolności, otwartości na nowe doświadczenia, spełniania swoich aspiracji oraz poszukiwania dalszego rozwoju osobistego i samorealizacji. Wymiar ten odnosi się również do poczucia, że realizowane działania powodują wzrost kompetencji. Wymiar pozytywnych relacji z innymi odzwierciedla zadowolenie i radość płynące z bliskiego kontaktu z ludźmi. Dotyczy poczucia doświadczania pełnych zaufania relacji z innymi. Odnosi się do doświadczania empatii wobec drugiego człowieka, wchodzenia z innymi w głębokie przyjaźnie, poczucia intymności, miłości oraz troski o innych. Cel życiowy to wymiar dobrostanu, który wyraża zdolność człowieka do odnajdywania sensu życia i realizacji zadań życiowych. Aspekt ten dotyczy ukierunkowywania własnego życia na realizację ważnych, osobistych celów oraz wykazywania się przez jednostkę kreatywnością i produktywnością. Odnosi się także do umiejętności wyznaczania i realizowania zadań życiowych oraz poczucia znaczenia swojego życia, osiąganego dzięki posiadanym poglądom i przekonaniom. Wymiar akceptacji siebie to aspekt dobrostanu psychologicznego odzwierciedlający pozytywny stosunek do własnego Ja, wyrażany przez głęboki szacunek do siebie. Wymiar ten dotyczy akceptacji własnych wad i zalet oraz tego, co wiąże się z dojrzałością, samoaktualizacją, poczuciem własnej wartości i optymalnym funkcjonowaniem człowieka (Ryff, 1989, 2013, 2014).

Model dobrostanu Ryff (1989) przyjmuje, że rozwijanie tych sześciu wymiarów jest kluczowe dla osiągnięcia pełnego dobrostanu psychologicznego, gdyż odzwierciedlają one

istotne aspekty życia i doświadczenia człowieka. Model ten skupia się na różnych wymiarach, dzięki czemu dąży do zrozumienia pełnego spektrum pozytywnego funkcjonowania jednostki. Ryff (2013) zaznacza, że opracowana przez nią teoria nie koncentruje się jedynie na krótkotrwałym doświadczaniu pozytywnego afektu czy pozytywnych emocji, ale opisuje dobrostan bardziej holistycznie, jako nieodłączną część zdrowego ludzkiego rozwoju. Autorka przyjmuje, że prawdziwe możliwości jednostki poznaje się po jej zmaganiach z wyzwaniami i trudnościami życiowymi. Podkreśla, że często mocne strony człowieka ujawniane są w pełni dopiero w sytuacji, kiedy jest on poddawany najtrudniejszym próbom (Ryff, Singer, 2002). Ponadto Ryff (1989, 2014) uważa, że życie bogate w doświadczenia i dobrze przeżyte zawiera też negatywne doświadczenia i emocje. Główne znaczenie dla dobrostanu psychologicznego ma to, w jaki sposób człowiek radzi sobie z trudnościami i wyzwaniami, jak na nie reaguje oraz w jaki sposób je przekształca. Na podstawie wielu wyników badań Ryff i Sienger (2002) stwierdzają, że poczucie szczęścia jednostki jest oparte na stawianiu czoła przeciwnościom, wyzwaniom i trudnościom, a nie na błogim, bezkonfliktowym życiu.

Dokonując przeglądu wielu koncepcji dobrostanu Jayawickreme, Forgeard i Seligman (2012) zauważają, że do najbardziej znanych teorii dobrostanu w ujęciu eudajmonistycznym należą model dobrostanu psychologicznego zaproponowany przez Ryff (1989; Ryff, Singer, 2002) oraz model dobrostanu PERMA autorstwa Seligmana (2011). Próba porównania tych dwóch podejść wydaje się interesująca ze względu na pewne podobieństwa i różnice, które można zauważyć. Przede wszystkim warto zwrócić uwagę na wymiary dobrostanu proponowane przez autorów. Model Ryff uwzględnia sześć wymiarów: autonomia, panowanie nad środowiskiem, osobisty rozwój, pozytywne relacje z innymi, cel w życiu i akceptacja własnej osoby. Natomiast model Seligmana składa się z pięciu elementów: pozytywne emocje, zaangażowanie, relacje społeczne, sens życia i osiągnięcie celów. Oba modele obejmują pewne wspólne aspekty, takie jak relacje społeczne i osiąganie celów, ale różnią się w innych uwzględnianych wymiarach. Pod względem teoretycznym model dobrostanu Ryff opiera się na teorii rozwoju człowieka, szczególnie na koncepcji rozwoju psychologicznego przez całe życie. Koncentruje się na dążeniu jednostki do pełni życia i rozwoju we wszystkich obszarach. Z kolei model Seligmana jest zakorzeniony w psychologii pozytywnej, która skupia się na badaniu i promowaniu pozytywnych aspektów funkcjonowania człowieka. Warto również zauważyć opis rozwoju jednostki w obu tych koncepcjach. Model Ryff kładzie nacisk na rozwój psychologiczny, samorealizację i zdrowie psychiczne jako kluczowe czynniki dobrostanu. Z założenia uważa, że dobrostan jest

osiągany dzięki rozwijaniu pozytywnych cech i zdolności jednostki. Natomiast model Seligmana skupia się na pozytywnych emocjach, zaangażowaniu i znaczeniu życia jako czynnikach przyczyniających się do rozkwitu jednostki. Warto zaznaczyć, iż oba modele uzupełniają się nawzajem, a nie wykluczają. Model Ryff skupia się na rozwoju i pełni życia, podczas gdy model Seligmana podkreśla pozytywne emocje i rozkwit. Porównanie tych modeli pozwala na bardziej wszechstronne spojrzenie na dobrostan jednostki, uwzględniając różne aspekty jej funkcjonowania (Jayawickreme, Forgeard, Seligman, 2012; Ryff, 1989, Ryff i Singer, 2002; Seligman, 2011).

Można wnioskować, iż model dobrostanu psychologicznego Ryff (1989) posiada zarówno mocne, jak i słabe strony. Jednym z mocnych aspektów jest podejście wielowymiarowe, które uwzględnia sześć różnych wymiarów dobrostanu, umożliwiając bardziej wszechstronną ocenę dobrostanu psychologicznego jednostki. Ponadto model opiera się na teorii rozwoju człowieka, uwzględniając dynamiczny charakter rozwoju i dążenie do osiągnięcia pełni życia w różnych obszarach. Posiada jednak również swoje słabe strony. Jednym z ograniczeń jest brak uwzględnienia kontekstu społecznego, skupienie głównie na wewnętrznych aspektach jednostki i niedostateczne uwzględnienie wpływu czynników społecznych i kulturowych na dobrostan psychologiczny. Ponadto koncentruje się głównie na pozytywnych aspektach dobrostanu, a pomija negatywne, takie jak stres, choroby psychiczne czy trudności emocjonalne. Wydaje się, że pełna ocena dobrostanu powinna uwzględniać zarówno aspekty pozytywne, jak i negatywne. Wnioskować jednak można, że model dobrostanu psychologicznego zaproponowany przez Ryff (1989) jest wartościowym narzędziem do wszechstronnej oceny dobrostanu jednostki, mimo pewnych ograniczeń związanych z brakiem uwzględnienia kontekstu społecznego i negatywnych aspektów (Ryff, 2017; Ryff, Keyes, 1995; Ryff, Singer, 2002).

2.3. Korelaty oraz czynniki wyjaśniające dobrostan psychologiczny

W literaturze przedmiotu zauważa się, że korelaty dobrostanu psychologicznego mają swoje źródło w różnych obszarach. Ryff (2014) wskazuje, iż do tych obszarów należy zaliczyć przede wszystkim: osobowość, zdrowie, patologię, relacje społeczne oraz rozwój zawodowy i osobisty. Badaczka przeprowadziła szczegółowy przegląd wyników badań dotyczących korelatów psychologicznego dobrostanu. Na jego podstawie stwierdza, iż pozostaje on w pozytywnym związku ze zdrowiem biologicznym, psychicznym i rozwojem człowieka. Konstatuje ponadto, że zmienne osobowościowe, takie jak: optymizm, stabilna

samoocena, poczucie kontroli, empatia, wewnętrzna regulacja emocji oraz inteligencja emocjonalna, wiążą się dodatnio z psychologicznym dobrostanem. Ryff (2014) wskazuje także, iż dobrostan psychologiczny (oraz jego poszczególne wymiary) wiąże się z pełnieniem satysfakcjonujących ról życiowych, do których należą role rodzinne i zawodowe.

W dotychczasowych badaniach weryfikacji poddawano związek między poszczególnymi aspektami dobrostanu a cechami osobowości. Na podstawie ich wyników (Ryff, 2008) stwierdzono, że wymiar dotyczący pozytywnych relacji z innymi wiąże się dodatnio z ugodowością, a aspekt rozwoju osobistego jednostki koreluje dodatnio z otwartością na doświadczenia. Wymiary odnoszące się do panowania nad środowiskiem, celu życiowego oraz akceptacji siebie wiążą się dodatnio z ekstrawersją oraz sumiennością, a ujemnie z neurotycznością. Wyniki innych badań porównawczych, prowadzonych na populacji amerykańskiej i niemieckiej (Staudinger, Fleeson, Baltes, 1999) ukazują, że cechy osobowości są silnymi predyktorami dobrostanu w obu tych krajach.

Badania przeprowadzane na przestrzeni lat weryfikowały także związek psychologicznego dobrostanu z czynnikami odnoszonymi do zdrowia. Na przykład Edwards, Edwards, Basson (2004) w swoich badaniach badali związek dobrostanu psychologicznego z zachowaniami prozdrowotnymi. Okazało się, że osoby angażujące się w ćwiczenia fizyczne (w celach zdrowotnych) posiadają wyższy poziom dobrostanu psychologicznego oraz mają wyższą samoocenę w porównaniu z osobami niećwiczącymi. Stwierdzono ponadto (Edwards, Ngcobo, Edwards, Palavar, 2005), że regularna aktywność fizyczna przewiduje dobrostan psychologiczny we wszystkich jego wymiarach. W innych badaniach (Hamilton in., 2007) wzięto pod uwagę sen jako czynnik pełniący rolę zasobu zdrowotnego jednostki. Osoby posiadające zwykle optymalny sen charakteryzowały się wysokimi wynikami w takich aspektach dobrostanu, jak: posiadanie celu życiowego, akceptacja siebie, pozytywne relacje z innymi oraz panowanie nad środowiskiem. Stwierdzono ponadto, że świadomość i kondycja ludzkiego ciała również mają znaczenie dla dobrostanu. Wyniki badań przeprowadzonych przez Carr i Friedman (2005) ukazały, że otyłość i nadwaga negatywnie wpływają na psychologiczny dobrostan oraz wskazały na ujemną korelację pomiędzy aspektem odnoszącym się do celu życiowego a chorobami i śmiertelnością. Wyniki innych badań potwierdziły, że osoby charakteryzujące się umiejętnością odnajdywania sensu życiowego cechuje mniejsze ryzyko wystąpienia choroby Alzheimera, lepsze funkcjonowanie poznawcze w wieku starczym (Boyle, Buchman, Barnes, Bennett, 2010) oraz zmniejszone ryzyko udaru mózgu i zawału serca (Kim, Sun, Park, Peterson, 2013). Ponadto aspekt dobrostanu dotyczący celu życiowego przewiduje spadek

występowania wskaźników śmiertelności (Boyle i in., 2012). W innych badaniach także potwierdzono, że niższy poziom dobrostanu psychologicznego wiąże się dodatkowo ze wskaźnikiem umieralności (Cohen, Bavishi, Rozanski, 2016). Dodatkowo zaobserwowano (Becchetti, Bachelet, Pisani, 2019), że dobrostan psychologiczny odgrywa istotną rolę w ochronie przed chorobami i niepełnosprawnościami dzięki optymalnej regulacji różnych systemów fizjologicznych i neurologicznych. Ryff (2013, 2014) na podstawie wyników prowadzonych przez siebie badań stwierdza, iż dobrostan psychologiczny jest nie tylko odzwierciedleniem psychicznego rozwoju i samorealizacji jednostki, lecz także ma bezpośrednie znaczenie dla zdrowia fizycznego. Autorka prezentuje wyniki badań, w których potwierdzono, że dobrostan psychologiczny wiąże się ze zmniejszonymi objawami takich zaburzeń, jak: depresja, lęk napadowy, schizofrenia, agorafobia, PTSD czy cyklotymia. Badania podłużne prowadzone przez Ryff, Radlera, Friedmana (2015) ukazały, iż wysoki dobrostan psychologiczny utrzymuje się u osób, których subiektywny stan zdrowia jest lepszy, które zgłaszają mniej chorób przewlekłych, mniej objawów chorobowych oraz niższy stopień niepełnosprawności funkcjonalnej.

W literaturze przedmiotu można również zauważyć, że prowadzone są badania nad dobrostanem w kontekście jego związku z pracą zawodową i innymi obszarami aktywności człowieka. Strauser, Lustig, Çiftçi (2008) na podstawie swoich badań wnioskuje, iż osoby z wysokim wynikiem w aspekcie posiadania celu życiowego charakteryzują się zaangażowaniem w rozwój swojej kariery zawodowej. Inne badania (Carr, 2004) nawiązujące do konfliktu praca–rodzina ukazały, że mężczyźni, którzy dostosowują swoje harmonogramy pracy do wymagań związanych z życiem rodzinnym uzyskują wyższe wyniki w aspektach akceptacji siebie. Oznacza to, że posiadają bardziej pozytywny stosunek do własnego Ja niż mężczyźni, którzy nie łączą swoich obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi. Dotychczasowe badania nad dobrostanem weryfikowały także jego związek z czynnikami odnoszącymi się do aktywności w wolontariacie i w życiu religijnym. Stwierdzono, że angażowanie się w pracę wolontariacką wiąże się dodatkowo z psychologicznym dobrostanem (Son, Wilson, 2012). Badania potwierdzają także dodatni związek dobrostanu psychologicznego w wymiarach dotyczących celu życiowego oraz rozwoju osobistego a zaangażowaniem w życie religijne (Greenfield, Vaillant, Marks, 2009).

Badania dotyczące czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny potwierdzają jego związek z różnymi doświadczeniami rodzinnymi. Wyniki dotychczasowych badań ukazały, że posiadanie potomstwa przez osoby dorosłe wiąże się dodatkowo z dobrostanem psychologicznym (Rothrauff, Cooney, 2008). Badania prowadzone w Stanach

Zjednoczonych, obejmujące kontekst pełnienia ról rodzinnych, ukazały, że wychowywanie dzieci ma większe znaczenie dla dobrostanu kobiet niż mężczyzn oraz że korzyści płynące z małżeństwa są dość podobne dla obu tych grup. Niekorzystny wpływ na psychologiczny dobrostan kobiet ma opieka nad ich starzejącymi się rodzicami (Marks, Bumpass, Jun, 2001). Inne badania (Schwartz, Keyl, Marcum, Bode, 2009) ukazały, że w przypadku mężczyzn pomaganie członkom rodziny ma związek z aspektami dobrostanu dotyczącymi celu życiowego, satysfakcjonujących relacji z innymi oraz akceptacji siebie. U kobiet ogólne pomaganie innym ma związek z posiadaniem sensu życia oraz samoakceptacją (Schwartz i in., 2009). Wśród nastolatków oraz osób w średniej dorosłości dobrostan psychologiczny wiąże się dodatnio z więziami i tradycjami rodzinnymi (Bell, Bell, 2009; Crespo, Kiełpikowski, Pryor, Jose, 2011). W przypadku mężczyzn stwierdzono, iż z psychologicznym dobrostanem pozytywnie wiąże się posiadanie przez nich w dzieciństwie autorytatywnych i zaangażowanych w wychowanie rodziców (Rothrauff, Cooney, An, 2009). Dla dobrostanu psychologicznego mężczyzn ważne znaczenie mają także różne wydarzenia życiowe. Na przykład śmierć rodziców w dzieciństwie wiąże się w ich dorosłości z brakiem autonomii (Shaw, Krause, Chatters, Connell, Ingersoll-Dayton, 2004). Wyniki dotychczas prowadzonych badań ukazują ponadto, iż na dobrostan psychologiczny wpływ mają także inne trudne wydarzenia. Stwierdzono, że śmierć dziecka ma negatywny wpływ na dobrostan psychologiczny rodziców, w tym bardziej na dobrostan ojców niż matek (Pudrovska, 2009). Okazało się, że utrata rodzica lub rozwód rodziców wiąże się u dziecka na późniejszym etapie jego życia z brakiem akceptacji siebie, słabszym radzeniem sobie ze środowiskiem oraz niesatysfakcjonującymi relacjami z innymi (Hailey Maier, Lachman, 2000). Pozytywny wpływ na dobrostan psychologiczny ma natomiast pełnienie wielu różnych ról społecznych (Ahrens, Ryff, 2016). Ryff (2017) w badaniach o charakterze podłużnym weryfikowała stabilność odczuwanego dobrostanu psychologicznego. Stwierdziła, iż nie wszystkie wymiary dobrostanu są stabilne na przestrzeni życia, gdyż niektóre z nich są wrażliwe na zagrożenia. Stwierdziła, iż w wymiarach odzwierciedlających rozwój osobisty i posiadanie celu życiowego uzyskiwane przez badanych wyniki obniżają się wraz z wiekiem.

Na polskim gruncie również prowadzone są badania dotyczące problematyki dobrostanu psychologicznego, jego korelatów i czynników go wyjaśniających. Wyniki tych badań ukazują, że osoby pozostające w związkach mają wysoki poziom dobrostanu psychologicznego, a fakt pozostawania w związku ma większe znaczenie dla dobrostanu mężczyzn niż kobiet (Czyżowska, Gurba, Czyżowska, 2019). Badania prowadzone przez Kroka (2013, 2014, 2015) wskazują, że dobrostan psychologiczny wiąże się dodatnio

z nadzieją podstawową i nadzieją na sukces, z religijnym systemem znaczeń oraz z satysfakcją ze związku małżeńskiego. Inne wyniki badań ukazały występowanie dodatniej korelacji pomiędzy dobrostanem psychologicznym oraz każdym z jego aspektów (z wyjątkiem autonomii) a strategiami aktywnego radzenia sobie ze stresem (Zalewska-Łunkiewicz, Chudzicka-Czupała, 2018) oraz między globalnym dobrostanem psychologicznym a postawami egzystencjalnymi (tj. z poczuciem sensu życia) (Pożarska-Zarzecka, Oleś, 2019).

Na podstawie przeglądu wyników badań można stwierdzić, że istnieje szeroki zakres różnorodnych korelatów i czynników, które mają znaczenie dla wyjaśnienia psychologicznego dobrostanu. Warto jednak zauważyć, że istotną rolę w tym kontekście odgrywa także realizacja celów życiowych (Waterman i in., 2010). Z jednej strony osiągnięcie celów stanowi kluczowy element dla wyjaśnienia dobrostanu, ponieważ ma wpływ na różne aspekty życia jednostki, takie jak poczucie spełnienia, sukcesu i sensu życia. Ponadto osiągnięcie celów generuje pozytywne emocje i satysfakcję, przyczyniając się do ogólnego dobrostanu. Z drugiej strony, niezdolność do osiągnięcia celów lub niezrealizowanie istotnych dążeń może prowadzić do frustracji, niezadowolenia i obniżenia dobrostanu. Zatem badanie celów życiowych wydaje się istotne dla pełniejszego zrozumienia dobrostanu (Waterman, 2008; Waterman i in., 2008). Następny rozdział pracy będzie poświęcony problematyce celów realizowanych przez człowieka w dwóch znaczących obszarach życia: w pracy i w rodzinie.

3. CELE W ŻYCIU CZŁOWIEKA

Na przestrzeni życia ludzie wyznaczają i dążą do różnorodnych celów. Proces ich realizacji oraz sukces w ich osiągnięciu mają istotne znaczenie dla dobrostanu jednostki (Waterman i in., 2008) W tym rozdziale omówiono problematykę celów osobistych. Przedstawiono charakterystykę celów realizowanych przez młodych dorosłych oraz zaprezentowano różne metody klasyfikacji celów wykorzystywane w dotychczasowych badaniach.

3.1. Rozumienie pojęcia celów

W teorii społeczno-poznawczej osobowości cele są definiowane jako pożądane przyszłe wydarzenia, które pobudzają jednostkę do podejmowania długotrwałych działań i umożliwiają jej przeciwstawianie się chwilowym presjom (Pervin, 2002). Istnieje jednak wiele innych definicji celu przedstawianych w literaturze. Na przykład Nuttin (1984) definiuje cel jako wyobrażoną zmianę w środowisku jednostki, do której dążą jej działania. Głównym celem takiej zmiany jest osiągnięcie optymalnego funkcjonowania w danym otoczeniu (Zaleski, 1991). Tomaszewski (1977) uważa, że cel to przewidywana sytuacja końcowa, odróżniana od rezultatu, który jest faktycznie osiągniętym stanem rzeczy. Zaleski (1987) definiuje cel jako kognitywnie reprezentowany, osiągalny stan rzeczy, który ma wartość i regulacyjną siłę, a dążenie do niego jest realizowane poprzez podejmowane działania. Austin, Vancouver (1996) uważają cel za wewnętrzną reprezentację pożądanych stanów, procesów lub wydarzeń. Klamut (2002) porównuje cel do marzenia, podkreślając, że jest on czymś więcej niż tylko marzeniem. Cel jest realnie osiągalny i możliwy do zdobycia, podczas gdy marzenie to jedynie wyobrażona sytuacja, do której osoba chciałaby dojść. Koncepcja celu według Klamuta obejmuje także realną ocenę możliwości i szans osiągnięcia go. Zaleski (1987) uważa, że wspólnym aspektem wszystkich tych pojęć celu jest oczekiwanie na pożądany rezultat.

Termin cel jest dobrze zrozumiały, jednak jego interpretacja może się różnić w zależności od przyjętej teorii i stosowanej terminologii. Jak zauważa Zaleski (1991) w literaturze psychologicznej używane są także inne terminy, takie jak: zamiar, plan, intencja, standard, aspiracja, które są traktowane jako synonimy pojęcia celu. Zgodnie z obserwacją Pervina (2002), pojęcie celu w różnych formach stało się fundamentalnym elementem teorii

motywacji i osobowości. Znajduje ono swoje odzwierciedlenie w różnych koncepcjach, takich jak koncepcja osobistych dążeń Emmonsa (2003) zadań życiowych Cantora (Zirkel, Cantor, 1990) oraz projektów osobistych Little'a (1989).

Emmons (2003) opisuje dążenia osobiste jako układ spójnych celów, które obejmują typowe działania danej osoby. Dotyczą one celów, które jednostka ma nadzieję osiągnąć w różnych sytuacjach. Ważne jest, że kategoria dążeń osobistych obejmuje zarówno cele, do których jednostka dąży, jak i cele, których unika. Dążenia mogą być pozytywne lub negatywne, a proporcje między nimi różnią się między ludźmi. Emmons wyróżnia również inne cechy dążeń osobistych. Po pierwsze, są one idiograficzne i unikalne dla każdej jednostki, zwłaszcza jeśli chodzi o powiązane cele tworzące dążenia oraz sposoby ich wyrażania. Choć dążenia są indywidualne, można również wyodrębnić pewne powszechne kategorie, takie jak: intrapersonalne, interpersonalne, osiągnięcia, afiliacje, bliskość, władza, rozwój, zdrowie, autoprezentacja i autonomia. Druga cecha dotyczy składników poznawczych, emocjonalnych i behawioralnych dążeń, które mogą działać wspólnie lub niezależnie od siebie. Trzecią cechą jest to, że dążenia osobiste są względnie stałe, ale nie są niezmiennie. Dążenia jednostki różnią się w różnych sytuacjach i zmieniają się wraz z ogólnymi zmianami życiowymi. Dążenia odzwierciedlają rozwój życiowy człowieka. Po czwarte, zrealizowanie określonych dążeń nie oznacza, że przestają one wpływać na jednostkę. Osoba może doświadczać radości z uświadomienia sobie, że w konkretnym przypadku okazała się życzliwą osobą, ale nadal pragnie znaleźć możliwości, aby kontynuować swoje dobre czyny. Emmons uważa również, że dążenia są zazwyczaj świadome i mogą być wyrażane za pomocą samocharakterystyk. Choć dopuszcza możliwość, że ludzie nie są świadomi swoich dążeń, a nawet że te dążenia są nieświadome, podstawowym założeniem jest przekonanie, że ludzie są w stanie przedstawiać je w sposób realistyczny (Pervin, 2002). Emmons (1991) postrzega dążenia osobiste w sposób systemowy twierdząc, że mają one hierarchiczną strukturę, a niektóre z nich są ważniejsze od innych. Dążenia mogą być powiązane lub niezależne od siebie, zbieżne lub sprzeczne. Każde dążenie może być zrealizowane za pomocą wielu różnych działań (ekwipotencjalność), a każde działanie może być wyrazem wielu różnych dążeń (ekwifinalność). Zgodnie z zasadą multideterminacji, działanie może wynikać z oddziaływania wielu różnych dążeń, co wskazuje na złożoność relacji między dążeniami a konkretnymi zachowaniami. Badania przeprowadzone przez Emmonsa (1996) dostarczyły informacji na temat związku między celami a jakością życia. Według tych badań, dążenie do istotnych celów i ich osiągnięcie towarzyszyło pozytywnym emocjom, podczas gdy negatywne emocje pojawiały się

w przypadku ambiwalencji, wewnętrznego konfliktu i braku wiary w sukces. Poczucie satysfakcji z życia było powiązane z uznaniem własnych dążeń za istotne, zależne od siebie oraz wiarą w osiągnięcie sukcesu. Ponadto zaobserwowano bezpośredni związek między sprzecznymi celami, ambiwalentnym nastawieniem a wysokim poziomem niepokoju, depresji, negatywnymi emocjami i zaburzeniami psychosomatycznymi (Emmons, 1996).

Koncepcja zadań życiowych opracowana przez Cantor (Zirkel, Cantor, 1990), wiąże się z wcześniej omówionym pojęciem osobistych dążeń oraz wspomnianym już terminem projektów osobistych. Koncepcja ta odnosi się do procesu, w którym jednostka przekłada cele na konkretne zadania, które określają kierunek jej działania w określonym etapie życia i sytuacji. Cele, które ludzie realizują różnią się w zależności od kontekstu życiowego, a ich charakter ulega zmianom wraz z postępem czasu. Zadania życiowe są indywidualne i różnią się między sobą nie tylko pod względem treści, ale także zakresu oraz tego, czy są wynikiem własnego wyboru lub czy są narzucone przez innych. Większość tych zadań jest dostępna świadomości jednostki, choć nie zawsze jest ona świadoma ich istnienia. Realizacja zadań życiowych opiera się na strategiach poznawczych, które obejmują rozpoznanie sytuacji, planowanie działań, pamięć o przeszłych wydarzeniach oraz samoregulację, taką jak odroczenie nagrody. Strategie te mają przede wszystkim charakter aktywności poznawczej. Ważne jest nie tylko rozwiązywanie problemów wynikających z rzeczywistości, ale również dokonywanie tego w zgodzie z własnymi uczuciami, potrzebami i wartościami. Badania wykazały istnienie dwóch strategii poznawczych – optymizmu i defensywnego pesymizmu, które są stosowane przy zadaniach związanych z osiągnięciami. Optymiści skupiają się na przewidywanych pozytywnych efektach i unikają myślenia o potencjalnych niepowodzeniach. Nie boją się zadań związanych z osiągnięciami i mają wysokie oczekiwania. Z kolei defensywni pesymiści spodziewają się najgorszego, mają niewielkie oczekiwania, ale podejmują konkretne wysiłki w celu realizacji zadań. Ta strategia pozwala pesymistom opanować swoje lęki, ponieważ oczekiwanie najgorszego działa na nich uspokajająco, jednocześnie nie przeszkadzając w skrupulatnej pracy. Oczywiście jednak wydaje się, że osoby stosujące tę strategię żyją w ciągłym stresie. Należy zauważyć, że to czy ktoś jest optymistą, czy defensywnym pesymistą w kontekście zadań związanych z osiągnięciami, nie ma wpływu na jego zachowanie w sytuacjach społecznych. W tych przypadkach różnice wynikają z innych strategii poznawczych, takich jak poziom skrupowania. Zgodnie z koncepcją Cantor, realizacja zadań życiowych jest ważnym źródłem satysfakcji i poczucia spełnienia, co przekłada się na dobrostan jednostki. Osoby, które identyfikują się z własnymi zadaniami życiowymi i podejmują wysiłek w ich realizacji, często

doświadczają pozytywnych emocji, takich jak satysfakcja, radość i poczucie celu. W efekcie, ich jakość życia zazwyczaj jest wyższa. Zadania życiowe mogą również stanowić motywującą siłę, która mobilizuje jednostkę do pokonywania trudności i przeciwności w dążeniu do osiągnięcia swoich celów. Osoby, które mają jasno określone zadania życiowe i działają w zgodzie z nimi, często przejawiają większą determinację i wytrwałość w osiąganiu sukcesów. Ta silna motywacja może wpływać pozytywnie na jakość życia, ponieważ jednostka czuje się zdolna i spełniona, gdy realizuje swoje zadania życiowe (Cantor, 1994; za: Pervin, 2002; Zirkiel, Cantor, 1990).

Koncepcja autorstwa Little'a (1989) stanowi kluczową teorię wyjaśniającą pojęcie projektów osobistych. Przedstawia ona podejście do zarządzania przez jednostkę swoim życiem poprzez tworzenie i realizację osiągalnych celów. Zakłada, że umiejętność właściwego formułowania celów i ich realizowania wymaga od człowieka uwzględnienia swoich uwarunkowań psychicznych oraz możliwości i ograniczeń ze strony środowiska, gdyż mają one istotne znaczenie dla efektywności podejmowanych działań. Przedstawiana koncepcja nawiązuje do różnych dziedzin psychologii, w szczególności do psychologii osobowości (Sikora, 2005). Little (2007) porównuje psychologię osobowości do budynku z kilkoma piętrami i przedstawia metaforę, w której przechodzi się od ujęć bardziej szczegółowych i bardziej nomotetycznych, do ujęć ogólniejszych i idiograficznych. Metafora ta służy porównywaniu różnych poziomów analiz. Piwnica reprezentuje nurt ewolucyjny i psychoanalityczny, parter stanowią teorie cech, pierwsze piętro to reprezentacja tak zwanych *Personal Action Constructs* (PAC), które odnoszą się do intencjonalnego działania człowieka w danym kontekście (na przykład osobiste dążenia, zadania życiowe, projekty osobiste). Na ostatnim piętrze umiejscowiona jest psychologia narracyjna. Sikora (2008) opisuje, że w koncepcji Little'a projekty osobiste stanowią jeden z wzorców tak zwanych jednostek średniego poziomu w badaniach nad osobowością człowieka. Projekty osobiste opisywane są jako pewna całość prezentująca sekwencję współzależnych działań, zmierzających do jego osiągnięcia (Little, 1989). Pomyślna ich realizacja dostarcza jednostce zadowolenia z życia. Little (2007) projekt osobisty definiuje jako rozciągający się system właściwych osobie działań, umieszczonych w kontekście rozmaitych oddziaływań: biologicznych, kulturowych, społecznych i historycznych. Projekt osobisty opisywany jest jako pewnego rodzaju ekspresja Ja oraz posiada kilka znaczących cech. Przede wszystkim jego autorem jest sama jednostka a cel osobisty integruje sferę poznawczą, behawioralną i afektywną. Odnosi się on do codziennych aktywności, bądź porządkuje perspektywę przyszłości oraz jest rozciągnięty w czasie (Little, 1993). Projekty osobiste mogą dotyczyć zwyczajnych

i codziennych zadań lub poważnych i bardziej złożonych czynności, które mają zasadniczy wpływ na życie człowieka. Osoba w danym momencie swojego życia może różnorodnie oceniać wyznaczone przez siebie cele. Różnice te mogą dotyczyć subiektywnej oceny dokonywanej przez jednostkę, jak również tematyki celów i ich szczegółowości (Little, 1993). Łaguna (2008) wskazuje, iż treść generowanych przez jednostkę projektów osobistych może być zróżnicowana, a wgląd w system projektów może dostarczyć informacji dotyczących jej dyspozycji psychicznych, jak również informacji odnoszących się do zasobów środowiska, w którym żyje. Sikora (2008) opisuje, że poznanie projektów osobistych danej osoby pozwala tym samym na wgląd w to, jak postrzega ona samą siebie oraz swoje możliwości rozwoju. Projekty osobiste spełniają różne ważne funkcje (Little, 1989). Przede wszystkim pozwalają jednostce na wyrażenie siebie (swojego Ja) oraz dzięki skutecznemu działaniu dostarczają satysfakcji z życia. Projekty osobiste mają także istotne znaczenie dla ogólnego prawidłowego funkcjonowania, dzięki postrzeganiu siebie jako osoby autonomicznej i kierujące się swoimi wewnętrznymi standardami (Little, 1993).

Do oceny wyznaczanych przez jednostkę projektów osobistych posłużyć może metoda *Analizy Projektów Osobistych* (ang. *Personal Project Analysis*, PPA) (Little, Gee, 2007). Opiera się ona głównie na samopisie. Metoda ta polega na sporządzeniu listy ważnych dla danej osoby projektów, a następnie ich oceny pod wieloma aspektami (na przykład znaczenie, stopień trudności, związany z nim stopień przyjemności, postępy w realizacji i tym podobne). Pojęcie projekt osobisty w metodzie tej wyjaśnia się poprzez użycie terminów, takich jak zamierzenia lub zamiary (Łaguna, 2008). Little (1993) twierdzi, że projekty osobiste obejmują wiele różnych aktywności, od prostych zadań życia codziennego do życiowych obsesji. Mogą obejmować zarówno plany na popołudnie, jak i plany na całe życie. Możliwe jest, że projekty rozciągają się w czasie, jak i w przestrzeni. Dotyczyć mogą czynności skomplikowanych, bądź zadań bardzo prostych. Rzadko stanowią jednorazowe działanie, częściej są grupą powiązanych ze sobą zamiarów. Sikora (2005) przedstawia, że projekty osobiste mogą mieć różny charakter i różnoraki zakres. Cele te mogą przyjąć charakter interpersonalny, bądź intrapersonalny. Projekty osobiste mogą obejmować zakres od planów na najbliższe popołudnie (na przykład pójść na spacer), poprzez plany obejmujące całe życie (na przykład wyjść na ludzi), bądź nawet przekraczające te ramy (na przykład zostać świętym i pójść do nieba). Dostępność kontroli społecznej projektów osobistych może być różna, zauważalnie większa w przypadku celów interpersonalnych, mniejsza – dla celów intrapersonalnych. Z punktu widzenia poczucia tożsamości przez jednostkę, ich subiektywna ocena również może się różnić. Projekty mogą być dla osoby: znaczące bądź nieważne, łatwe

albo trudne; autoteliczne lub narzucone, wykonalne czy też nie do wykonania (Sikora, 2005). Na różnych etapach swojego życia człowiek wyznacza i realizuje zróżnicowane cele, w związku z tym istotne wydaje się dokonywanie ich podziału i kategoryzacji.

3.2. Taksonomie treści celów

Badacze w dziedzinie psychologii zajmują się klasyfikacją celów z kilku powodów. Przede wszystkim klasyfikacja ta pomaga w zrozumieniu różnorodności celów wyznaczanych sobie przez ludzi oraz określeniu wartości, które są dla nich istotne w procesie ich realizacji. Ponadto dzięki klasyfikacji celów badacze mogą identyfikować wzorce i tendencje dotyczące preferencji celów, co dostarcza informacji na temat motywacji i potrzeb jednostek. W literaturze odnoszącej się do problematyki celów osobistych istnieje wiele różnych propozycji podziału i klasyfikacji celów (Timoszyk-Tomczak, 2010). Wykorzystywaną często w badaniach taksonomią jest kategoryzacja celów z uwagi na ich właściwości formalne oraz zawartość treściową. Charakterystyki formalne celów osobistych traktowane są różnie i w literaturze spotka się zróżnicowane kryteria ich podziału. Na przykład Zaleski (1991) przyjmuje podział celów oceniając realność ich osiągnięcia oraz stopień ich ogólności. Szewczuk (1975; za: Timoszyk-Tomczak, 2010) dzieli cele na: doraźne (podejmowane przez jednostkę działania) oraz cele życiowe (finalizujące działalność). Franken (2005) różnicuje cele z uwagi na stopień trudności ich realizacji. Schank, Abelson (1977, za: Doliński, Łukaszewski, 2000) proponują podział celów z uwagi na skutki ich osiągnięcia. Bańka (2014) wskazuje, iż realizowane przez jednostkę cele mogą przyjąć charakter dążenia, bądź unikania. Często jednak w badaniach spotyka się podział celów osobistych z uwagi na ich zawartość treściową. Proponowane klasyfikacje przez różnych badaczy stanowią dwojaki sposób tworzenia poszczególnych kategorii celów. Pierwszym z nich jest odgórne przyjęcie kategorii i celów, wyróżnionych oraz definiowanych na podstawie założeń teoretycznych. Drugi sposób obejmuje przeprowadzenie analiz treściowych na materiale (celach) wymienianych przez osoby badane w trakcie przeprowadzanego badania (Nurmi, Pulliainen, Salmela-Aro, 1992).

Próba klasyfikacji celów zaproponowana przez Chulefa, Reada i Walsh (2001), opiera się na przeglądzie literatury związanej z wartościami, motywami i potrzebami jednostki. Na podstawie dokonanego przeglądu autorzy stworzyli listę 135 celów, która posłużyła jako materiał badawczy. Przeprowadzono badanie, podczas którego każdy z uczestników miał za zadanie ocenić, czy dany cel w rzeczywistości jest obecny w jego

życiu. Następnie osoby badane przyporządkowywały cele do podobnych semantycznie grup. Kolejnym ich zadaniem było nadanie nazwy dla każdej z wyróżnionych grup celów. Za pomocą analizy skupień badacze wyodrębnili trzy główne kategorie celów: 1) rodzina, małżeństwo, związki erotyczne i miłosne; 2) cele interpersonalne związane z interakcjami z innymi oraz 3) cele intrapersonalne. W ramach celów interpersonalnych i intrapersonalnych badacze wyodrębniają szereg podgrup. Wśród celów interpersonalnych są między innymi cele fizyczne, w tym zdrowie i wygląd, ale także cele dotyczące przyjaźni, przynależności, akceptacji czy uznania. Wśród celów intrapersonalnych autorzy wyróżniają projekty związane z wolnością, etyką, estetyką, elastycznością oraz otwartością na doświadczenia. W tej grupie wyróżnili również pewną podgrupę, do których przynależą cele związane z bezpieczeństwem, rozwojem osobistym a także karierą, edukacją i wiedzą.

W kontekście badań nad celami małżeńskimi Li i Fung (2011) podjęły się próby ich klasyfikacji, analizując różnorodne aspekty tego obszaru. Na podstawie przeglądu literatury na temat celów dotyczących relacji społecznych, powołując się także na inne dokonane już kategoryzacje (na przykład Austin, Vancouver, 1996; Nuttin, Lens, 1985; Lang, 2004; za: Li, Fung, 2011), zaproponowały autorski podział celów małżeńskich, bazujący jedynie na rozważaniach teoretycznych. Badaczki małżeńskie cele dzielą na trzy kategorie: cele afiliacyjne, cele dotyczące rozwoju osobistego oraz cele instrumentalne. Wskazują, iż cele przynależące do kategorii celów afiliacyjnych odnoszą się do potrzeby przynależności i tworzenia relacji w małżeństwie. Kategoria celów dotyczących rozwoju osobistego obejmuje zamiary związane z budowaniem tożsamości, rozwijaniem wiedzy i doświadczenia oraz tworzeniem sieci kontaktów społecznych. Trzecia kategoria zawiera cele dotyczące podziału zadań i obowiązków domowych: zarządzania rodzinnymi finansami, prac w obrębie gospodarstwa domowego oraz wychowywania i opieki nad dziećmi.

W swoich badaniach dotyczących celów Timoszyk-Tomczak (2010) skupiła się na poznaniu zarówno treści, jak i formalnych właściwości tych celów. W badaniu tym udział wzięło 117 studentów (73 kobiety i 44 mężczyzn). Ogółem wygenerowanych w trakcie badania zostało 791 osobistych celów. Na podstawie analizy jakościowej ich treści autorka wyodrębniła poszczególne siedem kategorii celów. Wyróżniła kategorię celów edukacyjnych, odnoszących się do treści związanych ze zdobywaniem wiedzy i różnych nowych umiejętności. Kategoria celów rodzinnych zawiera treści dotyczące założenia rodziny, wychowania dzieci oraz pogłębiania relacji wewnątrzrodzinnych. Kategoria celów zawodowych odnosi się do celów związanych z poszukiwaniem pracy, rozwojem i zawodowym awansem. Kategoria celów materialnych, które ukierunkowane

są na zdobywanie pieniędzy oraz dóbr materialnych (na przykład dom, samochód, usamodzielnienie finansowe i prowadzenie dostatniego życia). Kategoria celów rozrywkowych obejmująca cele dotyczące podróży, realizacji hobby, atrakcyjnego towarzystwa, wypoczynku i przyjemności. Kategoria celów ukierunkowanych na rozwój osobowości zawiera cele powiązane z samorozwojem jednostki (na przykład walka z nałogami, praca nad rozwiązywaniem konfliktów wewnętrznych, kształtowanie woli i ambicji). Ostatnią wyróżnioną przez autorkę kategorię stanowią cele dotyczące działań jednostki na rzecz ogólnych wartości (na przykład uczciwość, dobro, szczęście, miłość do bliźniego).

W ramach badań nad sukcesem życiowym Mach (2013) wykorzystano metodę *Analizy Projektów Osobistych*, dzięki której zebrano zbiór projektów osobistych o różnej treści. Autorami wymienionych w trakcie badania celów było 40 par małżeńskich (osoby od 25 do 40 r.ż., aktywne zawodowo i pełniące role rodzicielskie). Badaczka dokonała klasyfikacji celów osobistych. Na podstawie analizy jakościowej zawartości treściowej wymienionych przez osoby badane projektów, dokonała ich podziału na cztery kategorie: sfera pracy zawodowej, życie rodzinne, rozwój własnej osoby i pozostałe cele (które nie pasowały do żadnej z trzech kategorii). Do kategorii celów z życia rodzinnego zaliczono cele związane z zakupem domu lub budową domu, wychowaniem dzieci, poprawianiem statusu rodzinnego, powiększeniem rodziny, dbaniem o zdrowie czy cele związane z rodzinnymi podróżami. Kategoria celów z obszaru rozwoju osobistego obejmowała projekty dotyczące nauki nowych umiejętności, zdobywania wykształcenia, dbania o zdrowie, rzucenia nadwagi, rzucenia palenia, podróży, odpoczynku i relaksu. Kategoria dotycząca sfery pracy zawodowej obejmowała natomiast takie cele, jak: zmiana miejsca pracy, poprawa warunków obecnej pracy, podniesienie kwalifikacji zawodowych czy założenie własnej firmy.

Kategoryzacji celów życiowych przy uwzględnieniu ich zawartości treściowej dokonała również Łagowska (2018). Prowadząc badanie na grupie 246 przedsiębiorców wykorzystano metodę *Analizy Projektów Osobistych*, dzięki której w efekcie zebrano 2460 projektów osobistych. Zadaniem osób badanych było wymienienie pięć przykładów zamierzeń (celów) realizowanych w obszarze rodziny i pięć zamierzeń realizowanych przez nich w obszarze pracy zawodowej. Dzięki temu w badaniu uzyskano 1230 celów osobistych dotyczących sfery zawodowej i 1230 celów dotyczących sfery rodzinnej. Następnie przeprowadzono procedurę tworzenia kategorii treściowych celów, bazującą na teoretycznych klasyfikacjach celów oraz na analizie uzyskanych w badaniu treści. Przy pomocy sędziów projekty zostały przypisane do poszczególnych kategorii. W rezultacie w badaniu tym

wyodrębniono 12 kategorii celów osobistych z obszaru rodziny i 13 kategorii celów osobistych z obszaru pracy. Cele realizowane przez przedsiębiorców w obszarze rodziny sklasyfikowano do poszczególnych kategorii: cele związane z relacjami z innymi; cele związane z troską o innych; cele związane ze zdrowiem i ciałem; cele związane z czasem wolnym i rekreacją; cele związane z religijnością i sensem; cele dotyczące założenia i powiększenia rodziny; cele dotyczące korzyści materialnych; cele dotyczące czynności życia codziennego, cele dotyczące rozwoju osobistego oraz cele dotyczące zwierząt. Cele osobiste realizowane przez przedsiębiorców w obszarze pracy zawodowej przydzielono do następujących kategorii: cele związane z klientami, cele związane z personelem, cele dotyczące produktu, cele związane z konkurencją, cele finansowe, cele związane z promocją, cele związane z rozwojem firmy, cele związane z codziennym funkcjonowaniem firmy, cele dotyczące lokalu firmy, cele strategiczne, cele dotyczące rozwoju osobistego oraz cele dotyczące zarządzania sobą w czasie.

W badaniach niekiedy oba podejścia, to znaczy przyjęcie kategorii teoretycznych oraz analizowanie zebranego materiału badawczego, są ze sobą łączone. Przykładem łączenia obu tych podejść w procedurze klasyfikacji celów jest kategoryzacja projektów osobistych zaproponowana przez Little'a, autora *Analizy Projektów Osobistych* (1989). Wyróżnia on i definiuje siedem podstawowych kategorii celów osobistych, dotyczących różnych obszarów życia i aktywności człowieka. Zaznacza się, że właśnie w tych obszarach osoba doświadcza sukcesów i porażek w trakcie procesu wdrażania swoich celów w życie. Little i jego współpracownicy (Little, Chambers, 2004; Little, Gee, 2007) wymieniają następujące podstawowe kategorie projektów osobistych: 1) cele związane z nauką/akademickie, 2) cele zawodowe, 3) cele dotyczące własnego zdrowia/ciała, 4) cele interpersonalne, 5) cele dotyczące Ja, 6) cele dotyczące czasu wolnego/rekreacji, 7) cele związane z prowadzeniem domu i ogólnie rozumianymi czynnościami życia codziennego. W kategorii edukacja znajdują się cele związane z nauką i zdobywaniem nowej wiedzy. Są to cele dotyczące nabywania nowych umiejętności i kwalifikacji (na przykład: zdobycie certyfikatu, ukończenie studiów, napisanie pracy dyplomowej, dokończenie i tym podobne). Do kategorii praca przynależą projekty związane z pracą i zadaniami związanymi z wykonywanym zawodem oraz realizacją obowiązków dotyczących pracy. Cele te obejmują także kwestie wynagrodzenia i zarobków (na przykład: znaleźć lepszą pracę, zdobyć awans zawodowy, dostać podwyżkę, poszukiwać nowych klientów i tym podobne). Kategoria zdrowie definiowana jest poprzez cele dotyczące własnego zdrowia i ciała. Należą do niej projekty związane z wyglądem oraz dotyczące czynności nie rekreacyjnych, a poprawiających sprawność fizyczną (na przykład: schudnąć,

ograniczyć alkohol, pić więcej wody, rzucić palenie, dbać o zdrowie i tym podobne). Do kategorii celów interpersonalnych zalicza się projekty dotyczące radzenia sobie w relacjach z innymi ludźmi. Cele te odnoszą się do relacji nawiązywanych z rodziną, w tym z żoną/mężem, dziećmi oraz współpracownikami i znajomymi (na przykład: częściej odwiedzać rodziców, dogadać się z koleżanką, poprawić relacje z szefem i tym podobne). Kategoria celów intrapersonalnych zwiera cele dotyczące Ja i sfery życia wewnętrznego człowieka. Projekty przynależące do tej kategorii związane są z ogólnym radzeniem sobie, obejmują adaptacje i samodoskonalenie jednostki, w tym jej rozwój osobisty. Cele z tej kategorii zawierają poglądy na temat własnej osoby oraz projekty duchowe i filozoficzne (na przykład: przestać być aspołecznym, być asertywnym, uzyskać spokój wewnętrzny, rozwój osobisty i tym podobne). Kolejną wyróżnią kategorią są cele związane z rekreacją. Należą do niej projekty dotyczące wypoczynku, hobby i rekreacji – samodzielnej bądź z innymi osobami. Cele te związane są głównie ze sposobem spędzania czasu wolnego, w tym również czasu spędzanego z rodziną (na przykład: skok na bungee, jazda na rowerze, zagraniczne wakacje, podróż z rodziną i tym podobne). Do kategorii obowiązków domowych przynależą cele związane z organizacją i zarządzaniem życiem codziennym: domowym i rodzinnym, w tym czynności obejmujące utrzymanie domu i rodziny, finanse i opiekę nad dziećmi. Projekty z tej kategorii dotyczą komfortu życia oraz obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci (na przykład: zaspokoić potrzeby rodziny, posprzątać piwnicę, naprawić samochód i tym podobne). Powyższej opisane kategorii projektów osobistych autor zidentyfikował na podstawie przeprowadzonej analizy treściowej celów życiowych. Zaznacza się jednocześnie (Little, Gee, 2007), iż podstawowe siedem kategorii celów osobistych może być rozdzielone na podkategorie, w zależności od specyfiki badanej grupy. Wyniki dotychczasowych analiz prowadzonych przez Little'a i Gee (2007) pozwalają przypuszczać, że treść celów może być inna, gdy odnoszą się one do obszaru życia rodzinnego, a inna gdy dotyczą obszaru pracy zawodowej.

Kategoryzacja celów osobistych zaproponowana przez Little'a jest wykorzystywana w licznych badaniach (Little, Chambers, 2004; Little, Gee, 2007; Sikora, 2008; Zięba 2012). Zwykle badacze (na przykład Nurmi i in., 1992) za pomocą *Analizy Projektów Osobistych* tworzą zbiór celów i dokonują ich analizy treściowej w oparciu o oceny dokonywane przez sędziów, których zadaniem jest przyporządkowanie ich do podstawowych kategorii celów osobistych. Zięba (2012) w prowadzonych badaniach na grupie 101 osób dorosłych (w wieku od 17 do 71 lat; 64 kobiety i 36 mężczyzn) do pomiaru właściwości formalnych i treściowych celów zastosował metodę *Analizy Projektów Osobistych* składającą się z dwóch modułów.

W pierwszym module osoba badana była proszona o wpisanie do tabeli „jak najwięcej osobistych zamierzeń i działań, które Cię aktualnie absorbują lub które rozważasz”. Drugi moduł posłużył do oceny właściwości formalnych projektów na wielu skalach (takich jak: ważność, trudność, prawdopodobieństwo sukcesu, znaczenie dla innych, postęp, zaangażowanie, wsparcie, kompetencje). Celem poznania treści projektów osobistych, każdy zapisany cel został przyporządkowany przez dwóch sędziów do jednej z siedmiu kategorii celów osobistych zaproponowanych przez Little'a (Little, Gee, 2007). W badaniu tym uzyskano następujący rozkład procentowy celów w poszczególnych kategoriach: 1) cele interpersonalne – 19,5 %; 2) edukacja – 13,2 %; 3) praca – 7,2 %; 4) cele intrapersonalne – 10,2 %; 5) rekreacja/wypoczynek – 13,1 %; 6) zdrowie – 10,1 %; 7) obowiązki domowe – 12,4 %. Wskazano, iż 13,8 % projektów osobistych wymienionych przez osoby badane nie zostało przypisanych przez sędziów do żadnej z powyższych kategorii.

3.3. Cele realizowane przez młodych dorosłych

Według Nurmi i Salmela-Aro (2002), cele człowieka ulegają zmianom na przestrzeni jego całego życia. Jednostka może równocześnie zaangażować się w różne projekty i realizować je w różnych obszarach. Projekty osobiste osoby dorosłej dotyczą głównie pracy zawodowej, rodziny i dzieci, gospodarstwa domowego, czasu wolnego, życia towarzyskiego, zdrowia oraz innych codziennych czynności. W tych obszarach jednostka może doświadczać zarówno sukcesów, jak i porażek w osiągnięciu wyznaczonych celów.

Oleś (2011) charakteryzując etap wczesnej dorosłości wskazuje, iż jest to czas związany z intensyfikacją pracy jednostki na rzecz realizacji celów bieżących oraz celów niezbędnych z punktu widzenia przygotowania do przyszłości. Wskazuje, że charakterystycznymi celami realizowanymi przez młodych dorosłych jest wykształcenie, zdobywanie i poszerzanie przez jednostkę kompetencji oraz nabieranie przez młodego dorosłego wprawy w rolach rodzinnych. W okresie wczesnej dorosłości cele dotyczą także wyboru odpowiednich form aktywności, które nastawione są w dużej mierze na samorealizację jednostki. Cele na tym etapie życia człowieka mają mu dostarczyć osobistej satysfakcji, wynikającej z samorealizacji w różnych obszarach życia – w obszarze pracy, rodziny czy życia społecznego. Jednostka w tym czasie sprawdza również, czy realizowane przez nią cele odpowiadają jej życiowym marzeniom oraz czy pasują do posiadanych przez nią predyspozycji i korespondują z upragnioną linią życia. Oleś (2011) wskazuje, iż dla

młodych dorosłych typowe są cele skupione wokół własnego Ja i rodziny, zaś skuteczna ich realizacja stanowi źródło życiowej satysfakcji.

W literaturze przedmiotu zaznacza się (Nurmi, Salmela-Aro, 2002), że wczesna dorosłość jest okresem, w którym jednostki stawiają sobie cele osobiste związane z przyszłością. Wśród dorosłych dominują cele związane z pracą zawodową, a szczególnie osoby na etapie wczesnej dorosłości skupiają się na osiągnięciu celów związanych z edukacją. Yau, Shane i Heckhausen (2021) wskazują, że cele młodych dorosłych koncentrują się na zdobywaniu nowych kompetencji, co jest naturalnie związane z etapem życia, w którym jednostki chcą rozwijać swoje obecne umiejętności i zdobywać nowe kwalifikacje. Badania przeprowadzone przez Ebner, Freund, Baltes (2006) potwierdzają, że rzeczywiście w tym okresie życia dominują cele związane z ekspansją i rozwojem, a ich realizacja wiąże się z większą satysfakcją z życia. Uważa się (na przykład Ziółkowska, 2005), że wśród celów realizowanych przez młodych dorosłych przeważają cele odnoszące się do dwóch kluczowych obszarów życiowych, mianowicie do sfery pracy zawodowej i życia rodzinnego. Harmonijna realizacja jednostki w każdej z tych sfer ma istotne znaczenie, gdyż ułatwia jej dojrzałą realizację zadań dorosłości.

Na podstawie przeprowadzonych badań obejmujących grupę młodych dorosłych w wieku między 20 a 30 lat, Smorzewska (2008) stwierdza, że na tym etapie życia jednostka wyznacza sobie cele zawodowe sformułowane w sposób pozytywny. Osoby w tym czasie myślą głównie o pozytywnych konsekwencjach celów związanych z pracą. Młodzi dorośli wyznaczają swoje cele jako ogólne kierunki działania związane z samorealizacją, zarabianiem pieniędzy czy zdobywaniem doświadczenia. Postawiła wniosek, że głównymi kategoriami spośród celów życiowych młodych ludzi są cele związane z realizacją określonych działań (na przykład profesjonalizm, samoorganizacja, innowacyjność, bezpieczeństwo) oraz cele poznawcze (na przykład samodoskonalenie, kreatywność, poznawanie, pozytywna samoocena).

Wyniki badań przeprowadzonych przez Timoszyk-Tomczak (2010) ukazują, że wśród celów realizowanych przez młodych dorosłych przeważają głównie cele związane z edukacją. Chęć zdobywania przez nich nowych kwalifikacji i umiejętności związana jest ze zwiększeniem szansy na uzyskanie w przyszłości lepszego stanowiska. Pośród długoterminowych celów najliczniejszą grupę stanowią cele związane z pracą zawodową, a później dopiero z rodziną. Jak wskazuje autorka badań, młodzi dorośli w wieku około 25. roku życia za główny cel osobisty stawiają sobie zdobycie wiedzy i umiejętności, niezbędnych w przyszłym życiu zawodowym.

W badaniach podłużnych prowadzonych przez Perrone i jej współpracowników (2004), 113 uzdolnionych absolwentów szkół wyższych (41 mężczyzn i 72 kobiety) poproszono o wypisanie trzech najważniejszych celów związanych ze sferą pracy oraz trzech związanych ze sferą rodzinną. Na podstawie uzyskanego materiału badawczego, przy pomocy czterech sędziów, dokonano ich klasyfikacji do poszczególnych kategorii celów. Cele odnoszące się do życia rodzinnego przypisano do poszczególnych kategorii celów: posiadanie potomstwa (20%), poprawa lub utrzymanie jakości życia związanego z rodziną (17%), satysfakcja i stabilność małżeńska (15%), dobre wychowanie dzieci (14%), rozwój relacji przyjacielskich i rodzinnych (13%), zawarcie związku małżeńskiego (9%), zapewnienie rodzinie bezpieczeństwa finansowego (7%), pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym (3%), zintegrowanie duchowości (religii) z rodziną (1%) oraz pozostanie bezdzietnym (1%). Cele realizowane z kolei w obszarze pracy przyporządkowane zostały do poszczególnych kategorii celów: osiągnięcie sukcesu w pracy lub awansu (27%), aktualizowanie umiejętności i referencji (14%), zdobycie tytułu magistra (9%), zdobycie uznania i szacunku (8%), poprawa lub utrzymanie satysfakcji z pracy (7%), zmiana pracy (7%), poprawa jakości życia (6%), zwiększenie bezpieczeństwa finansowego (5%), przejście na wcześniejszą emeryturę (5%), pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym (5%), uzyskanie niezależności zawodowej (4%) oraz stabilność zatrudnienia (3%). Podsumowując uzyskane w tym badaniu wyniki zwrócono uwagę, że najczęściej wymienianym przez młodych dorosłych celem jest osiągnięcie sukcesu zawodowego i awansu. Zaznaczono tym samym, że do grupy badanej zostały włączone osoby, które ukończyły studia i osiągały wysokie wyniki w nauce. Wskazuje to na grupę osób, które stale dążą do sukcesu, dlatego też dla badaczy uzyskany wynik nie wydawał się zaskakujący.

Człowiek dorosły na etapie wczesnej dorosłości wyznacza sobie cele związane głównie z osiągnięciem sukcesu zawodowego, zdobyciem nowych umiejętności i kwalifikacji, a także harmonijnym funkcjonowaniem w sferze rodziny i życia osobistego (Klamut, 2002; Liberska, 2004). W kontekście realizacji celów osobistych przez jednostki istotną rolę odgrywają procesy motywacyjne, które decydują o podejmowaniu konkretnych działań mających za zadanie osiągnięcie wyznaczonych celów. Cele i ich efektywna realizacja mają istotne znaczenie dla dobrostanu jednostki (Deci, Ryan, 2001). Zrozumienie treści celów jest ważne, ale równie istotne jest poznanie czynników determinujących ich wybór i skuteczną realizację. Omówieniu procesów motywacyjnych sprzyjających realizacji celów poświęcony zostanie kolejny rozdział.

4. ROLA ZGODNOŚCI Z JA MOTYWACJI CELÓW W WYJAŚNIANIU DOBROSTANU JEDNOSTKI

Rozdział ten poświęcono omówieniu zagadnienia procesów motywacyjnych wyjaśniających realizację celów. Zaprezentowano różne podejścia do rozumienia pojęcia motywacji. Szczególną uwagę zwrócono na założenia teorii autodeterminacji oraz na zakorzeniony w tej teorii model zgodności z Ja motywacji celu autorstwa Kennona Sheldona i Tima Kassera (1995, 1998).

4.1. Wyjaśnienie pojęcia motywacji

Reykowski (1992) motywację definiuje jako proces regulacji psychicznej, dzięki któremu formułują się dążenia jednostki, przez które należy rozumieć tendencje do podejmowania czynności ukierunkowanych na cel. Łukaszewski (2004) podaje, że motywacją są wszelkie mechanizmy odpowiedzialne za uruchamianie, ukierunkowanie, podtrzymywanie i zakończenie podejmowanych działań. Gasiul (2007) motywację rozumie jako dyspozycje do uruchamiania, podtrzymywania i ukierunkowywania zachowań a także jako aktualnie przebiegający proces aktywności ukierunkowanej na realizację określonych celów. Armstrong (2008) motywację traktuje jako silne zorientowanie na osiągnięcie celów, zaś za moment rozpoczęcia motywacji uważa spodziewanie się przez jednostkę, że podjęte przez nią działania przybliżają ją do realizacji postawionego sobie celu, a tym samym do nagrody, która zaspokoi jej potrzeby.

Grupując różne propozycje rozumienia pojęcia motywacji Łukaszewski (2004) wymienia kilka podstawowych podejść. Jako pierwsze opisuje podejście ewolucyjne, zakorzenione w teorii Darwina, w ramach którego wymienia dwa nurty: etiologiczny i socjobiologiczny. Nurt etiologiczny pojmuję motywację jako gotowość do wykonania jakiegoś utrwalonego przez jednostkę zachowania. Ważną rolę odgrywa tu instynkt oraz inne mechanizmy wrodzone, które są powodem podejmowanego działania. Nurt socjobiologiczny także przyjmuje wrodzony charakter zachowań, jednakże za główny motyw ludzkiego zachowania uznaje tendencje do rozpowszechniania przez jednostkę własnych genów. Łukaszewski (2004) opisując motywację wyróżnia podejście psychodynamiczne, zapoczątkowane przez Freuda, które zakłada, że działania człowieka determinowane są przez ludzkie popędy (na przykład popęd życia, śmierci, popędy seksualne), a pierwotne motywy

podejmowanych działań pojmowane są jako nieświadome. Poglądy Freuda były wielokrotnie modyfikowane przez jego następców, na przykład Horney (1976, 1978, za: Łukaszewski, 2004), która jako główne mechanizmy motywacji uznaje potrzebę bezpieczeństwa oraz konflikt pomiędzy Ja idealnym a Ja realnym, Fromm (1966, 1971; za: Łukaszewski, 2004) za najważniejszy mechanizm motywacyjny uważa dążenie człowieka do integralności siebie. Sullivan (1953, za: Łukaszewski, 2004) opisuje motywację jako działania mające na celu zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa i przyjemności. Kolejną propozycją rozumienia motywacji (Łukaszewski, 2004) jest podejście behawiorystyczne, które opisuje motywację w ramach pojęć, takich jak: popęd, pobudka i wzmocnienie. Zgodnie z tym podejściem ludzkie zachowania są rozpoczynane z powodu deficytu pozytywnego czynnika (tj. popędu), z powodu pobudki, która umożliwia jego redukcję oraz z powodu wzmocnienia, prowadzącego jednostkę do powtarzania danego działania. W ramach następnego zaproponowanego podejścia do motywacji, jakim jest podejście humanistyczne, Łukaszewski (2004) nawiązuje do teorii Masłowa (1943; za: Łukaszewski, 2004). Zgodnie z założeniami tej koncepcji, zachowanie podejmowane przez człowieka motywowane jest głównie poprzez zaspokajanie potrzeb i unikanie ich deprivacji. Jako pierwsze wymieniane są potrzeby fizjologiczne, które muszą zostać zaspokojone na początku, aby człowiek mógł odczuwać kolejne potrzeby, na przykład potrzebę bezpieczeństwa. Kolejno pojawiają się potrzeba miłości i przynależności, najwyższą zaś potrzebą jest samorealizacja jednostki. Potrzeba wyższego rzędu ujawnia się tylko wtedy, gdy wszystkie potrzeby niższego rzędu zostały zaspokojone. Łukaszewski (2004) opisując pojęcie motywacji wymienia także podejście poznawcze, nawiązujące do zjawiska deprivacji sensorycznej i teorii dysonansu poznawczego. Zjawisko deprivacji sensorycznej związane jest z pozbawieniem człowieka bodźców, co powoduje wzmożoną aktywność ludzkiego organizmu, w tym w szczególności mózgu. Zjawisko to można odnieść do sytuacji braku informacji, co powoduje negatywne napięcie związane z niewiadomymi. Taka sytuacja doprowadza człowieka do wzbudzenia w nim ciekawości, podejmowania działań eksploracyjnych oraz uzupełniania deficytów w posiadanych informacjach. Teoria dysonansu poznawczego opisuje motywację jako mechanizm wywołany poprzez sprzeczności i wykluczanie się pewnych danych, docierających do jednostki lub znajdujących się w jej strukturze Ja. Pojawiający się wówczas dysonans powoduje napięcie, które staje się motywacją dla człowieka do usunięcia niezgodności, poprzez zdobycie kolejnych informacji. W rozważaniach nad motywacją wymienia się także podejście typologiczne, zakorzenione w teorii pola psychologicznego Lewina (1981, za: Łukaszewski, 2004). Teoria ta definiuje pole psychologiczne jako ogół

współistniejących i współzależnych ze sobą faktów, które dzielą się na różne systemy. W sytuacji utraty równowagi pomiędzy tymi systemami pojawia się napięcie, powodujące wzbudzenie pewnej potrzeby, nazywanej motywacją. Wówczas uwalnia się energia psychiczna, wykorzystywana podczas podejmowania przez człowieka działań mających na celu przywrócenie równowagi pomiędzy systemami.

4.2. Teoria autodeterminacji autorstwa Edwarda Deciego i Richarda Ryana

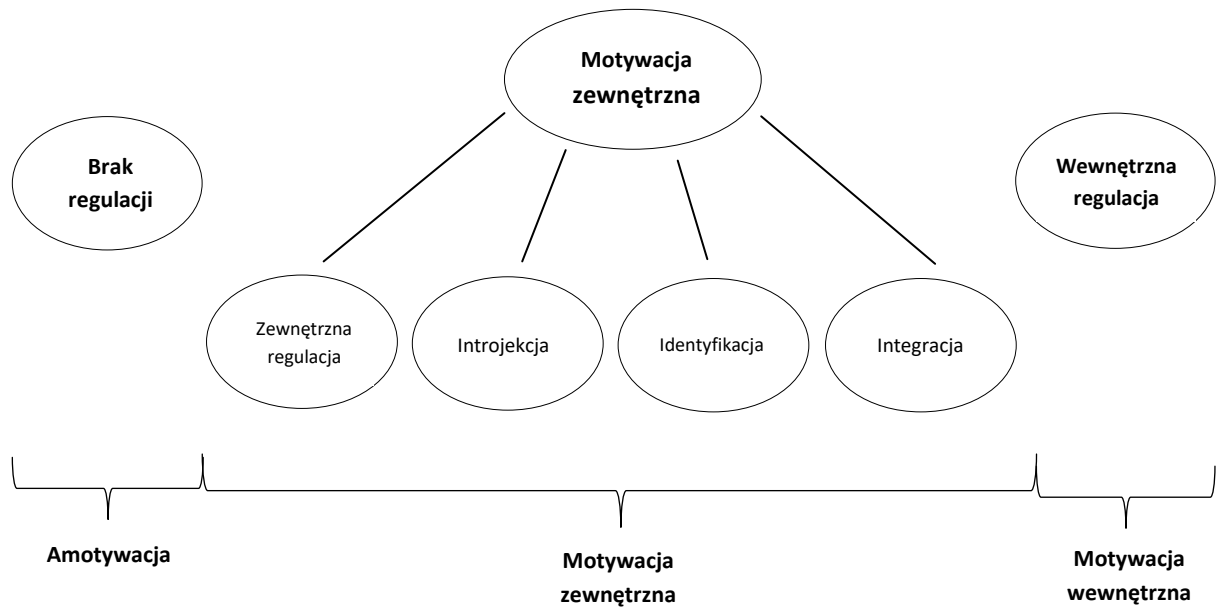
Teoria autodeterminacji (ang. *self-determination theory*, SDT) autorstwa Deciego i Ryana (1985) jest jedną z współczesnych koncepcji motywacji, która jest uwzględniana w kontekście podejścia humanistycznego opisywanego przez Łukaszewskiego (2004). Koncepcja ta przyjmuje, iż człowiek z natury jest aktywny i dąży do swojego rozwoju, zaś głównym jego celem jest wzrastanie, doskonalenie się i zdobywanie nowych umiejętności (Grabowski, 2014). Teoria autodeterminacji opisuje człowieka jako system zdolny do samoregulacji i integrowania swojego funkcjonowania, natomiast spójność tego systemu sprzyja dobrostanowi (Ryan, Deci, 2001; Deci, Vansteenkiste, 2004). Deci i Ryan (1985) w swojej koncepcji szczególną uwagę zwracają na rolę procesów motywacyjnych, które są niezbędne do optymalnego funkcjonowania człowieka. Podkreślają, że u podstaw aktywności ludzkiej leżą różne przyczyny, które decydują o tym, jak człowiek wykona swoje działanie oraz czy przyniesie mu ono poczucie satysfakcji. Kasser, Ryan (1996) zgodnie z założeniami teorii autodeterminacji, postrzegają jednostkę jako proaktywną, mającą możliwość samorozwoju i potrafiącą kształtować swoją rzeczywistość. Deci, Ryan (2000) wyróżniają trzy podstawowe potrzeby psychologiczne człowieka (potrzeba kompetencji, autonomii oraz przynależności), których zaspokojenie daje jednostce szansę na poczucie satysfakcji w życiu i wiąże się ze zdrowiem psychicznym. Niezaspokojenie tych potrzeb prowadzi do zmniejszenia motywacji oraz zmniejszenia dobrostanu (Deci, Ryan, 2000). Deci, Vansteenkiste (2004) poszczególne potrzeby definiują w następujący sposób: potrzeba kompetencji – opisywana jako chęć odczuwania własnej efektywności w środowisku i potrzeba poczucia sensu podejmowanych przez siebie działań. Dzięki takiemu podejściu człowiek staje się bardziej otwarty na nowe doświadczenia, jest chętny do nauki i zainteresowany, tym co robi. Potrzeba ta również dotyczy przekonania jednostki o jej własnej skuteczności w odniesieniu do środowiska wewnętrznego i zewnętrznego. Potrzeba autonomii nawiązuje do posiadania przez człowieka poczucia siebie jako przyczyny zdarzeń i postrzegania siebie jako kogoś, kto może dokonywać wyboru. Nie wyklucza zależności

od innych osób, przy jednoczesnym podkreślaniu ważności dokonywania samodzielnego wyboru. W zgodzie z potrzebą autonomii jest realizowanie przez jednostkę swoich działań, zgodnie z jej indywidualnymi pragnieniami, przekonaniem i wartościami. Potrzeba przynależności (nazywana także potrzebą afiliacji) – opisywana jest w kontekście nawiązywania relacji z innymi, powiązana jest z poczuciem troski i opieki ze strony innych osób. Zaspokajana jest poprzez różne aktywności, takie jak pomaganie innym, budowanie relacji i dbanie o nią. Dzięki temu człowiek uzyskuje akceptację społeczną i wsparcie, jak również możliwość rozwoju zaufania interpersonalnego. Potrzeba afiliacji odnosi się do odczucia przywiązania. Wojtowicz (2014) opisuje, że każda z wymienionych potrzeb leży u podłoża tzw. motywacji wewnętrznej, która rozumiana jest jako źródło proaktywnej postawy.

Internalizacja motywacji stanowi centralne pojęcie w teorii zaprezentowanej przez Deciego i Ryana (2000). Zjawisko internalizacji odnosi się do procesu, w ramach którego jednostka przyswaja i akceptuje wewnętrznie cele, wartości oraz regulacje zewnętrzne jako nieodłączną część swojej tożsamości i systemu wartości. Ten proces sprawia, że motywacje, które początkowo mają charakter zewnętrzny, stopniowo stają się bardziej wewnętrzne i harmonijnie zintegrowane z tożsamością jednostki. Motywacja wewnętrzna, opisana przez Ryana i Deciego (2000), skupia się na rozwoju jednostki i zdobywaniu nowych umiejętności. Działania motywowane wewnętrznie są naturalnie związane z Ja jednostki, a ich celem jest osiągnięcie mistrzostwa w wykonywanych czynnościach. Ponadto motywacja wewnętrzna jest powiązana z potrzebą autonomii i kompetencji, co pozwala jednostce dokonywać samodzielnych wyborów i rozwijać poczucie efektywności. W przeciwieństwie do tego, motywacja zewnętrzna, (Ryan, Deci, 2000), jest skierowana na osiągnięcie konkretnego wyniku lub oczekiwanego rezultatu. Motywacja ta wynika z zewnętrznych czynników, takich jak nagrody, oceny, narzucone cele czy groźby. Działania podejmowane z motywacji zewnętrznej są podyktowane naciskiem zewnętrznym, a sama aktywność spełnia jedynie funkcję instrumentalną. W przypadku amotywacji, jak wskazują Deci i Vansteenkiste (2004), jednostka nie wykazuje tendencji do podejmowania aktywności. Brak motywacji może wynikać z przekonania o braku kompetencji, braku kontroli nad sytuacją lub braku wiary w osiągnięcie pożądanego rezultatu. Amotywacja jest związana z niezaspokojeniem podstawowych potrzeb psychologicznych, takich jak potrzeba kompetencji i autonomii. W literaturze opisuje się również amotywację jako brak związku między działaniem a rezultatem lub jako stan manifestujący się w apatii (Lipka, Król, Waszczak, Winnicka-Wejs, 2010). Wnioskiem jest, że motywacja wewnętrzna sprzyja rozwijaniu kompetencji i poczucia

efektywności, podczas gdy motywacja zewnętrzna i amotywacja mają negatywny wpływ na aktywność jednostki. Zrozumienie tych różnych form motywacji może być istotne dla rozwoju i poprawy jakości życia jednostki (Deci, Vansteenkiste, 2004; Lipka, Król, Waszczak, Winnicka-Wejs, 2010; Ryan, Deci, 2000).

Ryan i Deci (2000) wskazują na istnienie różnych stylów regulacji, które mają wpływ na rodzaj motywacji. Istnieją cztery różne style regulacji, tworzące kontinuum wraz z amotywacją, które odzwierciedla wzrastający poziom internalizacji. Pierwszym stylem regulacji jest regulacja zewnętrzna (ang. *external regulation*), która wynika z chęci uniknięcia negatywnych konsekwencji lub uzyskania nagrody. Ta forma regulacji jest związana z presją zewnętrzną wywieraną przez środowisko. Kolejnym stylem jest regulacja introjekcyjna (ang. *introjected regulation*), która również wiąże się z presją, ale tym razem wynikającą z wewnętrznych odczuć jednostki. Osoba reguluje swoje zachowanie z powodu lęku, wstydu lub poczucia winy. Trzeci styl, regulacja zidentyfikowana (ang. *identified regulation*), polega na tym, że jednostka reguluje swoje zachowanie zgodnie z własnymi wartościami. Ta forma regulacji charakteryzuje się wyższym stopniem autonomii, a jednostka przypisuje swoim działaniom ważne znaczenie osobiste. Jednak podejmowane działania są nadal postrzegane jako środek do osiągnięcia celu, a nie jako cel sam w sobie. Najbardziej zintegrowanym stylem regulacji jest regulacja zintegrowana (ang. *integrated regulation*), która harmonizuje zachowanie z indywidualnymi wartościami jednostki. Ten styl regulacji jest najbliższy motywacji wewnętrznej i cechuje się najwyższym poziomem internalizacji (Ryan, Deci, 2000; Wojtowicz, 2014). Opisywane przez Ryana i Deciego (2000) style regulacji można umieścić na kontinuum, które ukazuje wzrastający poziom internalizacji i autonomii (Rys. 1).



Rysunek 1. Kontinuum autodeterminacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ryan, Deci, 2000, s. 61.

Grabowski (2014) przyjmuje, że proces internalizacji ma wartość zerową w ramach regulacji zewnętrznej. Wartość internalizacji stopniowo wzrasta, aż osiągnie regulację wewnętrzną, która odpowiada motywacji wewnętrznej opisywanej jako w pełni autonomicznej i zinternalizowanej. Celem regulacji wewnętrznej jest uzyskanie przez jednostkę przyjemności z działania, jej rozwój, samodoskonalenie oraz nauka nowych umiejętności (Grabowski, 2014). W teorii autodeterminacji pojęcie internalizacji (Deci, Ryan, 1985) definiowane jest jako proces, podczas którego człowiek nabywa postawę, przekonanie lub regulację zachowania oraz stopniowo przekształca je w swoją osobistą wartość, cel lub organizację. Internalizacja przedstawiana jest jako proces rozwojowy, dzięki któremu jednostka integruje wymagania i wartości płynące ze środowiska. Grabowski (2014) wskazuje, iż internalizację można rozumieć jako proces uwewnętrzniania zewnętrznych czynników wywołujących zachowanie. Opisuje internalizację jako proces przechodzenia z amotywacji i motywacji zewnętrznej do motywacji wewnętrznej. Zgodnie z założeniami opisywanego podejścia, wskazuje się (na przykład Ryan, Huta, Deci, 2008; Huta, Ryan, 2010), iż motywacja wewnętrzna przyczynia się do zaspokajania podstawowych potrzeb psychologicznych, a co za tym idzie sprzyja dobrostanowi jednostki.

4.3. Model zgodności z Ja motywacji celu autorstwa Kennona Sheldona i Tima Kassera

Modelem teoretycznym zakorzenionym w teorii autodeterminacji (Deci, Ryan, 1985) jest model zgodności z Ja motywacji celu (ang. *the self-concordance model*, SCM) autorstwa Sheldona i Kassera (1995, 1998). Model ten koncentruje się na motywach dążenia do celu i szczególną uwagę zwraca na stopień, w jakim ustanowione przez człowieka cele wyrażają jego trwałe zainteresowania i wyznawane przez niego wartości. Sheldon, Houser-Marko (2001) podkreślają znaczenie konatywnego cyklu, poprzez który jednostka podejmuje wysiłek tak, by w większym lub mniejszym stopniu – zaspokoić swoje potrzeby. Zdaniem autorów (Sheldon, Kasser, 1995, 1998) model zgodności z Ja motywacji celu odnosi się do całości sekwencji czasowej, obejmującej etap wygenerowania przez jednostkę celu, aż do jego osiągnięcia. Obrazuje również następstwo, jakie realizacja tych celów (poprzez zaspokojenie potrzeb psychologicznych) ma dla odczuwanego przez jednostkę dobrostanu. Model zgodności z Ja opiera się na założeniu, że jednostka posiada wrodzone tendencje do wzrostu oraz do zaspokajania potrzeb psychologicznych, które kierują motywacją i regulują ludzkie zachowania. Sheldon i Elliot (1999) za początek zgodności z Ja motywacji przyjmują moment, w którym człowiek generuje swoje cele i zaczyna się w nie angażować. Zaznaczają jednak, że zgodność motywacji celu z Ja nie dotyczy fazy decyzji i rozważań nad wyborem celów, zaczyna się natomiast w momencie, gdy jednostka przyjmuje już cel jako swój. Podkreślają, że cele zgodne z Ja są regulowane (motywowane) w sposób autonomiczny i pozostają w zgodzie z wartościami, zainteresowaniami i potrzebami jednostki.

Sheldon i Houser-Marko (2001) zgodność motywacji celu z Ja definiują jako stopień, w jakim ludzie realizują układ swoich osobistych celów raczej z poczucia wewnętrznego zainteresowania (ang. *intrinsic interest*) i kongruencji z tożsamością (ang. *identity congruence*), niż z poczucia introjektowanej winy (ang. *introjected guilt*) i zewnętrznego przymusu (ang. *external compulsion*). Model zgodności z Ja zakłada, że ludzie mogą dążyć do realizacji celu z jednego lub więcej powodów. Pierwszy z opisywanych powodów to powód zewnętrzny – rozumiany jako dążenie do celu wynikające z oczekiwań innych osób lub chęci zdobycia nagrody. Dążenie do realizacji celów z takich powodów pośrednio zaspokaja potrzeby lub interesy jednostki (na przykład wykonywanie zadania dla pieniędzy). Kolejny to powód inkrojekcyjny – opisywany jako dążenie przez jednostkę do celu dla uniknięcia poczucia winy, wstydu lub niepokoju (na przykład porządkowanie dokumentów z poczucia obowiązku lub winy). Następnie wymieniany jest powód zidentyfikowany – opisywany jako dążenie do celu z przekonania, że jest to ważne, aby taki wewnętrzny cel

osiągnąć (na przykład pomoc współpracownikowi, który ma problem z komputerem, z przekonania, że pomoc innym jest ważna). Ostatni z wyróżnionych to powód wewnętrzny – rozumiany poprzez dążenie człowieka do osiągnięcia celu ze względu na przyjemność, której dostarcza jego realizacja (na przykład poświęcenie czasu na rozmowę ze współpracownikiem, ponieważ rozmowa ta jest wciągająca, interesująca i przyjemna) (Sheldon, Houser-Marko, 2001). Model zgodności z Ja w swoich założeniach wskazuje na kontinuum autodereminacji. Wymienione rodzaje motywacji (powody realizacji celów) mogą występować u człowieka w różnym stopniu, pociągając za sobą różne skutki. Nie można wnioskować, że wyżej wymienione przyczyny wzajemnie się wykluczają, gdyż osoba może dążyć do celu z kilku różnych powodów. Cele realizowane ze zidentyfikowanych lub wewnętrznych przyczyn reprezentują motywy autonomiczne, ponieważ pochodzą z własnych wyborów jednostki, które odzwierciedlają jej głęboko zakorzenione wartości osobiste. Cele motywowane zewnętrznie lub introjekcyjnie, reprezentują motywy kontrolowane, gdyż ich źródła leżą poza jednostką, która nie wyraża na nie pełnej zgody. Jak wskazują Sheldon i Elliot (1998), w badaniach nad zgodnością z Ja nie można obiektywnie sklasyfikować celów, bowiem dwie osoby mogą dążyć do tego samego celu z różnych powodów (autonomicznych bądź kontrolowanych). Model zgodności z Ja motywacji celu opiera się na założeniu, że jednostki mają tendencje do wzrostu oraz realizacji potrzeb psychologicznych, które kierują ich motywacją, jak również regulują zachowanie. Zgodnie z założeniem modelu, powody dla których ludzie dążą do realizacji celu są wyznacznikami motywacji, zaś o celach regulowanych wewnętrznie można mówić wtedy, gdy są one w zgodzie z wartościami, zainteresowaniami i potrzebami jednostki. Opisany model zgodności z Ja dotyczy również tego, jakie skutki niesie za sobą charakter motywacji (autonomicznej lub kontrolowanej). Sheldon i Elliot (1999) wskazują, iż model zgodności z Ja motywacji celu może służyć jako rama teoretyczna do wyjaśnienia procesów i mechanizmów, jakie zachodzą pomiędzy celami (tj. motywacją kierującą realizacją celów) a dobrostanem. Zgodnie z przyjętymi w teorii założeniami, motywacja celów w sposób autonomiczny przewiduje ilość włożonego wysiłku w ich zdobycie, zaś osiągnięcie zamierzonych celów wiąże się z zaspokajaniem podstawowych potrzeb psychologicznych, co skutkuje pozytywnymi następstwami dla jednostki, na przykład dobrostanem (Ryan, Deci, 2000).

Sheldon i Elliot (1999) uważają, że cele osiągnięte z powodów autonomicznych w większym stopniu przyczyniają się do zaspokajania podstawowych potrzeb psychologicznych jednostki. Postawili hipotezę, że jednostki przypisują osobiste znaczenie celom realizowanym z powodów zgodnych z Ja, zaś dążenie do tych celów może przyczynić

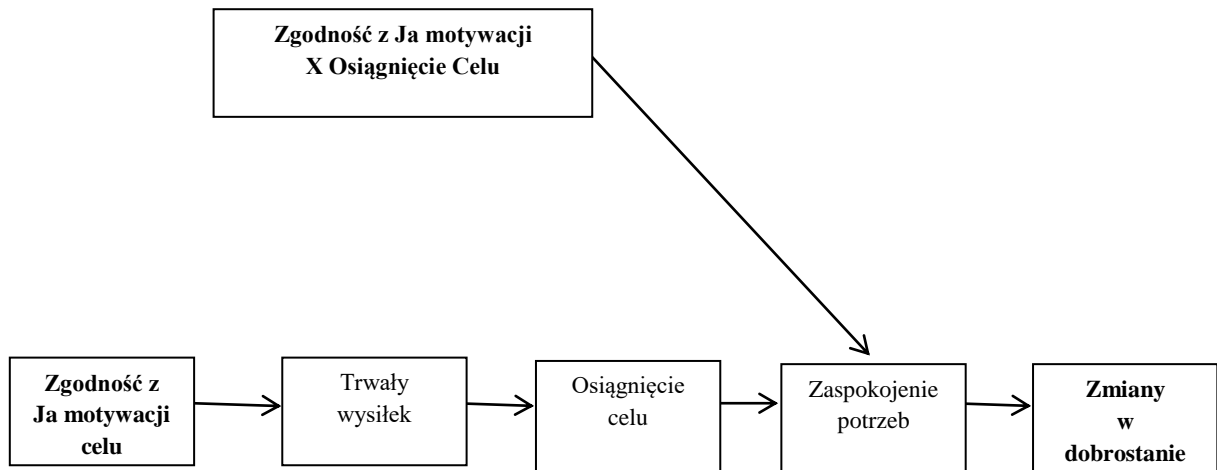
się do zaspokajania potrzeb. Podkreślają, że osoby dążące do realizacji celów z powodów zgodnych z Ja mogą zaspokajać potrzebę autonomii z samej pracy nad ich osiągnięciem, niezależnie od ostatecznego rezultatu podjętych działań. Co więcej, osoby dążące do osiągnięcia celów motywowanych autonomicznie mogą być bardziej skłonne do wysiłku na rzecz rozwijania lub uczenia się nowych umiejętności, co prawdopodobnie zwiększy zaspokojenie potrzeby kompetencji, nawet jeśli umiejętności te nie doprowadzą do osiągnięcia celu. Vansteenkiste i Sheldon (2006) potwierdzają, że zasadnicza zmiana w aktywności człowieka pojawia się wtedy, gdy aktywność kierowana przez standardy zewnętrzne wobec własnego Ja (przymus zewnętrzny lub wewnętrzny) zostanie zastąpiona przez aktywność kierowaną przez standardy zgodne z Ja. Jak opisują Sheldon i Elliot (1999), gdy osoba dąży do osiągnięcia celu z powodu silnego zainteresowania lub z powodu osobistych przekonań, cel ten uznaje za atrakcyjny i dobrze zintegrowany ze swoim Ja. Cele realizowane z powodów zgodnych z Ja oraz z niesłabnącym wysiłkiem są bardziej osiągalne dla jednostki i oceniane są przez nią jako bardziej satysfakcjonujące, a co za tym idzie przyczyniają się do poczucia szczęścia. W sytuacji, gdy cele realizowane są wyłącznie z powodu zewnętrznej presji bądź poczucia winy i niepokoju to motywacja celów pochodzi z niezintegrowanych obszarów Ja. Cele te są wówczas mniej zintegrowane, dlatego też prawdopodobnie motywacja do ich realizacji z czasem zaniknie, a w konsekwencji staną się one nieosiągalne i mało satysfakcjonujące (Sheldon, Elliot, 1999; Judge i in., 2005).

4.4. Rola celów życiowych i zgodności z Ja motywacji celów w wyjaśnianiu jakości życia

Gasiul (2013) podejmując rozważania nad zjawiskiem szczęścia zaznacza, że znaczenie celów w życiu człowieka jest czymś oczywistym. Jak opisuje, cele stymulują jednostkę do podejmowania zachowań, zaś dążenie do ich realizacji czyni jej życie znaczącym i staje się podstawą rozwoju całej jej osobowości. Na podstawie przeprowadzonych badań wnioskuje, że dla człowieka wchodzącego w okres dorosłości znaczenie ma posiadanie poczucia autonomii, które pozwala na wytyczanie własnych celów i tym samym cele te prowadzą do wzrostu jego zadowolenia. Wskazuje, iż życie człowieka w harmonii z jego własnymi osobistymi wartościami i preferencjami jest czymś najważniejszym dla jego dobrostanu. Na gruncie socjologii Mariański (1990) w swoich rozważaniach również podkreśla, że cel jest ściśle związany z sensem życia człowieka i na podstawie celów, jakie zostają przez niego wyznaczone można ocenić poziom doświadczanego sensu życia. Znaczenie ma nie tylko to, że człowiek posiada jakiś cel, ale

także to, jaki ten cel jest sam w sobie. Dotyczy to zarówno ważności celu, subiektywnej oceny możliwości jego realizacji i innych cech formalnych celu, w tym również jego treści. Różne cele stanowią bowiem inną wartość dla poszczególnych osób. W psychologii Zaleski (1990, 1991) podkreśla, że największe znaczenie dla jednostki stanowią cele osobowe i konkretne. Cele osobowe to te, które w istotny sposób związane są z systemem wartości jednostki. Jako konkretne opisuje cele, które dają się w prosty sposób przełożyć na plan działania, zmierzający do ich realizacji. Locke (1994; za: Klamut, 2012) wskazuje, iż cele osobiste człowieka, które samodzielnie sobie wyznacza są bardziej pozytywnie wartościowane i mają większą siłę regulacyjną, niż te które zostają mu narzucone z góry. Jak wskazuje Brunstein (1993), skuteczne dążenie do osobistych celów odgrywa ważną rolę zarówno w rozwoju, jak i w utrzymaniu dobrostanu psychicznego. Emmons (1996) także podkreśla, że cele osobiste przyczyniają się do dobrostanu człowieka.

Cele życiowe związane są z różnymi wskaźnikami funkcjonowania człowieka. Little (1983, 1989) stwierdza, że dobrostan wzrasta w zależności od tego, jak jednostka angażuje się w projekty osobiste, które ocenia jako ważne, możliwe do realizacji, wspierane przez innych ludzi i niezwiązane z napięciem czy nadmiernym stresem. Podkreśla, iż sama wiara człowieka w to, że uda mu się zrealizować wyznaczony przez siebie cel, pozwala przewidzieć jego zadowolenie z życia (Little, 1989). McGregor i Little (1998) uważają, że cele odgrywają ważną rolę w psychologii. Wskazują, że osoby, które stawiają i realizują cele pozostające w zgodzie z wyznawanymi przez nich wartościami i w zgodzie z ich obrazem siebie, czują się wówczas szczęśliwsze. Cele, które jednostka sama sobie wyznacza ocenia jako ważne, a sukces w ich realizacji sprzyja jej dobrostanowi. Sheldon i Elliot (1998) na podstawie założeń teoretycznych przewidują, że człowiek jest najszczęśliwszy wtedy, gdy realizowane przez niego cele odpowiadają jego wartościom i zainteresowaniom. W swoich założeniach podkreślają ważność charakteru motywacji, która kieruje dążeniami jednostki w trakcie realizacji celów.



Rysunek 2. Model zgodności z Ja motywacji celu

Źródło: Sheldon i Goffredi, 2023, s. 353.

Sheldon i Elliot (1999) zaproponowali model prezentujący ścieżkę łączącą zgodność motywacji celu z Ja z dobrostanem. Model zaprezentowany na rysunku 2 ukazuje sekwencję poszczególnych zależności. Prezentuje związki powstałe w sytuacji, gdy u człowieka pojawia się motywacja zgodna z Ja, wówczas prawdopodobne jest, że będzie on wytrwale dążyć do realizacji celu, a w konsekwencji prawdopodobne jest, że osiągnie to, do czego dąży. To z kolei pozwala na zaspokojenie potrzeb psychologicznych, a tym samym sprzyja dobrostanowi. Ponadto, zaspokajanie potrzeb psychologicznych i dobrostan są wzmacniane, gdy cele, które osiągnęła jednostka były dla niej ważne (zgodne z Ja). Tak więc, początkowa zgodność motywacji celu z Ja zapewnia podwójną korzyść w dłuższej perspektywie czasu: pierwsza korzyść wiąże się z odpowiednim celem oraz motywacją, która nim kieruje i przyczynia się do jego osiągnięcia, natomiast druga korzyść wiąże się z realizacją celu, która sprzyja dobrostanowi (Sheldon, Goffreid, 2023).

Badania weryfikujące teoretyczny model zgodności z Ja celu potwierdzają jego założenia. Sheldon i Elliot (1999) potwierdzili, że motywacja zgodna z Ja prowadzi do dobrostanu jednostki. Wnioskują, iż osoba dążąca do realizacji celu z powodu silnego zainteresowania nim lub z powodu swoich osobistych przekonań, ocenia ten cel jako dobrze zintegrowany z Ja. Cele zgodne z Ja realizowane z nieśląbnącym wysiłkiem są możliwe do osiągnięcia, przy czym również bardziej satysfakcjonujące i trwałe, zaś ich realizacja prowadzi do dobrostanu. Cele realizowane wyłącznie z powodu presji zewnętrznej, czy poczucia niepokoju i winy, pochodzą z niezintegrowanych obszarów jednostki. Ze względu na małe zintegrowanie siła motywacyjna powoli zanika, co czyni cele mniej osiągalnymi i mało satysfakcjonującymi. Sheldon, Elliot (1999) na podstawie wyników badań wnioskuje,

że uczniowie ze zgodną z Ja motywacją celów wkładają większy wysiłek w ich realizację i osiągają większe postępy, zaspokajają swoje potrzeby psychologiczne oraz odczuwają wyższy poziom subiektywnego dobrostanu. Związek zgodności z Ja motywacji celu ze szczęściem i szeroko pojętym dobrostanem potwierdzili także w swoich badaniach Sheldon i Houser-Marko (2001). Badania Bono i Judge (2003) prowadzone w kontekście pracy zawodowej ukazały, iż wśród pracowników ich zgodność motywacji celu z Ja przewiduje satysfakcję z pracy. Wyniki badań (Downes, Kristof-Brown, Judge, Darnold, 2017) wskazały, że motywy autonomiczne wiążą się dodatnio ze skutecznością ukierunkowaną na cel, postrzeganym dopasowaniem do organizacji oraz ukazały pośredniczący wpływ na osiągnięcie celu i satysfakcję z pracy. Smith, Ntoumanis, Duda (2007) uznali, że realizacja celów, do których jednostka dąży z powodów autonomicznych sprzyja jej dobrostanowi, ponieważ zgodność z Ja motywacji realizowanych celów wiąże się z jej osobistym rozwojem.

Założenia modelu zgodności z Ja motywacji celu są podłożem do rozważań związanych z innymi, niż tylko praca zawodowa dziedzinami działalności człowieka. Badania prowadzone w kontekście uprawiania sportu (Smith i in., 2007; Smith, Ntoumanis, Duda, Vansteenkiste, 2011) ukazały, że autonomiczna motywacja pozytywnie przewiduje wkładany wysiłek, który przyczynia się do osiągnięcia wyznaczonego celu, co z kolei przewiduje dobrostan. Na podstawie uzyskanych wyników potwierdzono założenie, że wysiłek i zaspokajanie potrzeb pośredniczą w związku pomiędzy autonomiczną motywacją a realizacją zamierzonego celu oraz pomiędzy osiągnięciem celu a dobrostanem jednostki. Model zgodności z Ja wykorzystano także w badaniach nad pośredniczą rolą mechanizmów samoregulacji. Przykładem są wyniki badań przeprowadzonych na próbie studentów, które potwierdzają pośredniczącą rolę autonomicznej motywacji (motywacji zgodnej z Ja) z naukowymi sukcesami uczniów (Carraro, Gaudreau, 2011). Późniejsze wyniki badań ukazują, że w osób z większą zgodnością z Ja motywacji realizowanych celów występują lepsze wyniki w nauce i większa satysfakcja akademicka (Gaudreau, 2012).

Sheldon i współpracownicy (2004) przeprowadzili badania na próbach pochodzących z różnych kultur (Chin, USA, Korei Południowej i Tajwanu), w których kładzie się nacisk na dostosowanie do oczekiwań i norm społecznych. Wyniki tych badań potwierdziły związek zgodności z Ja motywacji celu z dobrostanem, co oznacza, że związek ten występuje nie tylko w kulturach zachodu. Badacze wyciągnęli wniosek, iż dążenie do realizacji celów z powodów zgodnych z Ja może być ważne dla większości, jak nie dla wszystkich ludzi. Dotychczas prowadzone badania potwierdzają, że osoby dążące do realizowania celów z powodów zgodnych z ich Ja odczuwają wyższy subiektywny dobrostan, niezależnie z jakich kultur

pochodzą (Sheldon i in. 2004). Badania potwierdzają także związek pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celu a zadowoleniem z życia i pracy oraz wskazują, że osoby z dobrym samopoczuciem mają większe szanse na osiągnięcie celów wewnętrznych i zidentyfikowanych (Judge i in., 2005). Zgodność z Ja motywacji przewiduje również niższą ambiwalencję w stosunku do celów (Koletzko, Herrmann, Brandstätter, 2015), co z kolei przewiduje lepsze subiektywne samopoczucie (Sheldon, Gordeeva, Sychev, Osin, Titova., 2020). Wyniki prowadzonych jak dotąd badań ukazują, że człowiek jest bardziej skłonny do osiągnięcia celów z powodów zgodnych z Ja, ponieważ realizacja tych celów jest postrzegana jako łatwiejsza, a nie jako wymagająca większego wysiłku (Werner, Milyavskaya, Foxen-Craft, Koestner, 2016). Wyznaczając cele bardziej zgodne z Ja osoby opisują się jako bardziej zmotywowane do ich realizacji, a wybrany przez siebie cel oceniają jako bardziej znaczący (Davis, Kelley, Kim, Tang, Hicks, 2016). Z dotychczasowych badań wynika, że osoby posiadające motywację zgodną z Ja charakteryzują się optymizmem i wytrwałością w działaniu (Ionescu, 2014). Sheldon i jego współpracownicy (2020) wnioskują, że zgodność z Ja sprzyja optymistycznemu patrzeniu w przyszłość, zwłaszcza gdy człowiek doświadcza pozytywnych wydarzeń, sprzyjających jego lepszemu samopoczuciu. Zgodność motywacji celu z Ja wiąże się dodatkowo z postępem w jego realizacji (Blouin-Hudon, Gaudreau, Gareau, 2016), przewiduje mniejsze wypalenie w dążeniach (Vasalampi, Salmela-Aro, Nurmi, 2009), pomaga pogodzić się z porażką (Thacher, Bailis, 2012) oraz wiąże się dodatkowo z zaangażowaniem i wytrwałością w podejmowanych działaniach (Henry, 2021; Henry, Thorsen, Uztosun, 2023). Wyniki współczesnych badań potwierdzają, że osiągnięcie celu wiąże się dodatkowo z zaspokajaniem potrzeb (Milyavskaya, Nadolny, Koestner, 2014), co z kolei jest predyktorem dobrostanu (Smith i in., 2011). Wyniki dotychczasowych badań wskazują także, iż zgodność motywacji celu z Ja ma znaczenie w reakcji afektywnej na ich osiągnięcie, bądź na ich rozbieżność (Gorges, Esdar, Wild, 2014). Przeprowadzone badania wskazują na dodatni związek pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celu a uważnością i pozytywnym afektem (Sedighi Arfaee, Tabesh, 2022). Dotychczas potwierdzono także związek pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celu a lepszym samopoczuciem (Chirkov, Ryan, Kim, Kaplan, 2003) oraz z satysfakcją i osiągnięciami (Gaudreau, Carraro, Miranda, 2012). Autonomiczna motywacja wiąże się dodatkowo z satysfakcją z życia i poczuciem posiadania przez jednostkę celu w życiu (Romero, Villar, Luengo, Gómez-Fraguela, 2009) oraz wiąże się dodatkowo ze zdrowiem psychicznym (Niemi, Ryan, Deci, 2009). Wiele dotychczas prowadzonych badań potwierdza, iż autonomiczny charakter motywacji sprzyja skutecznemu osiągnięciu celów, lepszemu samopoczuciu oraz zaspokajaniu potrzeb psychologicznych (Kelly, Mansell,

Wood, 2015; Sheldon, 2014; Sheldon, Prentice, Osin, 2019; Tadić, Bakker, Oerlemans, 2013).

Greguras, Diefendorff (2010) w swoich badaniach również wykorzystali model zgodności z Ja jako ramę teoretyczną. Model ten posłużył w nich jako mediator w relacji pomiędzy proaktywnością a kryteriami związanymi z pracą. Badanie wykorzystało model jako podstawę do analizy potencjalnych mechanizmów, za pomocą których proaktywna osobowość wiąże się z satysfakcją z życia pracowników, wydajnością w roli oraz organizacyjnymi zachowaniami obywatelskimi. Autorzy badania przewidywali, iż osobowość proaktywna wiąże się dodatkowo ze zgodnością z Ja motywacji celu. Zgodnie z założeniami teoretycznymi oczekiwali, że im bardziej osoby są proaktywne, tym bardziej skłonne są do realizacji celów z powodów zgodnych z Ja, w porównaniu do osób mniej proaktywnych. Z definicji osoby proaktywne w sposób skuteczny regulują swoje zachowania oraz wybierają środowiska pracy ściśle odpowiadające ich zainteresowaniom i wartościom. Wnioskowano, że osoby proaktywne będą miały większe poczucie autodeterminacji w życiu zawodowym, w porównaniu do osób mniej proaktywnych. Wzięto pod uwagę, że osoby proaktywne nie szcędzą wysiłku, by zmienić to, co im nie odpowiada. W związku z tym powinny być bardziej odporne na presję społeczną, a co za tym idzie, realizować cele motywowane w zgodzie z ich własnymi wartościami i przekonaniem. Przeprowadzone analizy wyników tych badań potwierdziły przyjęte w nim założenia (Greguras, Diefendorff; 2010). Chen, Chen, Zhang, Yan, (2021) prowadząc badania w środowisku pracy również wykorzystali model zgodności z Ja motywacji celu jako ramę teoretyczną. Zgodność z Ja posłużyła jako moderator związku pomiędzy przeciążeniem rolą lidera a negatywnym wpływem na pracownika. Wyniki ukazały, że osoby dążące do realizacji celów z powodów bardziej zgodnych z Ja w sytuacji poczucia przeciążenia rolą lidera, mają tendencję do mniejszego negatywnego wpływania na swoich pracowników.

W procesach wyznaczania przez jednostkę celów oraz w procesach motywacyjnych znaczącą rolę odgrywa pozytywne postrzeganie siebie, w tym przekonanie człowieka o możliwości osiągnięcia danego działania (Bandura, 2004; Bańka, 2005). Przeświadczenie jednostki na swój temat dotyczące jej możliwości radzenia sobie w każdej sytuacji, mimo różnych trudności i wyzwań, nazywane jest w literaturze psychologicznej przekonaniem o własnej skuteczności.

5. PRZEKONANIE O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI JAKO CZYNNIK WYJAŚNIAJĄCY DOBROSTAN

Przedmiotem zainteresowania prowadzonych badań własnych jest dobrostan psychologiczny. Jednym z czynników, które wyjaśniają dobrostan oraz sprzyjają realizacji celów z powodów zgodnych z Ja jest przekonanie o własnej skuteczności (Judge in., 2005). W tym rozdziale omówiono koncepcje przekonania o własnej skuteczności. Szczególną uwagę zwrócono na rolę, jaką pełni przekonanie o własnej skuteczności w wyjaśnianiu dobrostanu jednostki.

5.1. Wyjaśnienie pojęcia przekonania o własnej skuteczności

Teoria poznawczo-behawioralna definiuje przekonanie o własnej skuteczności (ang. *self-efficacy*) jako przekonanie człowieka o zdolności do wykonania czynności w celu uzyskania pożądanego rezultatu (Bandura, Barbaranelli, Caprara, Pastorelli, 2001). Juczyński (2000) oraz Oleś (2003) wskazują, iż termin przekonanie o skuteczności w literaturze stosowany jest zamiennie z terminami: poczucie własnej skuteczności, przeświadczenie o własnej skuteczności, samoskuteczność, poczucie kompetencji lub wiara w siebie. Oleś (2003) zaznacza, że stosowanie określenia „przekonanie” (a nie „poczucie”) o własnej skuteczności jest adekwatne, z uwagi na poznawczy charakter tej zmiennej. Opisuje, iż przekonanie o własnej skuteczności jest przekonaniem jednostki o możliwości prowadzenia skutecznego działania w nowych, nieprzewidywalnych, niejednoznacznych, stresujących sytuacjach. Opisywane jest ono również jako wiara w siebie, uogólniony sąd „poradzę sobie”, odnoszący się do umiejętności działania w nieznanym do końca okolicznościach. W przekonaniu o własnej skuteczności chodzi o przeświadczenie, że można sobie poradzić nawet w niesprzyjających ku temu warunkach. Przekonanie to jest konieczne, ale niewystarczające do rozpoczęcia aktywności (Oleś, 2003).

Bandura (2001) pojęcie przekonanie o własnej skuteczności opisuje jako siłę przekonań o możliwości wykonania zadania, które posiada określony stopień trudności. Podkreśla, iż przekonanie to tworzy się pod wpływem dotychczasowych doświadczeń jednostki i nie dotyczy oczekiwanego rezultatu, ale przekonania o możliwości wykonania danego działania. Wiara we własną skuteczność jest główną podstawą podjęcia zadania i przyczynia się do samodzielnego kierowania swoim życiem (Bandura, 1997). Według

Bandury (2001) przekonanie o własnej skuteczności ma wpływ na rozwinięcie poczucia kontroli nad życiem jednostki oraz stanowi motywację do aktywnego kształtowania siebie zarówno wewnątrz, jak i w relacjach interpersonalnych. Przekonanie o samoskuteczności jest głównym mechanizmem, który wpływa na działania podejmowane przez człowieka. Aspekt postrzegania siebie jako osoby przekonanej o swojej skuteczności obejmuje to, jak osoba ocenia swoją zdolność do radzenia sobie w określonych sytuacjach. Odnosi się do sądów, jakie jednostka formułuje na temat swoich umiejętności wobec określonego zadania. Sądy te wpływają na charakter podejmowanego przez jednostkę działania, włożony w nie wysiłek i uporczywość w ich realizacji oraz reakcje emocjonalne, jakie będą temu towarzyszyć. Bandura (2004) wyróżnia trzy właściwości przekonania o własnej skuteczności: poziom (stopień trudności zadania – łatwe albo trudne), ogólność (wielość różnych sytuacji, do których odnosi się kompetencje osobiste) oraz siłę (stopień wytrwałości w realizacji zadania). Wnioskuje, iż inaczej człowiek zachowuje się w sytuacji, w której jest pewny swoich możliwości, w porównaniu z sytuacją, w której odczuwa swoją niemoc i niekompetencje (Bandura, 2001).

Juczyński (2000) rozumie przekonanie o własnej skuteczności jako wyobrażenie jednostki dotyczące własnych kompetencji, które umożliwiają jej przeprowadzenie zamierzonych działań. Spostrzegana skuteczność jednostki jest związana z kontrolą nad podejmowanymi działaniami. Założenia przyjmowane przez Juczyńskiego (2001) sugerują, że przekonanie o własnej skuteczności może odnosić się do konkretnych obszarów funkcjonowania lub wyrażać ogólne przekonanie dotyczące zdolności do skutecznego działania w trudnych lub nowych sytuacjach. Z kolei Łaguna (2006) rozumie przekonanie o własnej skuteczności jako subiektywne przekonanie jednostki o jej zdolności do radzenia sobie z różnymi sytuacjami. Przekonanie o samoskuteczności ma wówczas charakter prospektywny, odnosząc się do przyszłego zachowania i opierając się na wewnętrznych przyczynach. Przekonanie o samoskuteczności dotyczy sprawstwa i przekonania o zdolności do skutecznego działania (Łuszczyńska, 2004). Oettingen (2000) z kolei uważa, że przekonania dotyczące własnej skuteczności wynikają z dotychczasowych doświadczeń jednostki, które tworzą bilans sukcesów i porażek. Według Oettingena (2000), przekonanie o samoskuteczności może być doświadczane na dwóch poziomach: 1) konkretnym, odnoszącym się do przewidywania własnej skuteczności w określonych zadaniach i sytuacjach, oraz 2) globalnym (ogólnym), obejmującym przekonanie o własnej skuteczności w nowych, nieprzewidywalnych lub stresujących sytuacjach. Wnioskiem płynącym z tych teoretycznych założeń jest, że przekonanie o własnej skuteczności przybiera różne formy

i odnosi się do różnorodnych aspektów funkcjonowania jednostki, zarówno w kontekście konkretnych działań, jak i ogólnego funkcjonowania w nowych i stresujących sytuacjach.

Locke i Latham (2013) zaznaczają, że przekonanie o własnej skuteczności pełni istotną rolę w procesie ustalania celów i ma wpływ na ich osiągnięcie. Pervin (2002) również podkreśla, że przekonanie o własnej skuteczności ma istotny wpływ na motywację, wzorce myślenia, wykonanie zadań i pobudzenie emocjonalne. Według teorii Bandury (1997), przekonania o własnej skuteczności zależą od kontekstu sytuacyjnego i nie są reprezentatywne dla ogólnej dyspozycji jednostki. W swoim podejściu Bandura (1997) sugeruje, że trafne prognozowanie zachowania jednostki jest możliwe tylko poprzez przyjęcie specyficznej, ograniczonej do określonej dziedziny oceny własnej skuteczności. Niektórzy badacze, tak jak Seligman (2000; za: Pervin, 2002), krytykują jednak kontekstowe podejście i podkreślają potrzebę ogólnego (zgeneralizowanego) podejścia do przekonania jednostki o własnej skuteczności. Sugerują bowiem, iż pomiar przekonania o własnej skuteczności powinien uwzględniać aspekty ogólne. Schwarzer i Jerusalem (1995) również podważają sens wąskiego podejścia i proponują zastosowanie uogólnionego pomiaru przekonania o własnej skuteczności. Założenia prezentowane przez tych badaczy sugerują, że szerokie (zgeneralizowane) podejście do pomiaru przekonania o własnej skuteczności może być bardziej adekwatne.

Schwarzer i Jerusalem (1995) uogólnione przekonanie o własnej skuteczności definiują jako zgeneralizowane, względnie stałe przekonanie jednostki o posiadaniu wystarczających kompetencji do skutecznego działania, niezależnie od sytuacji. Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności pojmowane jest jako jeden z osobistych zasobów jednostki, szczególnie znaczący w sytuacji radzenia sobie ze stresem. Poziom tego zgeneralizowanego przekonania pozwala wyjaśnić szerszy kontekst ludzkich zachowań (Schwarzer, Bäbler, Kwiatek, Schröder, Zhang, 1997). Badacze postulujący koncepcję uogólnionego przekonania o własnej skuteczności są zdania, że jego uogólniony pomiar lepiej wskazuje predyktor powodzenia działania odbywającego się w skomplikowanych, wielowymiarowych warunkach (Łaguna, 2005). Globalne podejście do przekonania o własnej skuteczności wskazuje, że człowiek na podstawie różnych doświadczeń, w których mógł okazać się skuteczny, rozwija nie tylko przekonanie o skuteczności w danej specyficznej sytuacji, ale kształtuje bardziej uogólniony osąd (Schwarzer i in., 1997). Zgeneralizowane przeświadczenie jednostki na swój temat pozwala na wniosek, iż jest ona w stanie poradzić sobie i podjąć pewne działanie, mimo trudności i różnych wyzwań (Łuszczynska, Scholz, Schwarzer, 2005) Uogólnione przekonanie o samoskuteczności odnosi się do wiary

w możliwości człowieka wpływania na swoje otoczenie fizyczne i społeczne. Obejmuje zdolność do rozpoznawania własnej kontroli nad wydarzeniami wokół siebie. Jest powiązane z aktywizacją poznawczego potencjału, mającego na celu skuteczną realizację działań. Uogólniona samoskuteczność to rodzaj poczucia wpływu na przebieg wydarzeń. Jest również definiowana jako wiara we własne umiejętności i postrzeganie własnej skuteczności w działaniu. Zientek (2006) ujmuje uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jako indywidualną ocenę jednostki, dotyczącą posiadanych zdolności, które umożliwiają jej skuteczne radzenie sobie z życiowymi przeszkodami. Z kolei Chomczyńska-Rubacha i Rubacha (2013) wskazują, że uogólnione przekonanie o samoskuteczności kształtuje się na podstawie osobistych doświadczeń, które dotyczą wykorzystania motywacyjnych zasobów, takich jak umiejętność odraczania gratyfikacji, wiara we własne możliwości i wytrwałość w działaniu. Autorzy opisują również, że przekonanie o własnej skuteczności jest związane z posiadaniem zasobów poznawczo-działaniowych, takich jak umiejętność przekładania celów na konkretne działania, odporność na stres i frustrację, wewnętrzną kontrolę oraz poczucie wpływu na swoje działania.

Schwarzer i współpracownicy (1997) uważają, iż zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności dotyczy wyłącznie jednostkowych przekonań na temat posiadanych zasobów i kompetencji. Podkreślają, że ogólne konstrukty przekonania o własnej skuteczności są przydatne, ponieważ w niektórych przypadkach unikalny kontekst uniemożliwiałby badanie radzenia sobie jednostki w szerszym zakresie (Schwarzer, Schroeder, 1997). Pomiar uogólnionego przekonania o własnej skuteczności pozwala na wyjaśnienie szerszego kontekstu funkcjonowania jednostki poprzez uwzględnienie podobieństw sytuacyjnych w zachowaniu i jest szczególnie użyteczny w wyjaśnianiu funkcjonowania człowieka w kontekście realizacji trudnych zadań (Schwarzer, Jerusalem, 1995). Badania przeprowadzone przez autorów potwierdzają ich założenia, dotyczące zgeneralizowanego przekonania o własnej skuteczności. Wykazano, że konstrukt ten jest powszechny i ma zastosowanie w różnych kulturach (Scholz, Doña, Sud, Schwarzer, 2002; Schwarzer, Born, 1997; Schwarzer, Mueller, Greenglass, 1999). Inne dotychczasowe badania także potwierdzają użyteczność podejścia do konstruktu przekonania o własnej skuteczności jako stałej cechy postrzegania własnego Ja, która przewiduje i wyjaśnia działania człowieka (Judge, Erez, Bono, 1998; Łaguna, 2006; Scholz i in., 2002). W literaturze przedmiotu zaznacza się, (na przykład Łaguna, 2010), że zarówno specyficzne, jak i uogólnione przekonanie o własnej skuteczności są użytecznymi konstrukcjami w badaniach dotyczących ludzkich zachowań.

5.2. Rola przekonania o własnej skuteczności w wyjaśnianiu dobrostanu

Przekonania dotyczące Ja i otaczającego świata odgrywają istotną rolę w procesie osiągania osobistych celów i wyjaśnianiu dobrostanu jednostki (Pervin, 2002). Spośród tych przekonań szczególnie istotne dla tego, jakie cele jednostka sobie stawia i jak jest motywowana do ich osiągnięcia, wydaje się być przekonanie o własnej skuteczności. Jak wskazuje literatura przedmiotu (na przykład Bańka, 2005) osąd dotyczący własnego Ja, jakim jest przekonanie o własnej skuteczności, odgrywa kluczową rolę w podejmowaniu i realizacji celów. Według Bańki (2005) przekonanie o własnej skuteczności ma również istotny wpływ na motywację jednostki. Gdy jednostka posiada silne przekonanie o swojej skuteczności bardziej skłonna jest do podejmowania wyzwań, podejmowania działań i dążenia do osiągnięcia celów. Silniejsze przekonanie o własnej skuteczności wiąże się również z większą wytrwałością w obliczu trudności, większą pewnością siebie i pozytywnym nastawieniem do zadań. Z kolei słabe przekonanie o własnej skuteczności może prowadzić do obniżonej motywacji, unikania wyzwań i ograniczania działań. Przekonanie o własnej skuteczności działa jako wewnętrzny motywator, który wpływa na decyzje i działania jednostki, kształtując jej motywację do podejmowania wysiłku i dążenia do celów.

Łaguna (2015) ujmuje ogólne przekonanie o własnej skuteczności jako zgeneralizowane przekonanie jednostki na temat siebie i rozumie je jako osobisty zasób. Podkreśla również, że to uogólnione przekonanie pełni rolę jako zmienna osobowościowa wspierająca motywację. Z kolei Locke i Latham (2008) wskazują, że im wyższy jest wskaźnik przekonania o własnej skuteczności, tym bardziej jednostka stawia sobie ambitne cele i bardziej angażuje się w ich osiągnięcie, nawet w obliczu porażek i niepowodzeń. Natomiast słabsze przekonanie o własnej skuteczności wiąże się z lękiem i poczuciem bezradności, podczas gdy silniejsze przekonanie sprzyja podejmowaniu wyzwań, formułowaniu celów i osiąganiu sukcesów (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008). Przekonanie o własnej skuteczności odgrywa szczególnie istotną rolę w procesach samoregulacji jednostki oraz w jej zdolności do radzenia sobie z trudnościami w osiąganiu osobistych celów (Pervin, 2002). Przekonanie o własnej skuteczności sprzyja osiąganiu sukcesów, motywuje do podejmowania wyzwań i formułowania ambitnych celów. Zgodnie z wnioskami Schwarzera i Jerusalema (1995), zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności ma istotny wpływ na skuteczne funkcjonowanie jednostki w różnych obszarach życia, przyczyniając się jednocześnie do poprawy jakości jej życia.

Przekonanie o własnej skuteczności zdaniem Oleś (2003) jest związane z mobilizacją do działania, wytrwałością oraz gotowością do poświęcenia energii w celu osiągnięcia zamierzonych celów. Im silniejsze jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności, tym bardziej jednostka wierzy w swoją zdolność do sprostania wymaganiom i intensyfikuje swoje wysiłki. Nawet w przypadku rozbieżności między rzeczywistymi efektami a oczekiwaniami, osoba z silnym przekonaniem o samoskuteczności znajduje dodatkową motywację do zwiększenia swojego zaangażowania. Przekonanie o samoskuteczności i zaangażowanie wzajemnie się wzmacniają, a sukcesy i porażki wpływają na to przekonanie. Sukcesy przyczyniają się do wzrostu przekonania o samoskuteczności, a przekonanie to staje się ogólniejsze (zgeneralizowane). Osoby o silnym przekonaniu o samoskuteczności stawiają sobie wymagające cele, traktując je jako wyzwania do pokonania. Charakteryzują się wysokimi aspiracjami, silnym zaangażowaniem w działania, sami stawiają sobie wyzwania i wierzą, że ich wysiłek przyniesie oczekiwane rezultaty. Koncentrują się na skutecznym działaniu, a porażki przypisują czynnikom kontrolowalnym. Niezrażeni niepowodzeniami, szybko odbudowują pewność siebie (Oleś, Drat-Ruszczak, 2008). Z kolei osoby o słabszym przekonaniu o własnej skuteczności unikają trudnych zadań, boją się podejmowania nowych wyzwań i mają niskie aspiracje. Obawiają się braku kompetencji i wytrwałości w trakcie działań. Szybko rezygnują, skupiając się na własnych słabościach i obawiając się negatywnych konsekwencji porażek. Po doświadczeniu niepowodzeń trudno im odzyskać wiarę w siebie i powoli odbudowują przekonanie o swojej skuteczności (Oleś, Drat-Ruszczak, 2008).

Przekonanie o własnej skuteczności jest czynnikiem często badanym w kontekście zdrowia, radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, podejmowania decyzji oraz jakości życia (Bandura, 2006; Caprara, Vecchione, Alessandri, Gerbino, Barbaranelli, 2011; Jachimowicz, Kostka, 2009; Juczyński, 2001; Łuczyńska, 2004; Nicklin, William, 2011). Dotychczasowe badania ukazują, że przekonanie o własnej skuteczności przyczynia się do zwiększenia poczucia własnej wartości oraz umożliwia osiągnięcie celów przy mniejszym wysiłku (Beck, Schmidt, 2012; Sun, Vancouver, Weinhardt, 2014). Przekonanie o samoskuteczności ma również wpływ na odporność jednostki na przeciwności losu oraz podatność na stres i depresję (Bandura, Caprara, Barbaranelli, Gerbino, Pasorelli, 2003). Badania potwierdzają dodatni związek między ogólnym przekonaniem o własnej skuteczności a satysfakcją z życia oraz podejmowaniem prozdrowotnych zachowań (Wojcieszek, Nawalana, Majda, 2017; Nowak, Pawlas, Duda, Kulik, Nowak, 2018). Wyniki badań wskazują także, iż przekonanie o własnej skuteczności pozytywnie wiąże się z dobrym stanem zdrowia psychicznego (Abdel-

Khalek, Lester, 2017) oraz ogólnym samopoczuciem (Fu, Liang, An, Zhao, 2018; Yuksel, Bayrakci, Bahadır-Yilmaz, 2019). Dodatkowo stwierdzono, że przekonanie o własnej skuteczności ma pozytywny związek z osiągnięciami akademickimi (Salami, Ogundokun, 2009). Przeprowadzone badania na grupie holenderskich nauczycieli ukazały, że przekonanie o własnej skuteczności jest dodatnio skorelowane z afektywnym dobrostanem i silnie negatywnie skorelowane z wypaleniem zawodowym (Kodden, van Ingen, Langeweg, 2020). Na podstawie badań przeprowadzonych na grupie irańskich nastolatków stwierdzono, że słabe uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wiąże się z większym stresem i gorszym stanem zdrowia psychicznego (Moeini i in., 2008). Badania prowadzone współcześnie ponadto ukazują dodatnią korelację między przekonaniem jednostki o jej własnej skuteczności a zgodnością motywacji celu z Ja (Van Kammen, 2022).

Wyniki dotychczasowych badań sugerują, że przekonanie o własnej skuteczności jest pozytywnie związane ze zgodnością motywacji celu z Ja. Na przykład badanie przeprowadzone przez Judge i jego współpracowników (2005) miało na celu zbadanie związku między kluczowymi samoocenami, takimi jak pozytywne postrzeganie siebie i przekonanie o własnej skuteczności, a satysfakcją z pracy i satysfakcją z życia. Model zgodności z Ja, który koncentruje się na motywach dążenia do realizacji celu został wykorzystany w tych badaniach jako rama teoretyczna. Dane zebrano z dwóch próbek. Zbadano 183 studentów uniwersytetów oraz 251 pracowników. Po zidentyfikowaniu celów, osoby badane zostały poproszone o podanie powodów ich realizacji. Kolejno zadano pytania o cztery rodzaje motywacji, które składają się na konstrukcję modelu zgodności motywacji celu z Ja. W obu badaniach kluczowe samooceny wiązały się dodatnio ze zgodnością z Ja, co oznacza, że osoby o pozytywnym postrzeganiu siebie, w tym osoby przekonane o własnej skuteczności, dążą do realizacji celów z powodów wewnętrznych i zidentyfikowanych (zgodnych z ich wartościami, czyli motywowanych w zgodzie z Ja). Ponadto stwierdzono, iż zgodność motywacji celu z Ja wiąże się dodatnio z satysfakcją z pracy i satysfakcją z życia.

Badacze celów (Bono, Judge, 2003) wnioskuje, iż ludzie o pozytywnym postrzeganiu siebie, w tym przekonani o swojej skuteczności dążą do realizacji celów z powodów zgodnych z Ja i właśnie realizacja tych celów czyni ich bardziej szczęśliwymi. Twierdzą również, że ludzie o pozytywnym postrzeganiu siebie (w tym przekonani o własnej skuteczności) są bardziej usatysfakcjonowani ze swojej pracy i życia. Shah i Higgins (2001) wskazują, że osoby o słabym przekonaniu o samoskuteczności są bardziej podatne na lęk i poczucie winy. W rezultacie ich motywacja do osiągnięcia celów opiera się głównie

na motywach kontrolowanych. Wnioskuje się zatem, że im silniejsze jest przekonanie jednostki o jej własnej skuteczności w osiągnięciu zamierzonych celów, tym bardziej stawiane przez nią cele są zgodne z jej wartościami, potrzebami i aspiracjami. Kiedy jednostka posiada wysokie przekonanie o swojej skuteczności, ma większe zaufanie do własnych umiejętności i możliwości osiągnięcia sukcesu. W rezultacie, wyznaczane przez nią cele są bardziej atrakcyjne i motywujące, ponieważ są zgodne z jej indywidualnym systemem wartości (Chen, Wen, Wang, Gao, 2022; Downes i in., 2017; Judge i in., 2005; Koestner i in., 2006). Na podstawie innych badań (Shahar, Kalnitski, Shulman, Blatt, 2006) stwierdzono, że młode osoby, które posiadają silne przekonanie o samoskuteczności, przypisują duże znaczenie swoim projektom osobistym. W realizacji tych projektów towarzyszy im motywacja zgodna z Ja. Dodatkowo, osoby te w sposób pozytywny oceniają swoje cele, są w nie zaangażowani i widzą postęp w ich realizacji oraz kontrolują ich realizację i doceniają wspierające działania ze strony innych osób. Istotnym wnioskiem z prowadzonych dotychczas rozważań i badań wydaje się być to, że silne przekonanie o własnej skuteczności sprzyja satysfakcjonującemu realizowaniu celów, które motywowane są w zgodzie z Ja jednostki.

Wyniki dotychczas prowadzonych badań ukazują również, że przekonanie o własnej skuteczności wiąże się z psychologicznym dobrostanem. Na podstawie przeprowadzonych badań Siddiqui (2015) potwierdził dodatni związek między przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym. Badanie uwzględniało zarówno ujęcie globalne dobrostanu psychologicznego, jak i sześć jego wymiarów. Wyniki wskazały, że istnieją pewne niewielkie różnice w przekonaniu o własnej skuteczności między kobietami a mężczyznami. Ponadto, badanie wykazało istotne różnice międzypłciowe w odczuwanym przez nich dobrostanie. Z kolei badanie przeprowadzone przez Sagone i Caroli (2013) skupiło się na próbie włoskich nastolatków i miało na celu zbadanie związku między przekonaniem o własnej skuteczności w kontekście szkolnym a dobrostanem psychologicznym. Autorzy uzyskali interesujące wyniki, które wskazały na istotny związek między postrzeganiem siebie jako osoby wysoce skutecznej w radzeniu z codziennymi wyzwaniami a doświadczaniem poczucia autonomii i kompetencji w radzeniu sobie z otaczającym środowiskiem. Nastolatki, którzy mieli silne przekonanie o swojej skuteczności postrzegali siebie jako otwartych na nowe doświadczenia, odczuwali poczucie realizowania swojego potencjału oraz akceptowali holistyczny obraz siebie.

Przeanalizowanie badań prowadzonych na przestrzeni lat w dziedzinie psychologii pozwala zauważyć, że przekonanie o własnej skuteczności jest badane w różnorodnych kontekstach i odgrywa różne role w wyjaśnianiu jakości życia. Istnieją badania oparte

na modelu oddziaływań niezależnych, w których przekonanie o własnej skuteczności, niezależnie od innych czynników, bezpośrednio wyjaśnia jakość życia jednostki. W literaturze dotyczącej tego zagadnienia można również odnaleźć badania oparte na modelu związków mediacyjnych, w których przekonanie o własnej skuteczności pełni rolę mediatora w relacji między innymi zmiennymi a jakością życia. Ponadto prowadzone są także badania oparte na modelu interakcyjnym, w których przekonanie o własnej skuteczności pełni rolę moderatora w relacji między różnymi zmiennymi a jakością życia.

Badania dotyczące roli przekonania o własnej skuteczności jako mediatora w relacjach uwidoczniły istotność tego konstruktów w wyjaśnianiu związku między różnymi zmiennymi niezależnymi a jakością życia. Na przykład w badaniu przeprowadzonym przez Schwarzera i Fuchsa (1995), analizowano przekonanie o własnej skuteczności jako mediatora między zachowaniami zdrowotnymi a jakością życia. Wyniki tego badania wskazały, że przekonanie o własnej skuteczności było mediatorem związku między zachowaniami zdrowotnymi a różnymi aspektami jakości życia, takimi jak samopoczucie, poziom stresu, satysfakcja z życia i ogólna jakość życia. W rezultacie badanie to potwierdziło, że przekonanie o własnej skuteczności odgrywa istotną rolę w kształtowaniu jakości życia. Luszczynska, Scholz, Schwarzer (2005) przeprowadzili badania międzynarodowe, w których analizowano przekonanie o własnej skuteczności jako mediatora między różnymi domenami funkcjonowania człowieka. Wyniki tych badań jednoznacznie ukazały, że przekonanie o własnej skuteczności odgrywa istotną rolę jako mediator w relacjach między różnymi dziedzinami, takimi jak zdrowie, aktywność fizyczna, samokontrola, poziom stresu, poczucie własnej wartości oraz satysfakcja z życia. Badacze stwierdzili, że przekonanie o własnej skuteczności ma wpływ na zachowania jednostki, poziom jej wysiłku oraz wytrwałość w dążeniu do osiągnięcia celów w poszczególnych dziedzinach. Wyniki te potwierdzają, że przekonanie o własnej skuteczności pełni istotną rolę w kształtowaniu pozytywnego funkcjonowania człowieka i satysfakcji z życia. Strobel, Tumasjan, Spörrle (2011) przeprowadzili badania, w których przekonanie o samoskuteczności było badane jako mediator między osobowością a subiektywnym dobrostanem. Wyniki tych badań wskazały, że przekonanie o samoskuteczności odgrywa istotną rolę jako mediator, wyjaśniając wpływ różnych cech osobowości na subiektywny dobrostan. W innym badaniu przeprowadzonym przez Browna, Hoye, Nicholsona (2012) przekonanie o samoskuteczności było badane jako mediator między aktywnością w wolontariacie a dobrym samopoczuciem. Badacze stwierdzili, że przekonanie o samoskuteczności odgrywa istotną rolę jako mediator, tłumacząc związek pomiędzy aktywnością wolontariacką a poziomem dobrego samopoczucia.

Natomiast Xi, Wang, Jia (2017) badali przekonanie o samoskuteczności w roli czynnika pośredniczącego w relacji między wsparciem społecznym a subiektywnym dobrostanem. Wyniki tych badań wskazywały, że przekonanie o samoskuteczności pełni istotną rolę mediatora wyjaśniając związek pomiędzy otrzymywanym wsparciem społecznym a subiektywnym dobrostanem. W badaniach przeprowadzony przez Kroka i Gerymskiego (2019), przekonanie o samoskuteczności było badane jako mediator w relacji pomiędzy poczuciem sensu życia a satysfakcją z życia i pozytywnym afektem. Uzyskane wyniki wskazywały, że przekonanie o samoskuteczności ma istotne znaczenie jako czynnik pośredniczący, tłumacząc wpływ poczucia sensu życia na satysfakcję z życia i pozytywny afekt. Analiza przedstawionych wyników badań wskazuje na istotną rolę przekonania o samoskuteczności jako czynnika mediującego w relacji między różnymi zmiennymi a jakością życia.

Przeprowadzone jak dotąd badania, w których przekonanie o samoskuteczności jest moderatorem w relacji między zmiennymi potwierdziły, że to przekonanie może modyfikować siłę lub kierunek związku między zmiennymi niezależnymi a jakością życia. Na podstawie przeglądu wyników badań można zauważyć, że przekonanie o samoskuteczności było badane jako czynnik moderujący w różnych kontekstach. Przykładowo, Freire, Ferradás, Núñez, Valle, Vallejo (2019) badali przekonanie o samoskuteczności jako moderatora w relacji między psychologicznym dobrostanem a adaptacyjnymi strategiami radzenia sobie. Uzyskane wyniki wskazywały, że przekonanie o samoskuteczności wpływa na siłę i kierunek związku pomiędzy dobrostanem a strategiami radzenia sobie. Natomiast Siu, Spector, Cooper, Lu (2005) skoncentrowali się na roli przekonania o samoskuteczności jako moderatora w związku między stresorami a dobrostanem w kontekście pracy. Na podstawie uzyskanych w tych badaniach wyników stwierdzili, że przekonanie o samoskuteczności odgrywa istotną rolę w modyfikowaniu relacji między doświadczanymi stresorami a dobrostanem w kontekście zawodowym. W innym badaniu przeprowadzonym przez Hajek i König (2019), przekonanie o samoskuteczności było badane jako moderator w związku między negatywnymi porównaniami a satysfakcją z życia i negatywnym afektem. Wyniki tych badań wskazywały, że przekonanie o samoskuteczności wpływa na siłę związku pomiędzy porównaniami społecznymi a satysfakcją z życia oraz negatywnym afektem. W oparciu o przedstawione wyniki badań można zatem zauważyć, że przekonanie o samoskuteczności odgrywa istotną rolę również jako czynnik moderujący w relacji między różnymi zmiennymi a jakością życia .

Wyniki dotychczas prowadzonych badań potwierdzają, że przekonanie o własnej skuteczności ma również bezpośredni wpływ na jakość życia jednostki. Przeprowadzone badania przez Soysa i Wilcomb (2015) na próbie amerykańskich licealistów ukazały, iż przekonanie o własnej skuteczności jest istotnym predyktorem jakości ich życia. Inne badania również sugerują, że przekonanie o własnej skuteczności jest istotnym predyktorem aktywnego stylu adaptacji i samopoczucia emocjonalnego (Rottmann, Dalton, Christensen, Frederiksen, Johansen, 2010) oraz sprzyja radzeniu sobie z różnymi stresującymi sytuacjami przez jednostkę (Adeyemo, Adeleye, 2008). Wyniki tych badań wskazują, że przekonanie o własnej skuteczności pełni ważną rolę w różnych obszarach funkcjonowania człowieka. Ponadto wyniki dotychczasowych badań ukazują, że przekonanie o własnej skuteczności jest również istotnym predyktorem dobrostanu psychologicznego jednostki. Badania przeprowadzone na grupie nauczycieli ujawniły, że specyficzne przekonanie o własnej skuteczności związane z ich zawodem ma wpływ na ich dobrostan psychologiczny (Bentea, 2017; Cansoy, Paplar, Turkogul, 2020). Lipińska-Grobelny i Narska (2021) potwierdziły związek między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym. Na podstawie wyników swoich badań stwierdziły, że uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest predyktorem ogólnego dobrostanu psychologicznego oraz pozytywnie koreluje z każdym z jego sześciu wymiarów. Badania Kroka i Zarzyckiej (2020) oraz Siddiqui (2015) również potwierdzają, że przekonanie o samoskuteczności przewiduje dobrostan psychologiczny. W świetle wyników prowadzonych jak dotąd badań można stwierdzić, że przekonanie o własnej skuteczności odgrywa istotną rolę jako bezpośredni predyktor różnych aspektów jakości życia i dobrostanu psychologicznego jednostki.

Prezentowany przegląd wyników badań wskazuje na istotną rolę przekonania o własnej skuteczności w kontekście jakości życia. Dotychczasowe badania potwierdzają znaczenie tego przekonania dla pozytywnego funkcjonowania i dobrostanu jednostki. W przeprowadzonych badaniach własnych skupiono się na roli uogólnionego przekonania o własnej skuteczności jako bezpośredniego predyktora psychologicznego dobrostanu mężczyzn. Ponadto podjęto próbę zrozumienia tego związku poprzez mechanizm, który może go wyjaśniać. Przyjęto, iż w procesie wpływu przekonania o samoskuteczności na dobrostan psychologiczny mężczyzn rolę pośredniczącą pełni zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez nich w obszarze pracy i w obszarze rodziny.

6. PROBLEM PRACY

Przedmiotem zainteresowania niniejszej pracy jest dobrostan człowieka, który zawiera się w obszarze rozważań i badań nad jakością życia (Diener, Suh, 1997). Badania dotyczące jakości życia są istotnym tematem na gruncie psychologii, stale rozwijanym i eksplorowanym przez naukowców (Trzebińska, 2008). Mimo licznych dotychczasowych badań, wciąż pozostają pytania dotyczące czynników i determinantów wpływających na jakość życia jednostki. Początkowe badania nad jakością życia przyjęły, że czynniki ekonomiczne odgrywają kluczową rolę dla odczuwanego przez człowieka szczęścia (Kahneman i in., 1999; Veenhoven, 1996). W psychologii zwrócono jednakże uwagę na potrzebę uwzględnienia czynników subiektywnych w poszukiwaniu źródeł dobrostanu (Zalewska, 2003). Wniosek ten oparty jest na przekonaniu, że czynniki ekonomiczne nie mają bezpośredniego wpływu na wskaźniki rozwoju społecznego i dobrostanu jednostki, a poprawa jakości życia nie ogranicza się jedynie do aspektów materialnych i ekonomicznych (Czapiński, 2004).

W dotychczasowych badaniach najczęściej przyjmowano koncepcję dobrostanu opartą na podejściu hedonistycznym, które definiuje szczęście jednostki jako jej zadowolenie z życia. Zgodnie z tą perspektywą dobrostan jest utożsamiany z poziomem subiektywnej satysfakcji i przyjemności, której człowiek doświadcza (Czapiński, 2004). Jednak przedmiotem zainteresowania w badaniu własnym jest dobrostan rozumiany zgodnie z podejściem eudajmonistycznym, które w rozumieniu dobrostanu wychodzi poza ramy przyjemności oraz zadowolenia i skupia się na dobrym, wartościowym życiu (Trzebińska, 2008). Eudajmonistyczne ujęcie dobrostanu zakłada, iż szczęście i dobrostan jednostki wynikają z realizacji celów, osiągnięcia harmonii między różnymi aspektami życia oraz życia zgodnego z wyznawanymi wartościami. W nurcie tym szczęście nie jest jedynie doznaniem przyjemności czy unikaniem bólu, ale wynika z poczucia spełnienia, sensu życia, rozwoju osobistego oraz dobrych relacji z innymi ludźmi (Czapiński, 2004). W literaturze przedmiotu zaznacza się (na przykład Huta, Ryan, 2010), że w definiowaniu dobrostanu w ujęciu eudajmonistycznym jednym z najbardziej powszechnie stosowanych modeli jest wielowymiarowy model dobrostanu psychologicznego autorstwa Ryff (1989). W tym modelu dobrostan ujmowany jest w kontekście rozwoju człowieka, stawiania czoła egzystencjalnym wyzwaniom życiowym oraz osiągnięcia istotnych celów (Keyes i in., 2002). Zgodnie z tą perspektywą, dobrostan psychologiczny nie ogranicza się jedynie do poziomu subiektywnej satysfakcji, lecz obejmuje aspekty związane z rozwijaniem własnego potencjału

i osiąganiem osobistego rozwoju. Ryff (1989) wyodrębnia sześć wymiarów dobrostanu psychologicznego: autonomia, panowanie nad środowiskiem, rozwój osobisty, pozytywne relacje z innymi, cel życiowy oraz akceptacja siebie.

W badaniu własnym uwagę skupiono na dobrostanie mężczyzn. Celem prezentowanego projektu jest zbadanie czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny mężczyzn. Teoretyczne rozważania oraz wyniki dotychczasowych badań wskazują, że płeć stanowi istotny czynnik determinujący zdrowie psychiczne (Manandhar i in., 2018), ma znaczenie w wyjaśnianiu jakości życia (Janowski i in., 2012) oraz różnicuje dobrostan psychologiczny (Siddiqui, 2015). Ponadto, płeć odgrywa istotną rolę w kształtowaniu wzorców funkcjonowania dorosłych w różnych rolach, wynikających z oczekiwań i norm społecznych (Plopa, 2015; Rostowska, 2009). Przestrzeganie tradycyjnych ról płciowych ma znaczenie dla dobrostanu psychologicznego mężczyzn (Matud i in.; 2019). Większość pełnionych przez człowieka dorosłego ról społecznych odnosi się do dwóch głównych obszarów funkcjonowania: pracy i rodziny (Trempeła, 2000). W przypadku mężczyzn aktywność zawodowa jest szczególnie istotna, ponieważ ma znaczący wpływ na kształtowanie ich tożsamości (Trempeła, 2000) oraz praca stanowi dla mężczyzn kluczowe źródło samorealizacji (Harwas-Napierała, Trempeła, 2005). Role zawodowe uznawane są za główne role społeczne podejmowane przez mężczyzn (Rostowski, 2006). W dotychczasowych badaniach nad mężczyznami skupiano się głównie na analizie kontekstu pracy, jako istotnego czynnika wpływającego na ich dobrostan (Curhan i in., 2014; Trzcinski, Holst, 2012), natomiast kontekst życia rodzinnego nie został jeszcze dostatecznie zbadany. Można zatem stwierdzić, iż jest to obszar wart dalszych badań i rozważań.

W badaniu dobrostanu często przyjmowany jest model „dół-góra”. Model ten wskazuje, iż ogólny dobrostan definiowany jest jako zbiór satysfakcji ze wszystkich istotnych obszarów życia człowieka (Czapiński, 2004). W przypadku osób dorosłych tymi obszarami jest praca i rodzina (Oleś, 2011). Obszary te są ze sobą powiązane, oddziałują na siebie wzajemnie, ale różnią się między sobą pod względem wymagań, oczekiwań i obowiązujących w nich norm (Clark, 2000). Znaczenie obszarów aktywności w wyjaśnianiu jakości życia jednostki można badać w różny sposób. W badaniu własnym podjęto rozważania dotyczące sfery pracy i sfery rodziny w kontekście realizowanych w tych obszarach celów, a w szczególności motywacji, która nimi kieruje. Przyjęto, iż realizacja celów jest ważnym czynnikiem wyjaśniającym dobrostan człowieka (Waterman, 2008; Waterman i in., 2010). Podejmowanie osobistych celów odgrywa istotną rolę dla pozytywnego funkcjonowania jednostki, przyczyniając się do poczucia spójności, sensu oraz stanowi ważne źródło

motywacji (Bandura, 2001). Według koncepcji Little'a (2006) cele życiowe rozumiane są jako projekty osobiste. Projekty te definiowane są jako sekwencja działań mających na celu osiągnięcie określonego rezultatu. Sukces w realizacji tych celów przynosi satysfakcję życiową i przyczynia się do pozytywnego funkcjonowania jednostki jako autonomicznej osoby, której działania są kierowane przez wewnętrzne standardy (Little, 2007). Projekty osobiste zależne są od kontekstu sytuacyjnego i stanowią pewnego rodzaju ekspresję Ja (Little, 2007). Ludzie zwykle dążą do wielu wyznaczonych sobie celów. Od wczesnej dorosłości są to cele związane z pracą zawodową i życiem rodzinnym (Salmela-Aro, 2009). Cele pełnią ważną rolę w samoregulacji zachowania (Mischel, 1973) oraz związane są z procesami motywacyjnymi (Plemmons, Weiss, 2013). Jednym z modeli wyjaśniających mechanizmy realizacji celów i ich znaczenie dla dobrostanu jednostki jest model zgodności motywacji celu z Ja (Sheldon, Kasser, 1995) Model ten zakorzeniony jest w teorii autodeterminacji (Deci, Ryan, 2000). Zgodnie z założeniami koncepcji zgodności motywacji celu z Ja, motywacje kierujące realizacją celów podzielić można na dwie kategorie: autonomiczne i kontrolowane (Sheldon, Houser-Marko, 2001). Autonomiczne motywy podejmowania i osiągania celów odzwierciedlają poczucie wyboru i autentycznej woli. Realizacja celów z powodów zgodnych z własnym Ja odnosi się do motywacji wewnętrznej, która objawia się w podejmowaniu czynności, które są przyjemne, interesujące lub ważne i zgodne z wartościami danej osoby. Zgodność motywacji celu z Ja powoduje większy i trwalszy wysiłek w dążeniu do jego realizacji. Dzięki temu wysiłkowi jednostka może z sukcesem osiągnąć wyznaczony sobie cel. Osiągnięcie tego celu przyczynia się do zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji, i przynależności. Zaspokojenie tych potrzeb z kolei sprzyja osiągnięciu wyższego poziomu dobrostanu (Sheldon, Goffreid, 2023).

Różne czynniki wyjaśniają podejmowanie przez jednostkę celów motywowanych w sposób autonomiczny, zgodny z wyznawanymi przez nią wartościami. Jednym z tych czynników jest przekonanie o własnej skuteczności (Bono, Judge, 2003; Judge i in., 2005). Schwarzer, Jerusalem (1995) zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności definiują jako względnie stałe przekonanie człowieka o posiadaniu wystarczających kompetencji do skutecznego działania, niezależnie od sytuacji. Przekonanie o samoskuteczności wpływa przede wszystkim na angażowanie się człowieka w realizację wybranego przez siebie celu. Oddziałuje także na stopień trudności celu, co oznacza, że im bardziej człowiek jest przekonany, że jest skuteczny w działaniu, tym chętniej wybiera zadania trudniejsze i wkłada więcej wysiłku w jego realizację. Przekonanie o własnej skuteczności związane jest zatem

z efektywnością wysiłków, emocjonalnymi reakcjami na wykonywane zadanie, sposobami reagowania na osiągnięty sukces oraz z motywacją (Bańka, 2005). Przekonanie o własnej skuteczności sprzyja podejmowaniu przez jednostkę celów z powodów zgodnych z Ja (Downes i in., 2017) oraz jest czynnikiem bezpośrednio wyjaśniającym dobrostan psychologiczny (Krok, Zarzycka, 2020; Lipińska-Grobelny, Narska, 2021; Siddiqui, 2015).

Celem prezentowanego badania jest określenie znaczenia psychologicznych czynników – przekonania o własnej skuteczności oraz zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny dla wyjaśnienia dobrostanu psychologicznego mężczyzn. Rozważania podjęto w świetle koncepcji uogólnionego przekonania o własnej skuteczności Schwarzera i Jerusalema (1995), modelu zgodności motywacji celu z Ja Sheldona i Kassera (1995) oraz wielowymiarowego modelu dobrostanu psychologicznego Ryff (1989). W oparciu o koncepcje teoretyczne i wyniki dotychczasowych badań opracowano model teoretyczny zależności między zmiennymi (Rys. 2).

W prezentowanym projekcie sformułowano następujące pytania badawcze:

Pytanie 1: Jaka jest zależność między przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym mężczyzn?

Pytanie 2: Jaka jest zależność między przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy i w obszarze rodziny?

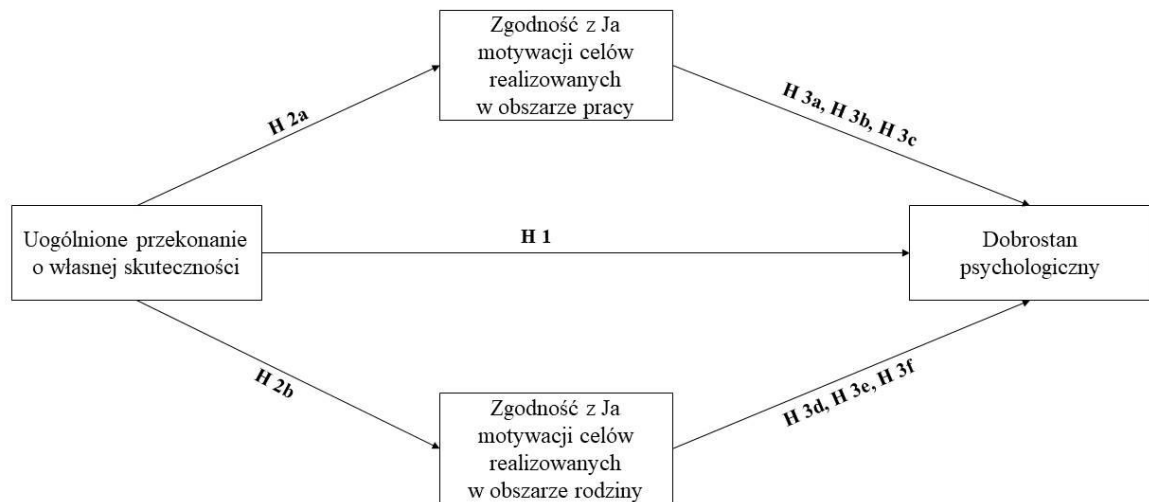
Pytanie 3: Jaka jest zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn a ich dobrostanem psychologicznym?

Pytanie 3a: Jaka jest zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy a ich dobrostanem psychologicznym?

Pytanie 3b: Jaka jest zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny a ich dobrostanem psychologicznym?

Pytanie 4: Czy zgodność z Ja motywacji realizowanych celów mediuje zależność między przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym (ujętym globalnie oraz jego poszczególnymi aspektami) ?

Pytanie 5: Do jakich kategorii wyodrębnionych ze względu na treść przynależą cele realizowane przez mężczyzn w obszarze pracy i w obszarze rodziny?



Rysunek 3. Model teoretyczny zależności między zmiennymi uwzględnionymi w badaniu
 Źródło: Opracowanie własne

Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest względnie stałym przekonaniem o posiadaniu przez jednostkę wystarczających kompetencji, by skutecznie zrealizować jakieś działanie (Schwarzer, Jerusalem, 1995). Przekonanie to różnicuje sposób, w jaki czuje, myśli i zachowuje się jednostka. W przypadku uczuć, słabe przekonanie o własnej skuteczności wiąże się z depresją, lękiem i bezradnością. Osoby z takim przekonaniem mają niską samoocenę oraz pesymistyczne nastawienie do swoich osiągnięć i rozwoju osobistego. W odniesieniu do sposobu myślenia, silne przekonanie o własnej skuteczności ułatwia procesy poznawcze i przeprowadzanie działań w różnych sytuacjach. W odniesieniu do zachowania, przekonanie o posiadaniu kompetencji wystarczających do tego, by zrealizować zadanie, jest czynnikiem, który motywuje człowieka do działania (Schwarzer i in., 1997). Przekonanie o samoskuteczności sprzyja także stawianiu celów o wysokim poziomie trudności oraz pozwala przewidzieć, jak duży wysiłek będzie wkładany w działanie i jak długo będzie on podtrzymywany (pomimo napotykaných przeszkód). Osoby z silnym przekonaniem o własnej skuteczności poświęcają dużo czasu i wysiłku w realizację podejmowanych zadań. Nastawione są na ukończenie rozpoczętych działań oraz towarzyszy im poczucie kontroli nad sytuacją (Schwarzer, Hallum, 2008). Według Olesia (2003), im silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności, tym bardziej wymagające cele stawia sobie człowiek. Cele te traktuje jako osobiste wyzwania do spełnienia. Takie

przekonanie na swój temat motywuje jednostkę do działania i sprzyja większej skuteczności w osiąganiu celów (Oleś, Drat-Ruszczak, 2008). Przekonanie o własnej skuteczności przyczynia się także do radzenia sobie w sytuacjach porażki, zwiększa odporność na stres oraz sprzyja angażowaniu się w realizację celu (Locke, Latham, 2013; Schwarzer i in., 1997). Chomczyńska-Rubacha i Rubacha (2013) twierdzą, że przekonanie o własnej skuteczności stanowi perspektywę jednostki w ocenie swoich możliwości i zdolności do podejmowania celowych działań. Jak wskazują, takie przekonanie umożliwia skuteczne przewidywanie zachowań jednostki oraz wpływa na jej dobrostan psychologiczny. Wyniki dotychczas prowadzonych badań (Krok, Zarzycka, 2020; Lipińska-Grobelny, Narska, 2021; Siddiqui, 2015) ukazują, że zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności wiąże się bezpośrednio z psychologicznym dobrostanem. W świetle powyższych rozważań teoretycznych i przedstawionych wyników badań oczekuje się, iż:

H1: Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio z dobrostanem psychologicznym mężczyzn (ujętym globalnie) i z jego poszczególnymi wymiarami: autonomią (H1a), panowaniem nad środowiskiem (H1b), rozwojem osobistym (H1c), pozytywnymi relacjami z innymi (H1d), celem życiowym (H1e) oraz akceptacją siebie (H1f).

Judge i jego współpracownicy (2005) wskazują, iż przekonanie o własnej skuteczności jest ważnym czynnikiem poprzedzającym podejmowanie i realizację celów z powodów autonomicznych (motywacji zgodnej z Ja). Wyniki badań Shahara i współpracowników (2006) ukazały, że osoby przekonane o swojej skuteczności w większym stopniu angażują się w swoje projekty osobiste, oceniają je jako ważne, realne i osiągalne, a do ich realizacji przyczynia się motywacja zidentyfikowana i wewnętrzna. Wyniki dotychczasowych badań potwierdzają, iż przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio ze zgodnością z Ja motywacji celu (Downes i in., 2017). W związku z tym można przewidywać, że:

H2: Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio ze zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy (H2a) i w obszarze rodziny (H2b).

Ludzie różnią się między sobą tym, z jakich powodów dążą do realizacji celów. Jak wskazuje teoria autodeterminacji (Deci i Ryan, 2001; Deci i Vansteenkiste, 2004), człowiek jest systemem zdolnym do samoregulacji i integracji swojego funkcjonowania, a spójność

tego systemu przyczynia się do dobrostanu jednostki. Dodatkowo, zgodnie z obserwacjami Little'a (1989), funkcja symboliczna realizacji celów osobistych pozwala jednostce osiągnąć wewnętrzną integralność i spójność własnej tożsamości. Niektóre osoby w swoich działaniach odczuwają silne przekonanie i zainteresowanie dążeniem do osobistych celów życiowych oraz minimalną presję, czy przymus zewnętrzny. Oznacza to, że czują się bardziej zgodni z Ja w dążeniu do swoich celów (Sheldon i in. 2015). Według Sheldona (2014) takie przekonanie wynika z faktu, że ustalone cele są bardziej zgodne z ich tożsamością i osobowością. Niekiedy jednak zdarza się, że jednostki wybierają „złe” cele, których realizacja nie powoduje ich lepszego samopoczucia (Sheldon, 2014). Model zgodności motywacji celu z Ja zakłada, że dzieje się tak wtedy, gdy cele nie odzwierciedlają istotnych aspektów osobowości danej osoby, takich jak temperament, talenty, mocne strony, motywy, impulsy rozwojowe czy zainteresowania. Takie ograniczenie wpływa negatywnie na możliwość rozwoju i ogólny dobrostan jednostki (Sheldon, 2014). Gdy jednostka realizuje jednak swoje cele z powodów autonomicznych (zgodnych ze swoim Ja), ocenia je jako atrakcyjne i interesujące oraz w sposób naturalny angażuje się w ich osiągnięcie. Dzięki autonomicznej motywacji jednostka skłania się do spontanicznego i dobrowolnego wkładania wysiłku w podejmowane działanie. Realizacja danego celu postrzegana jest wówczas nie tylko jako ważna, ale także jako samoistna i wartościowa. Pociąga za sobą zaangażowanie wolicjonalne, a w rezultacie przynosi jednostce korzyści. Wiąże się także z pozytywnym afektem, wydajnością oraz zaangażowaniem emocjonalnym (Vansteenkiste i in., 2018). Taki charakter motywacji kierującej realizacją celów może być szczególnie znaczący w sytuacji, gdy osoba napotyka trudności i przeszkody w drodze do osiągnięcia pożądanego rezultatu. Osoby kierujące się motywacją zgodną z Ja nadają swoim celom osobistą wartość i znaczenie, dzięki czemu bardziej koncentrują się na zaistniałym problemie. Wkładają więcej wysiłku w pokonywanie przeszkód, zaś dzięki ich wytrwałości w działaniu w końcu osiągają sukces (Vansteenkiste i in., 2018). Realizacja wyznaczonych celów z powodów zgodnych z Ja prowadzi do zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych (autonomii, kompetencji i przynależności), co z kolei sprzyja większemu dobrostanowi (Sheldon, Goffreid, 2023).

Dotychczasowe wyniki badań wskazują, iż osoby dążące do realizowania celów z powodów zgodnych z Ja odczuwają wyższy subiektywny dobrostan, niezależnie od tego z jakich kultur pochodzą (Sheldon i in. 2004). Zgodność z Ja motywacji celu wiąże się dodatnio z zadowoleniem z życia i z pracy (Judge i in., 2005), stanowi predyktor niższej ambiwalencji w stosunku do celów (Koletzko i in., 2015) oraz przewiduje lepsze subiektywne

samopoczucie (Sheldon i in., 2020). Osoby kierujące się motywacją zgodną z Ja opisują siebie jako bardziej zmotywowane do realizacji celów, a wybrany przez siebie cel oceniają jako bardziej znaczący (Davis i in., 2016). Zgodność z Ja motywacji ma związek z postępowaniem w realizacji celu (Blouin-Hudon i in., 2016) i przewiduje mniejsze wypalenie w dążeniach do jego osiągnięcia (Vasalampi i in., 2009). Sukces w realizacji postawionego celu prowadzi natomiast do zaspokajania potrzeb (Smith i in., 2011). Liczne dotychczasowe badania potwierdzają, iż realizowanie celów z powodów zgodnych z Ja wiąże się dodatnio z dobrostanem jednostki (Kelly i in., 2015; Sheldon i in. 2004; Sheldon i in., 2020; Smyth i in., 2020). Wyniki prowadzonych badań ukazują, iż zgodność z Ja motywacji celu wiąże się dodatnio z zaspokajaniem podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji i przynależności (Ehsan, 2015). Motywacja zgodna z Ja związana jest również ze wzmożonym wysiłkiem i wytrwałością w działaniu (Ionescu, 2014) oraz sprzyja realizacji celów (Gaudreau, 2012; Sheldon, i in., 2019), zaś realizacja celów jest ważnym czynnikiem wyjaśniającym dobrostan (Waterman, 2008; Waterman i in., 2010). Gasiul (2013) podkreśla, że koncepcja zgodności z Ja motywacji celu wiąże się z dobrostanem w ujęciu eudajmonistycznym. Dobrostan w tym ujęciu odnosi się bowiem do szczęścia wynikającego z realizacji celów i życia w zgodzie z osobistymi wartościami (Czapiński, 2004). Osoba realizująca swoje cele z powodów zgodnych z Ja dąży do ich osiągnięcia z poczuciem, że są one dopasowane do jej interesów i wyznawanych wartości, a nie z powodu zewnętrznej lub wewnętrznej presji.

Od wczesnej dorosłości ludzie zwykle dążą do wielu wyznaczonych sobie celów, które obejmują zarówno sferę zawodową, jak i rodzinną (Salmela-Aro, 2009). Bronfenbrenner (1976, Bronfenbrenner, Morris, 2006), autor Ekologicznej Teorii Systemów (ang. *Ecological Systems Theory*), jednego z najważniejszych podejść w dziedzinie rozwoju człowieka, wskazuje, iż sfera życia rodzinnego i sfera pracy zawodowej stanowią dwa najistotniejsze mikrosystemy w życiu człowieka dorosłego. Clark (2000) zaznacza, iż obszar pracy i obszar rodziny to obszary odrębne, ale pozostające ze sobą w interakcji. W każdym z tych obszarów człowiek kieruje się różnymi zasadami, wartościami, priorytetami, wzorami myślowymi oraz podejmuje różne zachowania. Wyniki badań (Clark, Farmer, 1998) ukazały, że w obszarze pracy zawodowej człowiek dorosły realizuje głównie cele związane z zapewnieniem dochodu oraz z samorealizacją. W obszarze rodzinnym podejmowane cele dotyczą przede wszystkim osiągnięcia dobrych relacji z innymi oraz poczucia osobistego szczęścia. Clark, Farmer (1998) podają, że obszar pracy zawodowej jest bardziej sformalizowany i zhierarchizowany, niż obszar życia rodzinnego. W sferze pracy trudniej jednostkom decydować o sobie samych, zaś

podstawę i główną wartość w tym obszarze stanowi pieniądz. W obszarze życia rodzinnego jednostka jest bardziej zorientowana na „być”, w przeciwieństwie do pracy nastawionej na „mieć”. Sferę rodzinną charakteryzuje także większa intymność, w porównaniu do sfery pracy zawodowej.

Praca i rodzina, będące istotnymi obszarami funkcjonowania człowieka dorosłego, mogą wpływać na różne aspekty dobrostanu jednostki. Ryff (1989) w swojej koncepcji wyróżnia sześć różnych wymiarów dobrostanu psychologicznego. Aspekt odnoszący się do panowania nad środowiskiem ujmuje jako znaczące w rozwoju człowieka poczucie kompetencji, zdolności do przekształcania swojego otoczenia oraz radzenia sobie z środowiskowymi warunkami i aktywne uczestnictwo w swoim otoczeniu. Wymiar dotyczący rozwoju osobistego wskazuje na doskonalenie swoich umiejętności, rozwijanie własnego potencjału oraz poczucia, że realizowane przez jednostkę działania prowadzą ją do wzrostu kompetencji. Aspekt dobrostanu odnoszący się do celu życiowego opisywany jest jako przekonanie człowieka o ukierunkowaniu własnego życia na realizację celów, zdolność do realizacji zadań życiowych oraz bycie kreatywnym i produktywnym. Mając na uwadze specyfikę obszaru pracy (Bronfenbrenner, 1976; Bronfenbrenner, Morris, 2006; Clark, 2000) można przypuszczać, że opisane wymiary dobrostanu psychologicznego znajdują swoje odzwierciedlenie w kontekście pracy zawodowej.

Jak wskazuje Ryff (1989) wymiar dobrostanu psychologicznego dotyczący pozytywnych relacji z innymi obrazuje doświadczanie przez człowieka bliskich i pełnych ciepła relacji z innymi ludźmi, jak również doświadczania miłości, empatii i wchodzenia w głębokie relacje przyjaźni i intymności. Aspekt odnoszący się do samoakceptacji ukazuje dojrzałość i optymalne funkcjonowanie człowieka oraz pozytywną i realną postawę wobec siebie samego, przy jednoczesnej akceptacji swoich wad i zalet. Wymiar autonomii wskazuje na niezależność i samosteroowność jednostki, nieuleganie presji i naciskom zewnętrznym oraz wewnętrzną regulację swojego zachowania. Biorąc pod uwagę specyfikę obszaru rodziny (Bronfenbrenner, 1976; Bronfenbrenner, Morris, 2006; Clark, 2000) można przypuszczać, że opisane wymiary dobrostanu psychologicznego odnajdują swoje odzwierciedlenie w kontekście życia rodzinnego. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania teoretyczne oraz przedstawione wyniki badań, przewiduje się, iż:

H3: zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn (w obszarze pracy i w obszarze rodziny) wiąże się dodatnio z dobrostanem psychologicznym ujętym globalnie,

w tym zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy wiąże się dodatnio z dobrostanem w wymiarze panowania nad środowiskiem (H3a), rozwoju osobistego (H3b) oraz celu życiowego (H3c),

natomiast zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny wiąże się dodatnio z dobrostanem w wymiarze pozytywnych relacji z innymi (H3d), akceptacji siebie (H3e) oraz autonomii (H3f).

Shahar i jego współpracownicy (2006) podkreślają, iż w wyznaczaniu celów w okresie wczesnej dorosłości znaczenie mają osobowościowe czynniki, takie jak przekonanie o własnej skuteczności oraz charakter motywacji realizowanych celów. Sheldon, Elliot (1998) wskazują, że ludzie są skłonni do realizowania celów, które bardziej ich uszczęśliwiają. Zaznaczają, że cele motywowane z powodów zidentyfikowanych i wewnętrznych lepiej zaspokajają podstawowe potrzeby psychologiczne, zainteresowania i wartości jednostki. Zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności oraz zgodność motywacji celu z Ja tworzą ramy motywacyjne, odnoszące się do intensywności zaangażowania w działanie oraz przyczyniają się realizacji celów (Brenning, Soenens, Vansteenkiste., 2015). Oba konstrukty stanowią czynniki motywacyjne odnoszące się do obrazu Ja. Zarówno zgodność motywacji celu z Ja, jak i uogólnione przekonanie o własnej skuteczności są powiązane z podstawowymi aspektami obrazu siebie – odzwierciedlają osobiste wartości i zainteresowania oraz poczucie osobistych kompetencji, które wspierają i wzmacniają dążenia do realizacji celów (Koestner i in., 2002; Koestner i in., 2006). Jak wskazuje Seligman (2002), dopiero życie w zgodzie ze swoim rzeczywistym Ja pozwala nazywać życie prawdziwie dobrym. Przekonanie o własnej skuteczności oraz zgodność motywacji celu z Ja związane są z osiąganiem celów, a ich realizacja przyczynia się do lepszego samopoczucia i sprzyja dobrostanowi (Bandura, 1997; Brown, Lent, Larkin, 1989, Koestner i in., 2002; za: Antl, 2011). W badaniu znaczenia tych dwóch konstruktów dla dobrostanu przyjmuje się różne podejścia. W ramach jednego z tych podejść analizuje się, czy oba te procesy samoregulacji połączone ze sobą dają lepszy efekt w odniesieniu do odczuwanego dobrostanu. Na podstawie wyników dotychczasowych badań stwierdzono, że silniejsze przekonanie o własnej skuteczności wiąże się z wybieraniem celów, które są motywowane z powodów zgodnych z Ja, co sprzyja wkładaniu większego wysiłku w realizację celów, zwiększając w ten sposób prawdopodobieństwo ich zdobycia. Realizacja celów pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych i prowadzi do dobrostanu.

Wyciągnięto wnioski, że oba te procesy motywacyjne połączone ze sobą dają wspólnie lepsze efekty (Antl, 2011). W ramach innego podejścia w badaniach nad związkiem przekonania o własnej skuteczności i zgodności z Ja analizuje się rolę zgodności z Ja jako mediatora zależności między przekonaniem o samoskuteczności a satysfakcją z życia i z pracy (Judge i in., 2005). Badacze potwierdzili, iż przekonanie o własnej skuteczności jest ważnym czynnikiem poprzedzającym realizację celów z powodów autonomicznych, co z kolei sprzyja jakości jej życia (satysfakcji z życia i z pracy). Biorąc pod uwagę wpływ przekonania o własnej skuteczności na poziom zaangażowania i wysiłku w realizację celów (Bańka, 2005), można stwierdzić, że osoby o silnym przekonaniu o swojej skuteczności są bardziej skłonne do podejmowania trudniejszych zadań i angażowania się w wysiłek w celu osiągnięcia zamierzonych rezultatów. Dodatkowo, kiedy jednostka podejmuje cele zgodne z własnymi wartościami i przekonaniami, doświadcza większego poczucia sensu i autentyczności w swoim życiu (Sheldon, 2014). Praktycznie oznacza to, że zgodność motywacji celu z Ja, wspierana przez stałe przekonanie o własnej skuteczności (Schwarzer, Jerusalem, 1995), może prowadzić do większej satysfakcji, poczucia spełnienia i lepszego dobrostanu psychologicznego. W świetle powyższych rozważań teoretycznych oraz wyników badań można oczekiwać, że:

H4: zgodność motywacji celu z Ja (realizowanych w obszarze pracy i rodziny) jest mediatorem w relacji między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym mężczyzn: ujętym globalnie (H4) i jego poszczególnymi aspektami [autonomią (H4a), panowaniem nad środowiskiem (H4b), rozwojem osobistym (H4c), pozytywnymi relacjami z innymi (H4d), celem życiowym (H4e) oraz akceptacją siebie (H4f)] w taki sposób, iż mężczyźni o silniejszym uogólnionym przekonaniu o własnej skuteczności przejawiają tendencję do podejmowania celów z powodów zgodnych z Ja (w obszarze pracy i w obszarze rodziny), co sprzyja ich większemu dobrostanowi psychologicznemu.

7. METODA BADAŃ

W rozdziale tym przedstawiono metodę badania własnego. Scharakteryzowano grupę badanych osób, narzędzia pomiaru zmiennych, sposób przeprowadzenia badań oraz opisano zastosowane analizy statystyczne.

7.1. Osoby badane

Badana próba obejmuje 301 mężczyzn znajdujących się na etapie wczesnej dorosłości. Osoby będące na tym etapie życia podejmują się realizacji celów głównie w dwóch obszarach aktywności: pracy i rodziny. Kryterium włączenia do grupy było zadeklarowanie przez badanych, iż pozostają w związku romantycznym, wychowują przynajmniej jedno dziecko w wieku do 18 roku życia i są osobami aktywnymi zawodowo. Za udział w badaniu mężczyźni nie otrzymywali wynagrodzenia.

Średnia wieku osób biorących udział w badaniu wynosiła $M = 37,31$ lat ($SD = 6,82$), co wskazuje na przynależność do grupy wiekowej określanej na gruncie psychologii rozwojowej jako wczesna dorosłość. Zdecydowana większość badanych miała wykształcenie co najmniej średnie (w tym wyższe – 65,4%, średnie – 27,2%). Wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe posiadało jedynie 7,3 % osób badanych. Większość badanych mężczyzn (70,8%) jako miejsce zamieszkania podała miasto (bardzo duże miasto – 32,6%; duże miasto – 15,3% małe miasto – 22,9%). Wieś jako miejsce zamieszkania wskazała niespełna jedna trzecia osób badanych (29,2%).

Mężczyźni biorący udział w badaniu zajmowali różne stanowiska pracy. Najliczniejszą grupę stanowili pracownicy zajmujący stanowiska urzędnicze i administracyjne (38,9%), następnie (ze względu na liczebność) zajmujący stanowiska produkcyjne i robotnicze (31,2%). Stanowisko wyższego szczebla (kierownicze i dyrektorskie) zajmował co piąty mężczyzna (22,3 %). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby pracujące jako nauczyciele (6,3%). Wśród badanych mężczyzn cztery osoby (1,3%) podały, że pracują na innych niż powyższe stanowiska. Średni staż pracy osób badanych wynosił nieco ponad 15 lat ($M = 15,12$; $SD = 8,77$). Mężczyźni otrzymywali wówczas średni miesięczny dochód w wysokości 3996,17 zł ($SD = 2347,51$). Badani zadeklarowali, iż na obowiązki związane z wykonywaną pracą zawodową poświęcają średnio około 45 godzin w ciągu tygodnia ($M = 45,7$; $SD = 40,00$). Najliczniejsza grupa badanych mężczyzn

(45,5%) wskazała, że przeznaczają na pracę 40 godzin w skali jednego, przeciętnego tygodnia, co wskazuje na standardowy i powszechny wymiar czasu pracy.

Średni staż związku (małżeńskiego, partnerskiego) osób badanych wynosił około 14 lat ($M = 13,61$; $SD = 12,00$). Dla większości mężczyzn (83 %) jest to ich pierwszy związek. Prawie połowa osób badanych (47,8%) wskazała, iż posiada na wychowaniu dwoje dzieci, zaś ponad jedna trzecia grupy badanych mężczyzn (36,9%) wychowuje jedno dziecko. Najmniej liczną grupę stanowili mężczyźni wychowujący troje dzieci (12%) lub czworo dzieci (2,7%). Zaledwie dwie osoby podały, że wychowują pięcioro dzieci (0,7%). Średni wiek pierwszego dziecka wyniósł 9,5 lat ($M = 9,45$, $SD = 8,00$), natomiast drugiego dziecka niespełna 7 lat ($M = 6,88$; $SD = 4,00$).

Na prowadzenie gospodarstwa domowego mężczyźni poświęcają średnio 90 minut w skali jednego przeciętnego dnia ($SD = 60,00$). Wśród badanych 14 osób (4%) wskazało, że wcale nie poświęca czasu na obowiązki związane z domem. Na sprawowanie opieki nad dziećmi badani mężczyźni przeznaczają średnio 110 minut w skali jednego dnia ($SD = 101,30$). W grupie badanych mężczyzn 23 osoby (7,6%) zaznaczyło, że wcale nie poświęcają czasu na zajmowanie się dziećmi.

Analiza liczebności próby dla efektów mediacyjnych została przeprowadzona w oparciu o kryteria podane przez Fritza i MacKinnona (2007). Przyjęto ich kryteria dla mocy 0,8, poziomu alfa = 0,05 i mediacji testowanej z zastosowaniem podejścia opartego o metodę bootstrapową. Oceny oczekiwanej wielkości efektów dokonano w oparciu o uprzednie badania (Chen i in., 2022; Siddiqui, 2015), w których uzyskano duże efekty dla związku pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a globalnym dobrostanem psychologicznym oraz między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celu. Ponieważ nie było dotychczas prowadzonych badań nad związkiem między zgodnością z Ja motywacji celu a globalnym dobrostanem psychologicznym przyjęto, że efekt ten może być mały. Liczebność próby dla takiego warunku (efekt predyktora na mediator 0,59 i efekt mediatora na zmienną przewidywaną 0,26), zgodnie z przyjętymi kryteriami wynosi 115 (Fritz, MacKinnon, 2007). Uzyskana w badaniu własnym liczebność próby spełniła to kryterium.

7.2. Narzędzia pomiaru zmiennych

W badaniu własnym wykorzystano następujące narzędzia pomiaru zmiennych: *Analizę Projektów Osobistych* Little'a (1983), *Kwestionariusz Zgodności z Ja Celu* Sheldona i Kassera (1998) w polskim tłumaczeniu Lachowskiej (materiały niepublikowane), *Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności* (GSES) Schwarzera i Jerusalema (1995) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001) oraz *Skalę Dobrostanu Psychologicznego* Ryff i Keyes (1995) w polskiej adaptacji Kroka (2012). W badaniu zastosowano ponadto *Kwestionariusz danych demograficznych* opracowany na potrzeby tego projektu.

W badaniu własnym zastosowano *Analizę Projektów Osobistych* (Little, 1983; Little, Gee, 2007, załącznik 2 w aneksie) w celu uzyskania listy osobistych celów realizowanych w dwóch obszarach: pracy i rodziny. Metoda ta daje dużą swobodę w posługiwaniu się nią przez badacza. Pozwala na zdecydowanie, z jakich modułów badacz chce skorzystać w konkretnym badaniu oraz jakie skale chce dobrać do oceny projektów osobistych (Little, Gee, 2007). Osobom badanym przedstawia się następującą definicję projektu osobistego: „Osobisty projekt to jakikolwiek program aktywności lub jakakolwiek sprawa, z którą wiąże się Twoje pragnienia, zamiary lub plany (na przykład zrzucanie kilku kilogramów nadwagi, uczenie się gry na pianinie). Projekty mogą być krótko- lub długoterminowe, konkretne lub abstrakcyjne, pozytywne lub negatywne, rozplanowane lub nie, realizowane samodzielnie lub wraz z innymi” (Little, 2007; Zięba, 2012). Analizę projektów indywidualnych danej osoby można przeprowadzić także pod kątem ich treści. W tym badaniu zadaniem osoby badanej, po zapoznaniu się z definicją projektu osobistego, było podanie trzech celów realizowanych w obszarze pracy zawodowej oraz trzech celów realizowanych w obszarze rodziny.

Kwestionariusz Zgodności z Ja Celu Sheldona, Kassera (1998) w polskim tłumaczeniu Lachowskiej (materiały niepublikowane) (załącznik 3 w aneksie) służy do oceny motywów realizowania celów. Kwestionariusz ten składa się z 4 stwierdzeń. Pozwala na pomiar charakteru motywacji realizowanych celów życiowych i jej nasilenia. Zgodność z Ja motywacji celu szacowana jest w odniesieniu do powodów, z jakich osoby dążą do realizacji swoich zamiarów. Oceny na skali odpowiedzi dokonywane są w odniesieniu do każdego z czterech możliwych powodów: 1) powód zewnętrzny („Starasz się osiągnąć ten cel, ponieważ ktoś inny chce tego od Ciebie lub zmusza Cię do tego sytuacja”); 2) introjektowany („Starasz się osiągnąć ten cel, ponieważ czułbyś się zawstydzony, winny, lub zdenerwowany, gdybyś tego nie robił”); 3) identyfikowany („Starasz się osiągnąć ten cel, bo naprawdę wierzysz, że jest on tak ważny by go mieć”); 4) wewnętrzny („Starasz się

osiągnąć ten cel ze względu na przyjemność lub stymulację, jaką daje Ci ten cel”). Odpowiedzi udzielane są na 9-stopniowej skali odpowiedzi, gdzie 1 oznacza „wcale nie z tego powodu”, natomiast 9 oznacza „całkowicie z tego powodu”. W odniesieniu do podanych przez osoby badane celów ocena ta wyraża stopień, w jakim każdy z celów odpowiada ich osobistym zainteresowaniom i wartościom. W analizach przeprowadzonych w tym badaniu wykorzystano pojedynczy wskaźnik motywacji, ukazujący zgodność z Ja motywacji celów. Pojedynczy wskaźnik dla wygenerowanych celów rodzinnych i oddzielnie dla celów zawodowych wyliczono zgodnie z propozycją autorów koncepcji (Sheldon i in., 2019; Sheldon i in., 2020). Wskaźnik ten uzyskano jako wynik zsumowania motywacji zidentyfikowanej i wewnętrznej oraz odjęcia od tej sumy motywacji introjektowanej i motywacji zewnętrznej. Procedura ta zalecana przez autorów koncepcji jest powszechnie stosowana w badaniach. Otrzymany wynik wskazuje, w jakim stopniu osoba dąży do osiągnięcia celów z powodów wewnętrznych i przypuszczalnie trwałych, a nie z powodów zewnętrznych lub wewnętrznych nacisków (Sheldon i in., 2020). Wynik możliwy do uzyskania mieści się w zakresie od -16 do 16. Wynik wyższy wskazuje na większą zgodność z Ja motywacji realizowanych celów. Obliczany w ten sposób wskaźnik nawiązuje do powszechnie stosowanego wskaźnika względnej autonomii (ang. *relative autonomy index*, RAI), wykorzystywanego do badania ogólnej jakości motywacji. Wskaźnik ten odzwierciedla obecność motywów autonomicznych w stosunku do braku motywów kontrolowanych i jest powszechnie stosowany w badaniach (Brenning i in., 2015; Duda i in., 2014). Wiarygodność wewnętrzna skali w badaniu własnym została potwierdzona. Współczynnik rzetelności α -Cronbacha przyjęły wartości w zakresie od 0,76 do 0,84 dla podskal motywacji wykorzystywanych do obliczenia wskaźnika motywacji.

Do pomiaru ogólnego przekonania o własnej skuteczności wykorzystano *Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności* (ang. *Generalized Self-Efficacy Scale – GSES*) Schwarzera, Jerusalema (1995) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001) Skala składa się z 10 twierdzeń, które wchodzi w skład jednego czynnika. Badany samodzielnie zaznacza wybrane przez siebie odpowiedzi, mając do wyboru 4 warianty: od „NIE” – oceniane 1 punktem, do „TAK” – oceniane 4 punktami. Zakres wyników możliwych do uzyskania mieści się w przedziale od 10 do 40 punktów. Suma wszystkich odpowiedzi daje ogólny wskaźnik przekonania o własnej skuteczności. Im wyższa ocena, tym jednostka posiada silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności. Narzędzie mierzy siłę ogólnego przekonania jednostki o skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Zgodność wewnętrzną skali polskojęzycznej oceniono za pomocą współczynnika

α -Cronbacha, który wyniósł 0,85. Rzetelność skali oceniano metodą test-retest (po pięciu tygodniach) i współczynnik wyniósł 0,78. Podobne wskaźniki charakteryzują wersję oryginalną. Współczynnik rzetelności α -Cronbacha obliczony w badaniu własnym wyniósł 0,84. *Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności* jest przeznaczona do badania zdrowych i chorych osób dorosłych. Na podstawie dotychczasowych badań uznaje się, że polska wersja GSES nie obiega od oryginalnej wersji i posiada dobre właściwości psychometryczne (Juczyński, 2001).

Pomiaru dobrostanu psychologicznego dokonano za pomocą *Skali Dobrostanu Psychologicznego* Ryff, Keyes (1995) w polskiej adaptacji Krocka (2009; 2012). Skala ta jest szeroko stosowana w badaniach nad dobrostanem psychologicznym. Kwestionariusz zawiera 42 twierdzenia składające się na sześć podskal (po 7 twierdzeń na każdy wymiar): autonomia, panowanie nad środowiskiem, rozwój osobisty, pozytywne relacje z innymi, cel życiowy i akceptacja siebie. Twierdzenia oceniane są na siedmiostopniowej skali odpowiedzi typu Likerta. Wynik możliwy do uzyskania w każdej z podskal mieści się w przedziale od 7 do 49. Suma podskal stanowi wynik ogólny, którego wysoki wynik reprezentuje wysoki poziom dobrostanu psychologicznego, a wynik wyższy w podskalach mówi o wyższym dobrostanie w poszczególnych aspektach (autonomii, panowaniu nad środowiskiem itd.). Trafność narzędzia sprawdzono metodą korelacji ze *Skalą Satysfakcji z Życia* (SWLS): współczynniki korelacji dla skal przyjęły wartości w zakresie od 0,31 do 0,74 oraz *Skalą Depresji Becka*: współczynniki korelacji przyjęły wartości w zakresie od -0,35 do -0,64. Współczynniki rzetelności α -Cronbacha dla poszczególnych podskal wynosiły od 0,72 do 0,86 (Krok, 2012). W efekcie innych badań wiarygodność wewnętrzna skali również została potwierdzona i współczynniki rzetelności α -Cronbacha wynosiły 0,87 dla wyniku ogólnego oraz od 0,75 do 0,91 dla poszczególnych podskal (Krok, Zarzycka, 2020). W badaniu własnym współczynnik rzetelności α -Cronbacha przyjął wartość 0,92 dla wyniku ogólnego dobrostanu oraz wartości w zakresie od 0,69 do 0,79 dla poszczególnych jego wymiarów.

Kwestionariusz danych demograficznych (załącznik 1 w aneksie) zastosowano w celu zebrania informacji o wieku, miejscu zamieszkania oraz wykształceniu badanych mężczyzn. Kwestionariusz zawierał pytania o pracę zawodową, zajmowane stanowisko pracy, staż pracy, o wysokość średniego miesięcznego dochodu oraz o liczbę godzin poświęconych na pracę w skali jednego tygodnia. Kwestionariusz obejmował również pytania związane z rodziną, dotyczące związku, w którym pozostaje (o to, czy jest to związek pierwszy lub kolejny), stażu związku, liczby i wieku dzieci, czasu poświęcanego na prowadzenie gospodarstwa domowego

oraz czasu przeznaczanego na sprawowanie opieki nad dziećmi (w skali jednego przeciętnego dnia).

7.3. Sposób przeprowadzenia badań

Aby odpowiedzieć na postawione w pracy pytania badawcze przeprowadzono badanie kwestionariuszowe z udziałem 301 mężczyzn. Dobór próby przeprowadzono na zasadzie dostępności, przy uwzględnieniu warunków włączenia osób do grupy badanej. Warunkiem uczestniczenia w badaniu było spełnienie następujących kryteriów: wiek (20 - 45 lat), aktywność zawodowa, pozostawanie w związku oraz sprawowanie opieki nad przynajmniej jednym dzieckiem w wieku do 18 roku życia. W badaniu przyjęto, iż rodzice dzieci w wieku przedszkolnym, szkolnym i dorastania (rodzice dzieci w wieku do 18 r.ż.) w podobnym zakresie koncentrują się na zadaniach rodzicielskich (Bakiera, 2013). Uznano także, że na etapie wczesnej dorosłości (w wieku 20 - 45 lat) mężczyźni realizują swoje cele głównie w dwóch obszarach życia: pracy i rodziny (Oleś, 2011) i w każdym z tych obszarów będą zaangażowani w znacznym stopniu (Lachowska, 2012). Przeszkolony zespół badaczy składający się ze studentów psychologii, nawiązywał bezpośredni kontakt z osobą badaną. W trakcie spotkania przedstawiano cel badania oraz omawiano sposób jego przeprowadzenia, jak również udzielano odpowiedzi na pytania i wyjaśniano wszelkie wątpliwości. Informowano, iż badanie jest anonimowe, dobrowolne oraz przekazano informacje o możliwości rezygnacji z udziału w badaniu na każdym jego etapie. Po uzyskaniu ustnej zgody na udział w badaniu, przekazywano zestaw kwestionariuszy w formie papierowej. Badanie przeprowadzono (w kolejności) za pomocą *Kwestionariusza danych demograficznych*, *Analizy Projektów Osobistych*, *Kwestionariusza Zgodności z Ja Celu*, *Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności – GSES* oraz *Skali Dobrostanu Psychologicznego*. W celu zachowania zasady anonimowości, po wypełnieniu zestawu kwestionariuszy osoby badane wkładały go do koperty, którą osobiście zaklejały. Następnie zamkniętą kopertę przekazywały jednemu z członków zespołu badaczy w uprzednio ustalony sposób. Badani mieli możliwość skontaktowania się z badaczem na każdym etapie badania.

7.4. Opis przeprowadzonych analiz statystycznych

W celu weryfikacji postawionych hipotez badawczych wykonano analizy statystyczne przy wykorzystaniu programu IBM SPSS Statistic 27 oraz pakietu PROCESS z użyciem modelu 4 (Hayes, 2018). Na początku obliczono statystyki opisowe rozkładu zmiennych uwzględnionych w badaniu oraz korelacje między zmiennymi. W następnej kolejności wykonano siedem modeli mediacji.

Celem określenia treści celów i sklasyfikowania ich do podstawowych kategorii celów osobistych przeprowadzono analizę danych jakościowych. W ramach podejścia jakościowego wykorzystano metodę analizy treści (Gorbaniuk, 2016), którą przeprowadzono w kilku etapach. Pierwszy dotyczył utworzenia dwóch list podanych przez mężczyzn projektów osobistych. Utworzono listę celów realizowanych w obszarze rodziny (873 projektów osobistych) oraz listę celów realizowanych w obszarze pracy (851 projektów osobistych). Cele te zanim zostały poddane ocenie, losowo przemieszano. W kolejnym etapie poproszono pięciu sędziów z wykształceniem wyższym psychologicznym i z doświadczeniem w zakresie pracy z rodziną, o ocenę celów i przypisanie ich do poszczególnych kategorii celów osobistych. Sędziowie w początkowym etapie przechodzili szkolenie teoretyczne, podczas którego przedstawiano cel prowadzonych badań oraz instrukcję postępowania sędziego. W trakcie szkolenia sędziowie zapoznawali się z definicjami podstawowych kategorii celów, a także ich przykładowymi obserwacjami (załącznik 1 w aneksie). W analizach wykorzystano kategorie celów osobistych zdefiniowane i wielokrotnie wykorzystywane w badaniach przez Little'a i jego współpracowników (Little, Chambers, 2004; Little, Gee, 2007). Badacze wyróżnili siedem podstawowych kategorii projektów osobistych, wskazujących na główne obszary codziennego funkcjonowania jednostki. Są to następujące kategorie: 1) edukacja, 2) cele interpersonalne, 3) cele intrapersonalne, 4) obowiązki domowe, 5) praca, 6) rekreacja, 7) zdrowie. Little i współpracownicy (Little, Chambers, 2004; Little, Gee, 2007) uważają, że treść celów może być inna, gdy odnoszą się one do obszaru życia rodzinnego, a inna gdy dotyczą obszaru pracy. W przeprowadzonych badaniach klasyfikacji do poszczególnych kategorii celów dokonywano z podziałem na dwa uwzględnione w badaniu obszary aktywności mężczyzn (cele realizowane w obszarze pracy i w obszarze rodziny). Na kolejnym etapie sędziowie przechodzili szkolenie praktyczne, podczas którego zapoznawali się z kluczem kodowym. Dokonywali indywidualnej oceny próbki materiału. Podczas spotkania z sędziami udzielono odpowiedzi na wszelkie ich pytania i wątpliwości. Zadaniem sędziów była ocena stopnia dopasowania celu do danej kategorii przy użyciu

sześciostopniowej skali (0 – 5), na której 0 oznacza „całkowity brak dopasowania celu do kategorii”, a 5 oznacza „całkowite dopasowanie do kategorii”. Z uwagi na dużą liczbę projektów osobistych (łącznie 1724 cele), po to by ograniczyć błąd serii i błędy poznawcze związane z zapamiętywaniem i zmęczeniem postanowiono, iż sędziowie będą otrzymywali przez 14 dni każdego dnia listę zawierającą po około 120 celów do oceny. W trzecim etapie przeprowadzono analizy statystyczne W Kendalla służące określeniu zgodności opinii sędziów. W ostatnim etapie dokonano agregacji celów poprzez łączenie takich samych i bliskoznacznych wyrażen. Okazało się, iż niektóre z osobistych celów powtarzały się wielokrotnie. Określono wskaźniki dopasowania (rangi sędziów) oraz wskaźniki ważności (były nimi liczebności powtórzonych celów). Przeprowadzono analizy porównawcze uzyskanych wyników w ramach kategoryzacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze życia rodzinnego i w obszarze pracy zawodowej. Wyniki opisanych analiz zaprezentowano w tabelach 4-10.

8. WYNIKI ANALIZ

W tym rozdziale zaprezentowano wyniki analiz statystycznych uzyskanych danych. Analizy te przeprowadzono przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics wersja 27 oraz pakietu PROCESS z użyciem modelu 4 (Hayes, 2018). Omówiono wyniki weryfikacji przyjętego modelu zależności między zmiennymi. Przedstawiono wyniki analizy treści celów. Zaprezentowano rozkład liczebności i rozkład procentowy celów, przy uwzględnieniu przypisania ich przez sędziów do siedmiu kategorii celów osobistych.

8.1. Analizy wstępne – statystyki opisowe rozkładu zmiennych i korelacje dwuzmiennowe

Przed przejściem do weryfikacji hipotetycznego modelu zależności między zmiennymi, obliczono statystyki opisowe rozkładu zmiennych (średnia, odchylenie standardowe, wartość minimalna i maksymalna oraz wartość skośności i kurtozy, Tab. 1).

Analiza testem *t* Studenta dla prób zależnych wykazała, że różnica pomiędzy zmiennymi: zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($M = 4,97$; $SD = 5,02$) a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny ($M = 5,15$; $SD = 5,22$) nie jest istotna statystycznie ($t(300) = -0,62$; $p = 0,55$). Następnie obliczono korelacje między zmiennymi za pomocą współczynnika korelacji *r* Persony (Tab.1). Obie te zmienne są ze sobą umiarkowanie dodatnio skorelowane ($r = 0,54$; $p < 0,01$) (Guilford, 1965). Stwierdzono słaby dodatni związek między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny ($r = 0,14$; $p < 0,05$) oraz niski dodatni związek między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($r = 0,25$; $p < 0,01$). Stwierdzono ponadto niski dodatni związek pomiędzy globalnym dobrostanem psychologicznym a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny ($r = 0,33$; $p < 0,01$) i zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($r = 0,34$; $p < 0,01$). Pomędzy zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny i w obszarze pracy a poszczególnymi wymiarami dobrostanu psychologicznego stwierdzono niskie dodatnie zależności (Tab.1). Potwierdzono również umiarkowany dodatni związek między globalnym dobrostanem psychologicznym a uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności ($r = 0,49$; $p < 0,01$). Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio ze wszystkimi aspektami dobrostanu na poziomie niskim i umiarkowanym (Tab.1).

Tabela 1

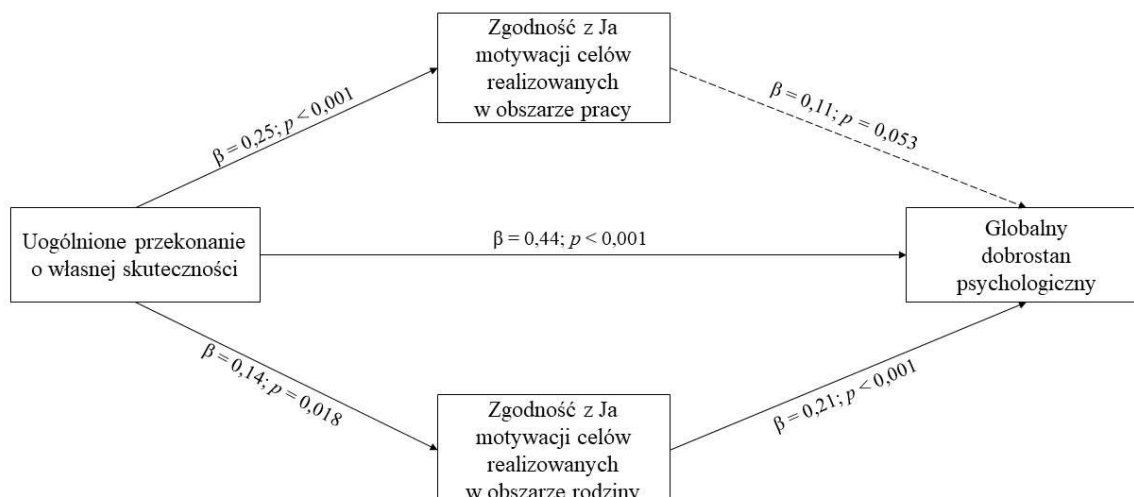
Statystyki opisowe rozkładu zmiennych uwzględnionych w badaniu oraz wartości współczynników korelacji r Personna między zmiennymi

Zmienne	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Skośność</i>	<i>Kurtoza</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny	5,15	5,22	-8,00	16,00	0,21	-0,49									
2. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy	4,97	5,02	-6,67	16,00	0,20	-0,63	0,54**								
3. Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności	32,44	3,98	13,00	40,00	-0,71	1,86	0,14*	0,25**							
4. Autonomia	35,30	5,78	21,00	49,00	0,01	-0,51	0,18**	0,16**	0,44**						
5. Panowanie nad środowiskiem	36,04	6,61	12,00	49,00	-0,53	0,25	0,28**	0,28**	0,50**	0,64**					
6. Rozwój osobisty	34,54	6,09	15,00	49,00	-0,23	-0,41	0,27**	0,33**	0,35**	0,45**	0,53**				
7. Pozytywne relacje z innymi	38,04	6,12	23,00	49,00	-0,41	-0,65	0,33**	0,29**	0,30**	0,49**	0,61**	0,49**			
8. Cel życiowy	36,19	6,39	17,00	49,00	-0,29	-0,24	0,28**	0,32**	0,33**	0,46**	0,57**	0,65**	0,57**		
9. Akceptacja siebie	35,83	6,46	14,00	49,00	-0,40	0,19	0,25**	0,26**	0,46**	0,65**	0,75**	0,67**	0,61**	0,54**	
10. Dobrostan psychologiczny	215,94	30,07	124,00	277,00	-0,30	-0,50	0,33**	0,34**	0,49**	0,76**	0,85**	0,77**	0,78**	0,79**	0,86**

Oznaczenia poziomu istotności: ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

8.2. Analizy służące testowaniu hipotez – analizy mediacji

Celem weryfikacji postawionych hipotez badawczych wykonane zostały analizy mediacji z wykorzystaniem programu IBM SPSS Statistic 27 oraz pakietu PROCESS (Hayes, 2018). Każdy model mediacji testował jednocześnie efekt dwóch równoległych mediatorów (model 4) jakimi były: zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy (M_1) oraz zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny (M_2) w związku pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności (X) a globalnym dobrostanem psychologicznym lub jednym z jego wymiarów (Y). Wykorzystano metodę bootstrap równą 5000 losowań. Za poziom istotności przyjęto próg $\alpha = 0,05$. Uzyskane wyniki zaprezentowano na rysunkach 3–9 oraz w tabeli 2.



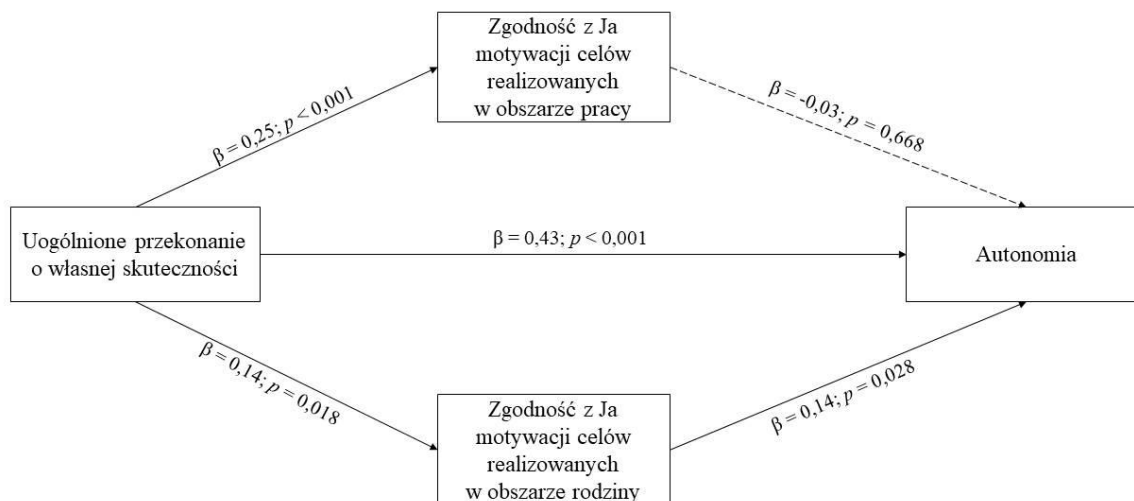
Adnotacja. Zaprezentowano standaryzowane współczynniki regresji.

Rysunek 4. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z globalnym dobrostanem psychologicznym

Źródło: Opracowanie własne

Obserwując wyniki przedstawione na rysunku 4 stwierdzono istotny statystycznie efekt bezpośredni pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a globalnym dobrostanem psychologicznym ($\beta = 0,44; p < 0,001$). Stwierdzono także istotne dodatnie związki pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($\beta = 0,25; p < 0,001$) i w obszarze

rodziny ($\beta = 0,14$; $p = 0,018$). Ponadto potwierdzono istotną dodatnią zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny a globalnym dobrostanem psychologicznym ($\beta = 0,21$; $p < 0,001$), natomiast zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy wiąże się z globalnym dobrostanem psychologicznym na poziomie granicznym ($\beta = 0,11$; $p = 0,053$). Efekty pośrednie potwierdzono dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny, $\beta = 0,029$; [0,006; 0,058]. Nie stwierdzono efektu mediacji dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, $\beta = 0,029$; 95% CI [0,002; 0,063]. Uzyskane wyniki wskazały, iż silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny, a te z kolei przekładają się na wzrost globalnego dobrostanu psychologicznego. Z kolei okazało się, że zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy nie jest istotnym statystycznie mediatorem w związku pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a globalnym dobrostanem psychologicznym. Stwierdzono ponadto, że uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost ogólnego dobrostanu psychologicznego, niezależnie od zgodności z Ja motywacji celów.

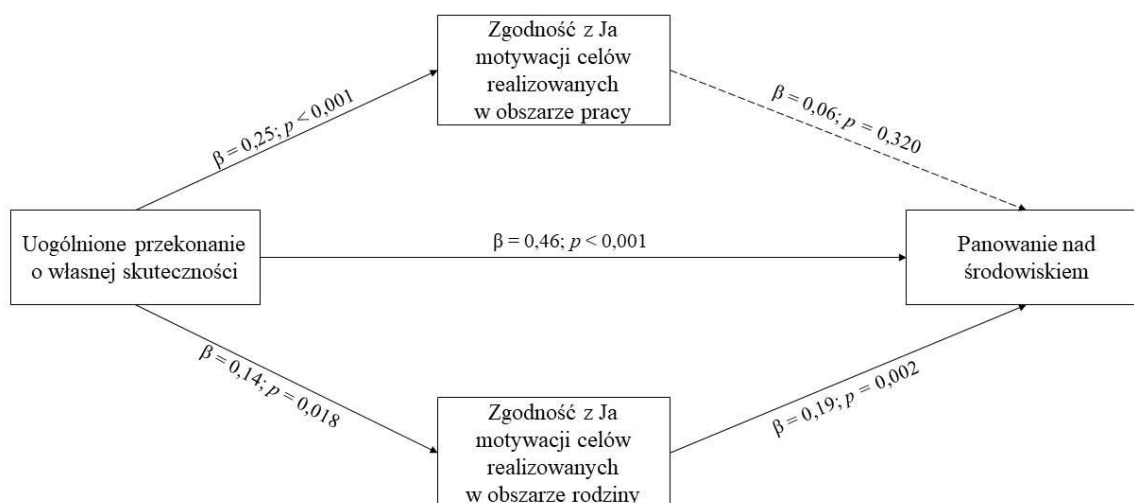


Adnotacja. Zaprezentowano standaryzowane współczynniki regresji.

Rysunek 5. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem autonomii

Źródło: Opracowanie własne

Na podstawie wyników przedstawionych na rysunku 5 potwierdzono dodatni efekt pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a wymiarem autonomii ($\beta = 0,43$; $p < 0,001$). Stwierdzono również istotne dodatnie związki pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$) i w obszarze rodziny ($\beta = 0,14$; $p = 0,018$). Potwierdzono istotną dodatnią zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny a wymiarem dobrostanu odnoszącym się do autonomii ($\beta = 0,21$; $p < 0,001$), natomiast zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy nie wiąże się z tym wymiarem dobrostanu ($\beta = -0,03$; $p = 0,668$). Efekty pośrednie potwierdzono jedynie dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny, $\beta = 0,019$; 95% *CI* [0,002; 0,046]. Nie stwierdzono efektu mediacji dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, $\beta = -0,007$; [-0,040; 0,026]. Uzyskany wzorec wyników pozwala na stwierdzenie, iż silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów realizowanych zarówno w obszarze pracy, jak i w obszarze rodziny, a te z kolei przekładają się na wzrost dobrostanu psychologicznego w wymiarze dotyczącym autonomii jedynie w przypadku zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny. Potwierdzono, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje ogólny wzrost w wymiarze dotyczącym autonomii, niezależnie od zgodności z Ja motywacji celów.



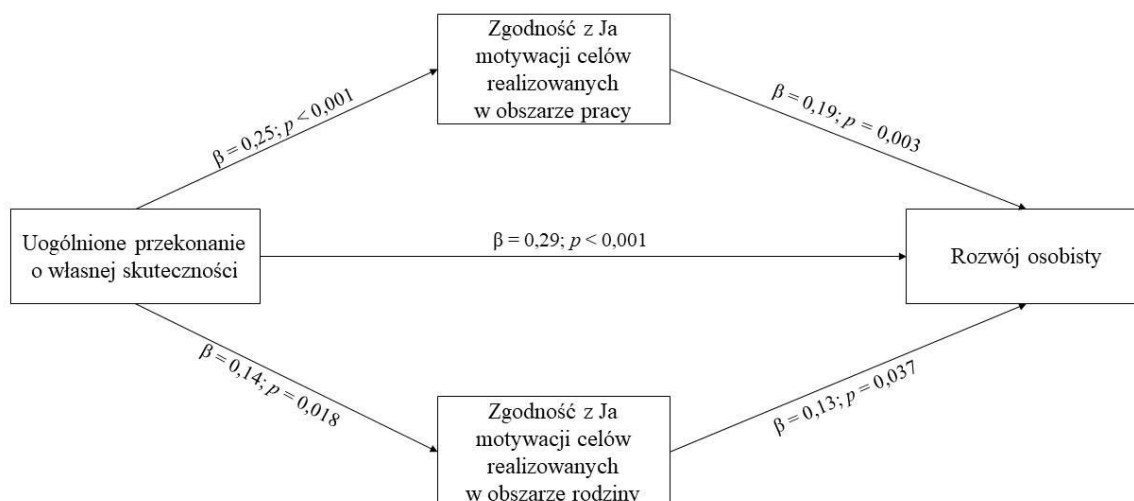
Adnotacja. Zaprezentowano standaryzowane współczynniki regresji.

Rysunek 6. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem panowanie nad środowiskiem

Źródło: Opracowanie własne

Analizując wyniki zebranych danych zaprezentowane na rysunku 6 potwierdzono dodatni efekt pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a wymiarem panowanie nad środowiskiem ($\beta = 0,46; p < 0,001$). Stwierdzono także istotne dodatnie związki między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($\beta = 0,25; p < 0,001$) i w obszarze rodziny ($\beta = 0,14; p = 0,018$). Ponadto potwierdzono istotną dodatnią zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny a wymiarem dobrostanu dotyczącym panowania nad środowiskiem ($\beta = 0,21; p < 0,001$), natomiast zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, podobnie jak w przypadku wymiaru dotyczącego autonomii (por. rysunek 5), nie wiąże się ze zmienną zależną ($\beta = 0,06; p = 0,320$). Efekty pośrednie potwierdzono jedynie dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny, $\beta = 0,025; 95\% CI [0,005; 0,053]$. Nie stwierdzono efektu mediacji dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, $\beta = 0,015; [-0,015; 0,050]$. Otrzymany wzorzec wyników pozwala na stwierdzenie, iż silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów realizowanych zarówno w obszarze pracy, jak i w obszarze rodziny, a te z kolei

przekładają się na wzrost dobrostanu w wymiarze odnoszącym się do panowania nad środowiskiem jedynie w przypadku zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny. Ponadto stwierdzono, że uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje ogólny wzrost dobrostanu w tym aspekcie, niezależnie od zgodności z Ja motywacji celów.



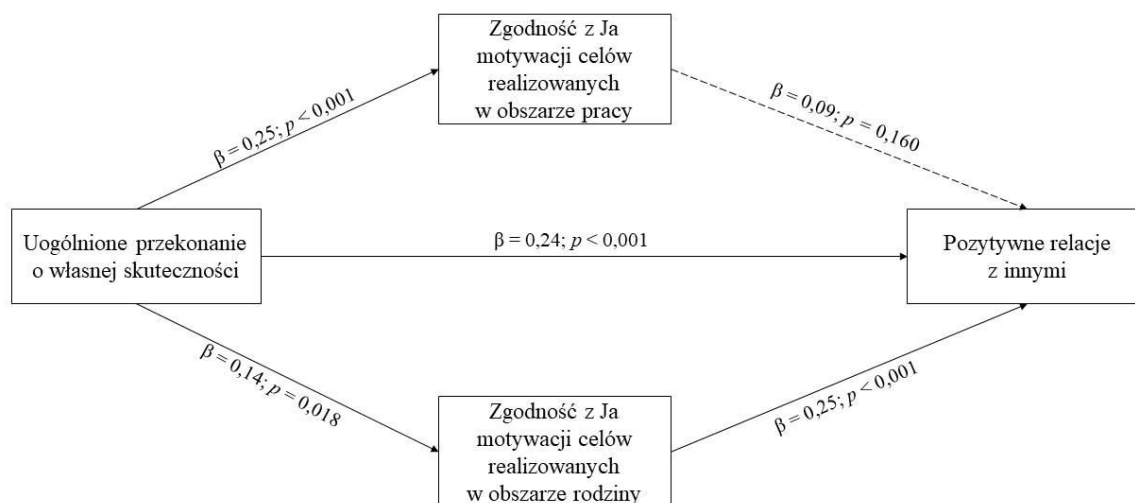
Adnotacja. Zaprezentowano standaryzowane współczynniki regresji.

Rysunek 7. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem rozwój osobisty

Źródło: Opracowanie własne

Zgodnie z uzyskanymi wynikami zaprezentowanymi na rysunku 7 potwierdzono efekt bezpośredni pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a wymiarem rozwój osobisty ($\beta = 0,29; p < 0,001$). Stwierdzono istotne dodatnie związki pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($\beta = 0,25; p < 0,001$) i w obszarze rodziny ($\beta = 0,14; p = 0,018$). Stwierdzono ponadto istotną dodatnią zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy a zmienną zależną ($\beta = 0,13; p = 0,037$), podobnie jak ze zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny ($\beta = 0,19; p = 0,003$). Efekty pośrednie potwierdzono zarówno dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy $\beta = 0,047; CI\ 95\% [0,014; 0,091]$, jak i w obszarze rodziny, $\beta = 0,018 [0,0004; 0,043]$. Otrzymane wyniki wskazują, że silniejsze

uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów realizowanych zarówno w obszarze pracy, jak i w obszarze rodziny, a te z kolei przekładają się na wzrost dobrostanu w wymiarze odnoszącym się do rozwoju osobistego. Ponadto stwierdzono, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje ogólny wzrost dobrostanu w tym wymiarze, niezależnie od zgodności z Ja motywacji celów.



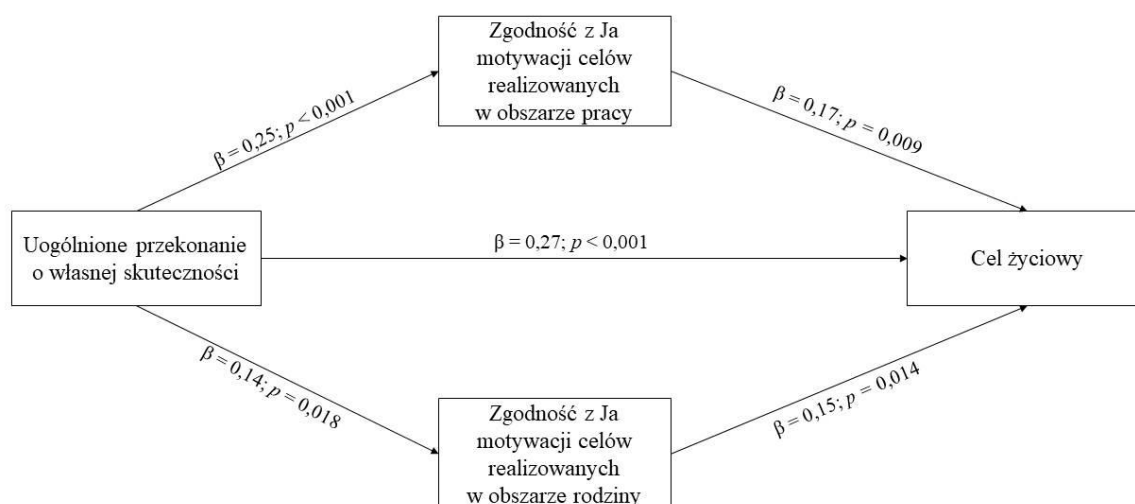
Adnotacja. Zaprezentowano standaryzowane współczynniki regresji.

Rysunek 8. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem pozytywne relacje z innymi.

Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie wyników ukazanych na rysunku 8 potwierdzono dodatni efekt pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a wymiarem pozytywne relacje z innymi ($\beta = 0,24$; $p < 0,001$). Stwierdzono istotne dodatnie związki pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$) i w obszarze rodziny ($\beta = 0,14$; $p = 0,018$). Ponadto potwierdzono istotną dodatnią zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny a wymiarem dobrostanu dotyczącym pozytywnych relacji z innymi ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$). Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, podobnie jak w przypadku wymiarów dobrostanu odnoszących się do autonomii (por. rysunek 5) i panowania nad środowiskiem (por. rysunek 6) nie wiąże się ona ze zmienną zależną ($\beta = 0,09$; $p = 0,160$). Efekty pośrednie potwierdzono jedynie dla zgodności

z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny, $\beta = 0,034$; 95% *CI* [0,009; 0,065]. Nie stwierdzono efektu mediacji dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, $\beta = 0,023$; [-0,007; 0,058]. Uzyskane wyniki pozwalają na stwierdzenie, iż silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów zarówno realizowanych w obszarze, jak i w obszarze rodziny, a te z kolei przekładają się na wzrost dobrostanu w wymiarze dotyczącym pozytywnych relacji z innymi jedynie w przypadku zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny. Stwierdzono, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje ogólny wzrost dobrostanu w tym aspekcie, niezależnie od zgodności z Ja motywacji celów.



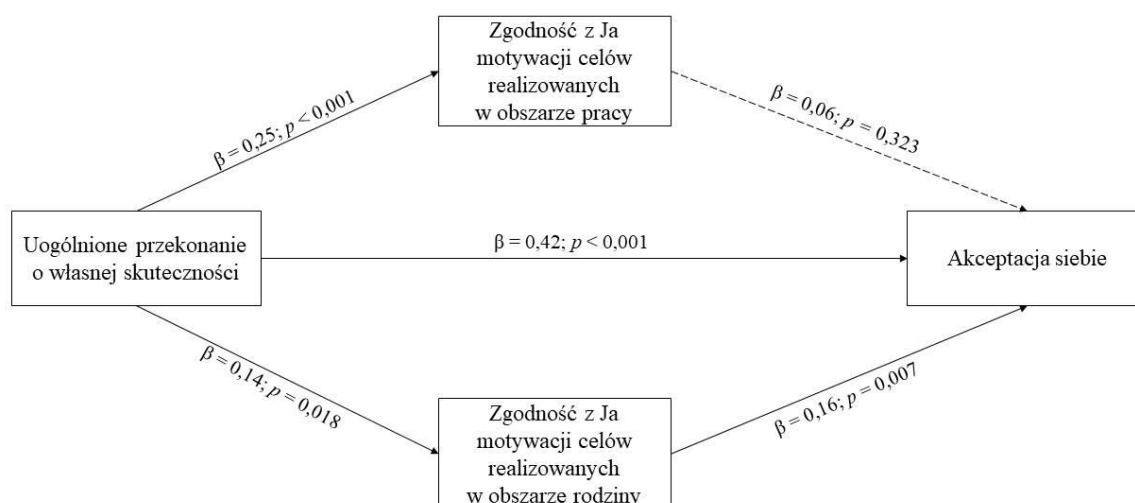
Adnotacja. Zaprezentowano standaryzowane współczynniki regresji.

Rysunek 9. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem cel życiowy

Źródło: Opracowanie własne

Obserwując wyniki przedstawione na rysunku 9 stwierdzono istotny statystycznie efekt bezpośredni pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a wymiarem cel życiowy ($\beta = 0,27$; $p < 0,001$). Stwierdzono istotne dodatnie związki pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$) i w obszarze rodziny ($\beta = 0,14$; $p = 0,018$). Stwierdzono istotną dodatnią zależność pomiędzy zgodnością z Ja motywacji

celów realizowanych w obszarze rodziny a wymiarem dobrostanu odnoszącym się do celu życiowego ($\beta = 0,15$; $p = 0,014$). Ponadto zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy także wiąże się dodatnio z tym wymiarem dobrostanu ($\beta = 0,17$; $p = 0,009$). Efekty pośrednie potwierdzono zarówno dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, $\beta = 0,042$; $CI\ 95\% [0,010; 0,085]$, jak i w obszarze rodziny, $\beta = 0,021 [0,001; 0,051]$. Otrzymany wzorzec wyników pozwala na stwierdzenie, że silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów realizowanych zarówno w obszarze pracy, jak i w obszarze rodziny, a te z kolei przekładają się na wzrost dobrostanu psychologicznego w wymiarze dotyczącym celu życiowego. Oprócz tego stwierdzono, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje ogólny wzrost dobrostanu w tym wymiarze, niezależnie od zgodności z Ja motywacji celów.



Adnotacja. Zaprezentowano standaryzowane współczynniki regresji.

Rysunek 10. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem akceptacja siebie

Źródło: Opracowanie własne

Analizując wyniki zaprezentowane na rysunku 10 potwierdzono dodatni efekt pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a wymiarem akceptacja siebie ($\beta = 0,42$; $p < 0,001$). Stwierdzono istotne dodatnie związki pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych

w obszarze pracy ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$) i w obszarze rodziny ($\beta = 0,14$; $p = 0,018$). Dodatkowo potwierdzono istotną dodatnią zależność między zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny a aspektem dotyczącym akceptacji siebie ($\beta = 0,25$; $p < 0,001$). Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, podobnie jak w przypadku wymiarów dotyczących autonomii (por. rysunek 5), panowania nad środowiskiem (por. rysunek 6) i pozytywnych relacji z innymi (zob. rysunek 8) nie wiąże się ze zmienną zależną ($\beta = 0,06$; $p = 0,323$). Efekty pośrednie potwierdzono jedynie dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny, $\beta = 0,022$; 95% CI [0,003; 0,050]. Nie stwierdzono efektu mediacji dla zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, $\beta = 0,015$; [-0,013; 0,050]. Uzyskane wyniki pozwoliły na stwierdzenie, iż silniejsze uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów realizowanych zarówno w obszarze pracy, jak i w obszarze rodziny, a te z kolei przekładają się na wzrost dobrostanu w wymiarze dotyczącym akceptacji siebie jedynie w przypadku zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny. Stwierdzono także, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności determinuje ogólny wzrost dobrostanu w tym wymiarze, niezależnie od zgodności z Ja motywacji celów.

W efekcie przeprowadzonych analiz mediacji (Tab. 2) wnioskuje się iż, zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny jest istotnym statystycznie mediatorem dobrostanu psychologicznego oraz każdego z jego wymiarów. Z kolei zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy jest istotnym mediatorem jedynie w przypadku wymiarów dotyczących rozwoju osobistego oraz celu życiowego. W pozostałych aspektach zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy nie wiąże się istotnie statystycznie z dobrostanem psychologicznym.

Prezentowane modele mediacji (Rys. 4–10) są istotne statystycznie i wyjaśniają: 18% wariacji w przypadku wymiaru dobrostanu dotyczącego pozytywnych relacji z innymi, 19% wariacji w wymiarze odnoszącym się do celu życiowego, 20% wariacji w przypadku wymiaru dotyczącego rozwoju osobistego, 21% wariacji w przypadku wymiaru autonomii, 25% wariacji w wymiarze akceptacji siebie oraz 30% wariacji w zakresie wymiaru odnoszącego się do panowania nad środowiskiem. Testowane w modelu zmienne wyjaśniają 32% zmian w zakresie nasilenia ogólnego dobrostanu psychologicznego (Tab.2).

Tabela 2

Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a globalnym dobrostanem psychologicznym i jego wymiarami

Zmienna zależna	X→M ₁		X→M ₂		M ₁ →Y		M ₂ →Y		X→Y		Efekty pośrednie		Model
	<i>b</i> [LLCI;ULCI]	β	<i>b</i> [LLCI;ULCI]	β	<i>b</i> [LLCI;ULCI]	β	<i>b</i> [LLCI;ULCI]	β	<i>b</i> [LLCI;ULCI]	β	M ₁ [LLCI;ULCI]	M ₂ [LLCI;ULCI]	
Globalny dobrostan psychologiczny	0,32*** [0,18;0,46]	0,25***	0,18* [0,03;0,33]	0,14*	0,68 [-0,08;1,37]	0,11	1,21*** [0,57;1,86]	0,21***	3,30*** [2,57;4,03]	0,44***	0,029 [0,002;0,063]	0,029 [0,006;0,058]	$F(3,297) = 47,56;$ $p < 0,001;$ $R = 0,57; R^2 = 0,32$
Autonomia	0,32*** [0,18;0,46]	0,25***	0,18* [0,03;0,33]	0,14*	-0,03 [-0,17;0,11]	-0,03	0,15* [0,02; 0,28]	0,14*	0,62*** [0,47;0,77]	0,43***	-0,007 [-0,040;0,026]	0,019 [0,0002;0,046]	$F(3,297) = 26,19;$ $p < 0,001;$ $R = 0,46; R^2 = 0,21$
Panowanie nad środowiskiem	0,32*** [0,18;0,46]	0,25***	0,18* [0,03;0,33]	0,14*	0,08 [-0,08;0,23]	0,06	0,23** [0,09; 0,38]	0,19**	0,77*** [0,60;0,93]	0,46***	0,015 [-0,015;0,050]	0,025 [0,005;0,053]	$F(3,297) = 42,25;$ $p < 0,001;$ $R = 0,55; R^2 = 0,30$
Rozwój osobisty	0,32*** [0,18;0,46]	0,25***	0,18* [0,03;0,33]	0,14*	0,23** [0,08;0,38]	0,19**	0,15* [0,01; 0,29]	0,13*	0,44*** [0,27;0,60]	0,29***	0,047 [0,014;0,091]	0,018 [0,0004;0,043]	$F(3,297) = 24,23;$ $p < 0,001;$ $R = 0,44; R^2 = 0,20$
Pozytywne relacje z innymi	0,32*** [0,18;0,46]	0,25***	0,18* [0,03;0,33]	0,14*	0,11 [-0,04;0,27]	0,09	0,29*** [0,14;0,43]	0,25***	0,37*** [0,21;0,53]	0,24***	0,023 [-0,007;0,058]	0,034 [0,009;0,065]	$F(3,297) = 21,49;$ $p < 0,001;$ $R = 0,42; R^2 = 0,18$
Cel życiowy	0,32*** [0,18;0,46]	0,25***	0,18* [0,03;0,33]	0,14*	0,21** [0,05;0,37]	0,17**	0,19* [0,04;0,34]	0,15*	0,43*** [0,26;0,60]	0,27***	0,042 [0,010;0,085]	0,021 [0,001;0,051]	$F(3,297) = 22,50;$ $p < 0,001;$ $R = 0,43; R^2 = 0,19$
Akceptacja siebie	0,32*** [0,18;0,46]	0,25***	0,18* [0,03;0,33]	0,14*	0,08 [-0,08;0,23]	0,06	0,20** [0,06;0,35]	0,16**	0,68*** [0,51;0,84]	0,42***	0,015 [-0,013;0,050]	0,022 [0,003;0,050]	$F(3,297) = 32,53;$ $p < 0,001;$ $R = 0,50; R^2 = 0,25$

Adnotacja. X – Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności; M₁ – Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy; M₂ - Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny; Y – Zmienna zależna; LLCI – dolna granica przedziału ufności (95%); ULCI – górna granica przedziału ufności (95%); przedstawione zostały standaryzowane efekty pośrednie.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

8.3. Analizy treści celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy i rodziny

Badani mężczyźni wymieniali cele, które realizują w obszarze pracy i w obszarze rodziny. Każda osoba miała możliwość wskazania trzech celów realizowanych w tych dwóch obszarach. Uzyskano łącznie 1724 projekty osobiste, z których 851 stanowią cele realizowane w obszarze pracy, zaś 873 to cele realizowane w obszarze rodziny. Chcąc określić treści tych celów dokonano ich kategoryzacji. Wykorzystano metodę oceny zebranego materiału badawczego przez sędziów. Sędziowie dokonywali oceny dopasowania celów do siedmiu kategorii celów osobistych (Little, Chambers, 2004; Little, Gee, 2007). Przeprowadzono analizy W Kendalla służące określeniu zgodności opinii sędziów (Tab. 3).

Tabela 3

Analiza zgodności opinii sędziów w przypisywaniu celów do kategorii

Kategoria	χ^2	df	p	W Kendalla
Cele realizowane w obszarze rodziny				
Edukacja	3874,12	873	<0,001	0,89
Cele interpersonalne	3374,31	873	<0,001	0,77
Cele intrapersonalne	2730,55	873	<0,001	0,63
Obowiązki domowe	3710,13	873	<0,001	0,85
Praca	2768,53	873	<0,001	0,63
Rekreacja	3663,71	873	<0,001	0,84
Zdrowie	3977,68	873	<0,001	0,91
Cele realizowane w obszarze pracy				
Edukacja	4049,67	851	<0,001	0,95
Cele interpersonalne	3604,58	851	<0,001	0,85
Cele intrapersonalne	3232,19	851	<0,001	0,76
Obowiązki domowe	3147,86	851	<0,001	0,74
Praca	3730,70	851	<0,001	0,88
Rekreacja	2945,39	851	<0,001	0,69
Zdrowie	3952,86	851	<0,001	0,93

W celu oceny zgodności sędziów w ramach każdej z siedmiu kategorii celów przeprowadzano analizy W Kendalla. Uzyskano czternaście wskaźników zgodności przyjmujących wartości w zakresie od 0,63 do 0,95 w zależności od kategorii celów (Tab. 3). Stwierdzono, iż wszystkie kategorie celów posiadają przynajmniej zadowalającą zgodność ocen sędziów ($W > 0,60$). Cele uznawano za dopasowane do kategorii, jeżeli średnia rang sędziów wynosiła co najmniej 4,00 lub więcej. Najniższą zgodność sędziów stwierdzono w przypadku celów przypisanych do kategorii praca oraz kategorii cele interpersonalne,

realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny. Najwyższe zgodności stwierdzono w przypadku celów przypisanych do kategorii edukacja i kategorii zdrowie realizowanych w obu obszarach (Gorbaniuk, 2016). Poniżej zaprezentowano cele realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny i w obszarze pracy w ramach każdej z siedmiu kategorii celów.

Tabela 4

Cele przypisane do kategorii edukacja realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy

Cele realizowane w obszarze rodziny	Cele należące do kategorii edukacja				
	R	n	Cele realizowane w obszarze pracy	R	n
Nauka gotowania	4,20	5	Nauka języków obcych	5,00	67
Nauka języków obcych	5,00	4	Kurs poszerzający obecne kompetencje	5,00	41
Nauka jazdy na nartach	4,60	3	Dokształcanie się/poszerzanie wiedzy teoretycznej	5,00	28
Nauka gry na instrumencie	4,40	3	Zdobycie kolejnego stopnia naukowego	5,00	21
Dokształcanie się	4,60	2	Szkolenia zawodowe	5,00	19
Rozwój zdolności stolarskich	4,80	2	Kurs rozwijający nowe kompetencje	5,00	16
Nauka komputera	5,00	1	Zdobycie licencji na ciężkie sprzęty	5,00	15
Wojskowe szkolenie medyczne	5,00	1	Poszerzenie zdolności komputerowych	5,00	8
Nauka żeglarsstwa	4,80	1	Zdobycie licencji pozazawodowych (np. na broń)	5,00	6
Dokształcanie się w roli ojca (konferencje, warsztaty dla ojców)	4,40	1	Nauka gry na gitarze	4,60	3
Nauka pływania	4,40	1	Wyjechać na staż do Stanów Zjednoczonych.	4,00	1
Zrobić prawo jazdy	4,40	1	Nauka pływania.	4,80	1
Nauka gry w karty	4,00	1			

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, n – liczebność powtórzeń celu

Cele przypisane przez sędziów do kategorii edukacja (Tab. 4) występują głównie wśród celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy. Stwierdzono wyraźną dysproporcję powtórzeń: 226 obserwacji w obszarze pracy vs. 26 obserwacji w obszarze rodziny. W obszarze pracy wśród celów przypisanych do tej kategorii najczęściej wskazywana jest: nauka języków obcych (30% wszystkich celów z kategorii praca realizowanych w obszarze pracy), poszerzanie kompetencji (18%) oraz dokształcanie się (12%). Pojedyncze cele dotyczą na przykład gry na gitarze, czy wyjazdu na staż zagraniczny. Obserwuje się także cele tożsame dla obu obszarów (pracy i rodziny), na przykład nauka języków obcych lub nauka pływania, których ocena sędziów jest stosunkowo zbliżona. Cele przypisane do kategorii edukacja realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny stanowią zaledwie 3% wszystkich celów z tego obszaru, podczas gdy z obszaru pracy stanowią 27% wszystkich celów realizowanych w tej sferze.

Tabela 5

Cele przypisane do kategorii celów interpersonalnych realizowanych w obszarze rodziny i w obszarze pracy

Cele należące do kategorii cele interpersonalne					
Cele realizowane w obszarze rodziny			Cele realizowane w obszarze pracy		
	R	<i>n</i>		R	<i>n</i>
Poświęcić więcej czasu rodzinie	5,00	46	Poprawa relacji z współpracownikami	5,00	12
Poświęcić więcej czasu dzieciom	5,00	27	Dobre relacje ze współpracownikami	5,00	8
Poprawa relacji z żoną/partnerką	5,00	19	Poprawa relacji z szefem	5,00	8
Dbanie o dobre relacje	5,00	13	Dobre relacje z podwładnymi	5,00	3
Poprawa relacji z rodziną	5,00	10	Poprawa relacji wśród podwładnych	5,00	3
Odwiedzanie rodziny	5,00	4	Spędzać więcej czasu z rodziną	4,60	2
Ślub	4,80	4	Dobre relacje z przełożonym	5,00	1
Lepsza komunikacja	5,00	3	Współpraca z ludźmi, rozmowy służbowe	5,00	1
Miłość, związek	5,00	3	Poprawa atmosfery w pracy	5,00	1
Pomoc realizacji celów innym ludziom	4,80	1	Pogłębienie relacji z Bogiem i żoną	4,80	1
Relacja z Bogiem i żoną	4,80	1	Pomaganie ludziom	4,80	1
Pomoc żonie	4,00	1	Doskonalenie pracy z ludźmi.	4,20	1
Przygotować kolację z okazji rocznicy ślubu	4,00	1	Być miłym dla klientów.	4,00	1
			Nawiązanie relacji zawodowych.	4,00	1

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, *n* – liczebność powtórzeń celu

Wśród celów przypisanych do kategorii celów interpersonalnych (Tab.5) znajdują się głównie cele realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny. Zauważalna jest dysproporcja powtórzeń: 133 obserwacji w obszarze rodziny vs. 44 obserwacji w obszarze pracy. Ponad połowa celów z obszaru rodziny dotyczy poświęcania więcej czasu rodzinie oraz dzieciom. Pośród celów przypisanych do tej kategorii, realizowanych natomiast w obszarze pracy wymieniano na przykład poprawę lub dbanie o istniejące relacje ze współpracownikami (45% wszystkich celów interpersonalnych realizowanych w obszarze pracy) lub poprawa relacji przełożony-pracownik (34%). Ogółem stwierdza się, iż około 80% wszystkich celów przypisanych do kategorii celów interpersonalnych dotyczy dbania o relację z innymi, bądź jej poprawy. Cele przypisane do kategorii celów interpersonalnych realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny stanowią 15% wszystkich celów z tego obszaru, podczas gdy spośród celów realizowanych w obszarze pracy stanowią wyłącznie 5% wszystkich celów z tego obszaru.

Tabela 6

Cele przypisane do kategorii celów intrapersonalnych realizowanych w obszarze rodziny i w obszarze pracy

Cele należące do kategorii cele intrapersonalne					
Cele realizowane w obszarze rodziny			Cele realizowane w obszarze pracy		
	R	<i>n</i>		R	<i>n</i>
Rozwój osobisty	5,00	2	Rozwój osobisty, samodoskonalenie	5,00	10
Bycie szczęśliwym	5,00	2	Poprawa punktualności	5,00	4
żyć spokojniej	4,60	2	Samorealizacja	5,00	4
Spełnienie	4,80	2	Redukcja stresu	4,60	4
Rozwijanie pewności siebie	5,00	1	Być bardziej asertywnym	5,00	3
Okazywanie emocji, czułości	5,00	1	Być bardziej wyrozumiałym	5,00	1
Patriotyzm	4,20	1	Nie poddawać się wpływow	5,00	1
Lojalność i zaufanie	4,00	1	Nowe wyzwania	5,00	1
Cierpliwość	4,00	1	Ulepszenie umiejętności autoprezentacji	5,00	1
			Większy profesjonalizm	5,00	1
			Zwiększenie samokontroli	5,00	1
			Poprawa spostrzegania niebezpieczeństwa	4,80	1
			Mniej przejmować się szefostwem	4,60	1
			Nie wpaść w rutynę	4,60	1
			Poświęcić (przyłożyć) więcej uwagi, zaangażowania	4,60	1
			Nie stwarzam problemów	4,00	1
			Popełniać jak najmniej błędów	4,00	1
			Zwiększenie kreatywności	4,00	1

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, *n* – liczebność powtórzeń celu

Pośród celów przypisanych przez sędziów do kategorii celów intrapersonalnych (Tab. 6), 38 obserwacji stanowią cele realizowane w obszarze pracy i 13 obserwacji to cele realizowane w obszarze rodziny. W ramach celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy, wymienione projekty osobiste odnoszą się do rozwoju osobistego oraz szczęśliwego i spokojnego życia. W przypadku celów realizowanych w obszarze rodziny w tej kategorii projekty dotyczą poszukiwania przez mężczyzn szczęścia (poprzez wartości i rozwój własnej osoby). Cele przypisane do kategorii celów intrapersonalnych realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny stanowią jedynie 1% wszystkich celów z tego obszaru, podczas gdy cele z obszaru pracy stanowią 4% wszystkich celów realizowanych w tej sferze.

Tabela 7

Cele przypisane do kategorii obowiązków domowych realizowanych w obszarze rodziny i w obszarze pracy

Cele należące do kategorii obowiązki domowe					
Cele realizowane w obszarze rodziny			Cele realizowane w obszarze pracy		
	R	<i>n</i>		R	<i>n</i>
Budowa domu	5,00	41	Nowy samochód	5,00	6
Remont	5,00	40	Remont	4,80	5
Wychowanie dzieci	4,00	38	Zmiana miejsca zamieszkania	4,00	4
Angażowanie się w rozwój i edukację dzieci	5,00	32	Budowa domu	5,00	3
Nowy samochód	5,00	30	Wychowywanie dzieci	4,00	3
Zapewnienie dostatku/stabilności	4,80	30	Kupno domu/mieszkania	5,00	2
Edukacja dzieci	5,00	23	Kupno sprzętu	5,00	1
Kupić dom/mieszkanie	5,00	14	Naprawa samochodu	5,00	1
Zmiana mieszkania	5,00	14	Zapewnienie wakacji dzieciom	4,80	1
Pomoc w obowiązkach domowych (np. sprzątanie)	5,00	13			
Rozbudowa domu/działki	4,80	13			
Utrzymanie rodziny/domu	5,00	10			
Oszczędzanie pieniędzy na przyszłe cele	5,00	8			
Nauka dzieci hobby (gra na gitarze, jazda na nartach, pływanie, itp.)	4,60	7			
Wspomaganie dzieci	4,60	6			
Zapewnienie opieki zdrowotnej	5,00	5			
Kupno sprzętu do domu	5,00	4			
Spłata kredytu	5,00	4			
Aranżacja ogrodu	4,80	4			
Kupno sprzętu/zabawek dla dzieci	4,80	4			
Poprawa bytu	4,80	4			
Spłodzenie dzieci	4,00	4			
Naprawy w domu	5,00	3			
Zaspokajanie potrzeb rodziny	5,00	3			
Zapewnienie poczucia bezpieczeństwa	4,40	3			
Opieka nad dalszą rodziną (np. teściowie, kuzyni)	4,40	2			
Jasny podział zadań w domu	5,00	1			
Naprawa samochodu	5,00	1			
Posadzić drzewo	5,00	1			
Organizacja wesela dla syna	4,80	1			
Kierowanie jeszcze większej uwagi na sprawy rodzinne	4,60	1			
Uporządkowanie swojego otoczenia	4,40	1			
Spacery z psem	4,00	1			
Wysłanie dzieci na wymarzone wakacje	4,00	1			

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, *n* – liczebność powtórzeń celu

W przypadku celów przypisanych przez sędziów do kategorii obowiązków domowych (Tab.7), stwierdzono znaczną dysproporcję powtórzeń: 367 obserwacji w obszarze rodziny vs. 26 obserwacji w obszarze pracy. Co dziesiątym wymienionym przez mężczyzn celem realizowanym w obszarze rodziny jest budowa domu, remont i wychowywanie dzieci. Nieco rzadziej wymienione są cele dotyczące angażowania się w rozwój i edukację dziecka, zakup nowego auta oraz zapewnienie stabilności finansowej rodzinie. Oprócz tego sędziowie ocenili, iż celem w tej kategorii realizowanym w obszarze rodziny jest na przykład edukowanie dziecka, zakup lub zmiana domu/mieszkania, pomoc w obowiązkach domowych oraz rozbudowa domu. Pośród celów z tej kategorii realizowanych w obszarze pracy wymieniane są cele odnoszące się na przykład do zakupu nowego samochodu, remontu, czy zmiany miejsca zamieszkania. Cele przypisane do kategorii obowiązków domowych realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny stanowią aż 42% wszystkich celów z tego obszaru, podczas gdy cele z obszaru pracy stanowią jedynie 3% wszystkich celów realizowanych w tej sferze.

Tabela 8

Cele przypisane do kategorii praca realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy

Cele należące do kategorii praca					
Cele realizowane w obszarze rodziny			Cele realizowane w obszarze pracy		
	R	n		R	n
Pracować	4,60	3	Realizacja powierzonych zadań	5,00	50
Kariera	5,00	1	Awans	5,00	39
Zmiana pracy	5,00	1	Podwyżka	5,00	29
Uruchomienie i rozwój firmy	5,00	1	Zmiana pracy	5,00	29
Rozwijać się zawodowo	4,60	1	Własna działalność	5,00	28
			Rozwój i/lub rozbudowa firmy	5,00	28
			Pozyskiwanie pracowników	5,00	14
			Wdrożenie innowacji	5,00	13
			Dbłość o jakość pracy	4,80	13
			Zakup sprzętu firmowego	5,00	9
			Krótszy czas pracy	4,60	9
			Pozyskiwanie klientów/kontaktów	5,00	8
			Poszukiwanie dotacji	5,00	7
			Zarządzanie personelem	4,80	6
			Dobra organizacja pracy	4,80	6
			Doczekać emerytury	4,60	5
			Dodatkowa praca	5,00	5
			Dłuższy czas pracy	5,00	5

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony		
Pracować dla pracy	4,60	5
Uczestnictwo w zebraniach pracowniczych	4,80	5
Utrzymanie stanowiska	5,00	4
Wygranie przetargu	5,00	2
Realizacja zawodowa	4,40	2
Rozwój zawodowy	4,80	2
Służba wojskowa	4,40	2
Pozostałe cele (załącznik nr. 5 w aneksie)	4,80	25

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, n – liczebność powtórzeń celu

Cele przypisane przez sędziów do kategorii praca (Tab. 8) występują głównie wśród celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy. W przypadku celów realizowanych w obszarze rodziny do tej kategorii przypisanych zostało tylko 7 projektów osobistych, sformułowanych w sposób ogólny. Z obszaru pracy natomiast do tej kategorii przypisano aż 350 obserwacji. Do najczęściej realizowanych celów w tym obszarze należy realizacja obowiązków zawodowych, awans, zmiana pracy czy rozwój firmy. Cele przypisane do kategorii praca realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny stanowią zaledwie 1% wszystkich celów z tego obszaru, podczas gdy cele z obszaru pracy stanowią aż 41% wszystkich celów realizowanych przez mężczyzn w tej sferze.

Tabela 9

Cele przypisane do kategorii rekreacja realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy

Cele należące do kategorii rekreacja					
Cele realizowane w obszarze rodziny			Cele realizowane w obszarze pracy		
	R	n		R	n
Rodzinne wakacje	5,00	43	Udział w rajdzie samochodowym	5,00	1
Wycieczka/podróż z rodziną	5,00	22	Więcej odpoczynku	5,00	1
Wyjazd za granicę	5,00	12	Jazda na nartach	5,00	1
Planowanie wolnego czasu	4,80	10	Wycieczka	5,00	1
Wspólne aktywności z rodziną	4,80	10	Gra na pianinie (sposób na wolny czas od pracy)	5,00	1
Czas wolny	4,60	4	Wyjazd z rodziną, zwiedzanie świata	5,00	1
Czytać więcej książek	4,40	4	Malowanie obrazów	4,60	1
Wspólny odpoczynek	5,00	3	Iść na urlop	4,60	1
Rozpoczęcie lub powrót do hobby	5,00	2	Rozwijanie pasji – komputery	4,00	1
Jazda na rowerze w lesie	5,00	1	Wygospodarowanie jak największej czasu na urlop z rodziną	4,00	1
Pisanie wierszy	5,00	1	Przerwa na kawę	4,00	1
Udział w najbliższych zawodach sportowych	5,00	1	Wyjazd do Kanady	4,00	1

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

Ciąg dalszy tabeli z poprzedniej strony

Uprawiać wspinaczkę wysokogórską	5,00	1
Zwiększyć ilość atrakcji dla żony i dziewczyn	5,00	1
Przyjemności	4,80	1
Zabawa	4,80	1
Zwiększenie zainteresowania nowymi projektami – basen, gra w tenisa	4,80	1
Zabrać żonę na walentynki do Sopotu	4,60	1
Wyścigi samochodowe	4,60	1
Rozpoczęcie systemu aktywnego wypoczynku	4,40	1
Nauka gry w tenisa	4,00	1
Spotkanie z ulubionym bohaterem filmowym	4,00	1
Sport (rowery wspólne, bieganie)	4,00	1

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, *n* – liczebność powtórzeń celu

W zakresie celów przypisanych do kategorii rekreacja (Tab. 9) stwierdzono również wyraźną dysproporcję powtórzeń: 124 obserwacji w obszarze rodziny vs. 12 obserwacji w obszarze pracy. Pośród celów z tej kategorii realizowanych w obszarze rodziny, mężczyźni najczęściej wymieniali cele odnoszące się do rodzinnych wakacji, podróży z rodziną oraz wyjazdu za granicę. Cele przypisane do kategorii rekreacja realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny stanowią 14% wszystkich celów z tego obszaru, podczas gdy cele z obszaru pracy wyłącznie 1% wszystkich celów realizowanych w tej sferze.

Tabela 10

Cele przypisane do kategorii zdrowie realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy

Cele należące do kategorii zdrowie					
Cele realizowane w obszarze rodziny			Cele realizowane w obszarze pracy		
	R	<i>n</i>		R	<i>n</i>
Zwiększenie aktywności fizycznej	5,00	18	Schudnąć	5,00	17
Schudnąć	5,00	15	Zwiększenie aktywności fizycznej	5,00	12
Dbanie o zdrowie	5,00	10	Dbanie o zdrowie	5,00	12
Zdrowy tryb życia	5,00	7	Odstawienie używek	5,00	7
Odstawienie używek	5,00	7	Siłownia, praca nad sylwetką	5,00	4
Dieta/zdrowe odżywianie	5,00	5			
Siłownia	5,00	4			
Leczenie siebie i innych	4,60	1			

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, *n* – liczebność powtórzeń celu

W ramach celów przypisanych przez sędziów do kategorii zdrowie (Tab. 10), zaobserwowano największą zgodność liczebności celów: 67 obserwacji w obszarze rodziny i 52 obserwacje w obszarze pracy. Okazało się, iż takie cele jak: schudnięcie, zwiększenie

aktywności fizycznej oraz dbanie o zdrowie stanowią główne cele w tej kategorii, realizowane przez mężczyzn w obu obszarach. Nieco rzadziej w tej kategorii wskazywano na cele dotyczące odstawiania używek, zdrowego odżywiania, czy korzystania z siłowni. Cele przypisane do kategorii zdrowie realizowane przez mężczyzn w obszarze rodziny stanowią 8% wszystkich celów z tego obszaru, w przypadku obszaru pracy stanowią natomiast 6% wszystkich celów realizowanych w tej sferze.

W tabeli 11 przedstawiono rozkład liczebności oraz rozkład procentowy celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny i w obszarze pracy, z uwzględnieniem ich przypisania przez sędziów do siedmiu kategorii celów osobistych.

Tabela 11

Rozkład liczebności i rozkład procentowy celów realizowanych w obszarze rodziny i w obszarze pracy przypisanych do siedmiu kategorii celów osobistych

Kategoria	Cele realizowane w obszarze rodziny		Cele realizowane w obszarze pracy	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Edukacja	26	3%	226	27%
Cele interpersonalne	133	15%	44	5%
Cele intrapersonalne	13	1%	38	4%
Obowiązki domowe	367	42%	26	3%
Praca	7	1%	350	41%
Rekreacja	124	14%	12	1%
Zdrowie	67	8%	52	6%
Inne*	136	16%	103	12%
Razem	873	100%	851	100%

* kategoria Inne – obejmuje cele, które nie zostały dopasowane przez sędziów do żadnej z powyższych kategorii

Spośród wszystkich celów wymienionych przez badanych mężczyzn, 16 % projektów osobistych realizowanych w obszarze rodziny nie zostało dopasowanych przez sędziów do żadnej z siedmiu podstawowych kategorii celów osobistych. W przypadku celów realizowanych w obszarze pracy odsetek ten wyniósł 12%. W ramach celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny największy odsetek stanowią cele przypisane do kategorii obowiązków domowych (42 %), celów interpersonalnych (15 %) oraz rekreacji (14 %). W zakresie celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy największy odsetek stanowią cele przypisane przez sędziów do kategorii pracy (41 %) i edukacji (27 %).

9. DYSKUSJA WYNIKÓW

Przedmiotem zainteresowania pracy jest dobrostan człowieka, rozumiany w kategoriach wartości i celów, zgodnie z podejściem do badania jakości życia wywodzącym się z filozoficznej tradycji eudajmonii (Czapiński, 2004, Trzebińska, 2008). Wyznacznikiem szczęścia w tym podejściu nie jest zmysłowa przyjemność ani emocjonalne doznania, tak jak w przypadku dobrostanu hedonistycznego, ale autentyczne życie wyrażające się poprzez wypracowane cnoty i realne osiągnięcie celów (Krok, 2015). W tym projekcie uwagę skoncentrowano na dobrostanie mężczyzn, bowiem – jak wynika z rozważań teoretycznych i wyników dotychczasowych badań – płeć jest ważnym wyznacznikiem zdrowia, w tym zdrowia psychicznego (Manandhar i in., 2018) oraz różnicuje odczuwany dobrostan psychologiczny (Siddiqui, 2015). Ważnym obszarem w badaniach dobrostanu jest poszukiwanie czynników, które go wyjaśniają (Zalewska, 2003). Prezentowany projekt badawczy mieści się w tym obszarze zainteresowań, a jego celem jest poszukiwanie czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny mężczyzn. Jedną z tradycji w badaniach dobrostanu jednostki jest podejście „dół-góra”, zgodnie z którym dobrostan definiowany jest jako zbiór satysfakcji z różnych znaczących obszarów życia człowieka (Czapiński, 2004). W badaniu własnym podjęto rozważania dotyczące znaczenia dla dobrostanu dwóch obszarów życiowych: pracy i rodziny, które uznawane są za najważniejsze obszary aktywności człowieka dorosłego (Bronfenbrenner, 1976; Trempała, 2000). W każdym z tych obszarów jednostka kieruje się różnymi zasadami, wartościami, priorytetami, wzorcami myślowymi oraz podejmuje różne zachowania (Clark, 2000). W badaniu własnym znaczenie tych obszarów aktywności w wyjaśnianiu dobrostanu psychologicznego mężczyzn analizowano w kontekście realizowanych tam celów a w szczególności motywacji, która kieruje procesem ich podejmowania i osiągnięcia.

Jednym z ważnych czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny jednostki oraz sprzyjających realizacji celów z powodów autonomicznych jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (Downes i in., 2017; Judge i in., 2005; Krok, Zarzycka, 2020; Lipińska-Grobelny, Narska, 2021; Siddiqui, 2015). W tym projekcie analizowano bezpośredni oraz pośredni (mediowany przez zgodność motywacji celu z Ja) efekt, jaki przekonanie o skuteczności wywiera na dobrostan psychologiczny mężczyzn. Ponadto w badaniu własnym analizie poddano treść celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy i w obszarze rodziny. Choć cele osobiste jednostek są idiograficzne, to można również

wyszczególnić pewne ich nomotetyczne, powszechne kategorie (Pervin, 2002). W prezentowanym badaniu dokonano klasyfikacji celów poprzez przypisanie projektów przez sędziów do podstawowych kategorii celów osobistych, wyodrębnionych i zdefiniowanych przez Little'a i jego współpracowników (Little, Chambers, 2004; Little i Gee, 2007). Klasyfikacja ta uwzględnia siedem poszczególnych kategorii projektów osobistych: edukacja, praca, zdrowie, cele interpersonalne, cele intrapersonalne, rekreacja oraz obowiązki domowe. Jak wskazują inni badacze (Sikora, 2008; Zięba, 2012) jest to powszechnie uznawana i stosowana w psychologii kategoryzacja celów osobistych.

W badaniu własnym przewidywano, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio z dobrostanem psychologicznym mężczyzn ujętym globalnie (H1) oraz z jego poszczególnymi aspektami: autonomią (H1a), panowaniem nad środowiskiem (H1b), rozwojem osobistym (H1c), pozytywnymi relacjami z innymi (H1d), celem życiowym (H1e) oraz akceptacją siebie (H1f). Przewidywano ponadto, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio ze zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn zarówno w obszarze pracy (H2a), jak i w obszarze rodziny (H2b). W świetle wyników przeprowadzonych analiz statystycznych, wszystkie te przewidywania uzyskały potwierdzenie. Stwierdzono, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest w dodatnim związku z dobrostanem psychologicznym mężczyzn ujętym globalnie (H1) i z każdym z jego wymiarów (H1a – H1f). Stwierdzona dodatnia zależność wskazuje, że wraz z silniejszym uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności wzrasta dobrostan psychologiczny mężczyzn ujmowany globalnie oraz w każdym z jego aspektów. Wprawdzie potwierdzono wszystkie przewidywane zależności między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a globalnym dobrostanem psychologicznym i jego aspektami, jednakże siła tych zależności jest zróżnicowana, chociaż zawsze dodatnia (zgodnie z przewidywaniami). Pomędzy zgeneralizowanym przekonaniem o samoskuteczności a globalnie ujętym dobrostanem psychologicznym występuje umiarkowana dodatnia zależność. W przypadku aspektów dobrostanu odnoszących się do kontroli nad swoim otoczeniem, autonomii oraz samoakceptacji stwierdzono także umiarkowaną dodatnią zależność. W aspektach dobrostanu dotyczących natomiast rozwoju osobistego, celu życiowego i pozytywnych relacji z innymi stwierdzono wyraźną, ale słabą zależność (Guilford, 1965). Uzyskany wynik wskazuje, że uogólnione przekonanie jednostki o jej własnej skuteczności ma najsilniejsze pozytywne znaczenie dla aspektów dobrostanu, które odnoszą się do radzenia sobie z różnymi wyzwaniami życiowymi, poczucia własnej niezależności oraz pozytywnego podejścia do samego siebie. Taka zależność może uzyskać

wyjaśnienie w tym, że zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności rozumiane jest jako skuteczne zarządzanie swoim życiem i optymistyczne przekonanie o zdolności do wykonywania zadań wymaganych do osiągnięcia pożądaných rezultatów (Schwarzer i in., 1997). Przekonanie o skuteczności to radzenie sobie z trudnościami życiowymi (Bandura, 1997), zaś silniejszemu przekonaniu o samoskuteczności towarzyszy wiara i pewność siebie, wytrwałość w wysiłku oraz pozytywny obraz siebie jako osoby kompetentnej i skutecznej (Schwarzer, Hallum, 2008), co sprzyja wyższemu dobrostanowi w aspektach związanych z odczuwaniem większej kontroli nad swoim otoczeniem, podejmowania decyzji zgodnych z własnymi wartościami i preferencjami oraz z doznawaniem poczucia autonomii i wolności w działaniu. Tymczasem dla dobrostanu w aspektach odzwierciedlających satysfakcjonujące relacje interpersonalne, poczucie życiowego sensu oraz dążenie do ciągłego rozwoju – uogólnione przekonanie o samoskuteczności wywiera słabszy efekt bezpośredni. Prawdopodobne jest zatem, iż dla nawiązywania bliskich relacji z innymi, poczucia celu życiowego czy samorozwoju, zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności ma mniejsze znaczenie w porównaniu do innych aspektów dobrostanu, dotyczących poczucia autonomii, akceptacji siebie oraz poczucia kontroli nad swoim otoczeniem. Podkreślić jednak należy, iż każdorazowo jest to znaczenie pozytywne.

Prezentowane wyniki są zgodne z wynikami innych dotychczasowych badań weryfikujących związek przekonania o własnej skuteczności z psychologicznym dobrostanem. Siddiqui (2015) również potwierdził, iż w przypadku mężczyzn uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio z dobrostanem psychologicznym ujętym globalnie ($r = 0,60$; $p < 0,001$) oraz z poszczególnymi jego wymiarami: autonomią ($r = 0,62$; $p < 0,01$); panowaniem nad środowiskiem ($r = 0,61$; $p < 0,01$); celem życiowym ($r = 0,53$; $p < 0,01$); pozytywnymi relacjami z innymi ($r = 0,44$; $p < 0,01$); rozwojem osobistym ($r = 0,41$; $p < 0,01$) oraz akceptacją siebie ($r = 0,40$; $p < 0,01$). W badaniach tych potwierdzono, iż zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności ma pozytywny i znaczący wpływ na psychologiczny dobrostan mężczyzn (Siddiqui, 2015). Inne badania czynników związanych z dobrostanem psychologicznym, prowadzone w grupie mężczyzn będących nauczycielami, także ukazują, iż przekonanie o własnej skuteczności wiąże się dodatnio ze wszystkimi wymiarami dobrostanu psychologicznego, przy czym siła tych zależności jest zróżnicowana: związek przekonania o skuteczności jest najsilniejszy z autonomią ($r = 0,58$; $p < 0,001$), akceptacją siebie ($r = 0,57$; $p < 0,001$) oraz z panowaniem nad środowiskiem ($r = 0,52$; $p < 0,001$) (Lipińska-Grobelny, Narska, 2021). Wyniki te są zgodne z wynikami uzyskanymi w badaniu własnym, które także ukazały,

że przekonanie o własnej skuteczności pozytywnie wiąże się z psychologicznym dobrostanem mężczyzn, jednakże ze zróżnicowaną siłą w przypadku poszczególnych jego aspektów.

Wyniki badania własnego dostarczyły potwierdzenia także dla przewidywań dotyczących dodatniej zależności pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy (H2a) i w obszarze rodziny (H2b). W badaniu własnym stwierdzono dodatnią zależność między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji realizowanych celów. Wyniki analiz ukazują jednakże, iż zależność ta jest silniejsza w przypadku motywacji celów realizowanych w obszarze pracy, niż w przypadku celów realizowanych w obszarze rodziny. Pomędzy zgeneralizowanym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny stwierdzono słabą dodatnią zależność – prawie nie znaczącą, natomiast pomiędzy zgeneralizowanym przekonaniem o własnej skuteczności a zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy stwierdzono słabą, ale wyraźną zależność (Guilford, 1965). Oznacza to, iż dla podejmowania i realizacji celów z powodów zgodnych z Ja, przekonanie o własnej skuteczności ma większe znaczenie wtedy, gdy cele te są realizowane w obszarze pracy, niż w obszarze rodziny.

Poszukując wyjaśnienia dla związanego z typem obszaru aktywności zróżnicowania znaczenia przekonania o skuteczności dla realizowania celów z motywów bardziej zgodnych z Ja, można odwołać się do wyników analiz ukazujących treść celów realizowanych w każdym z tych obszarów. Najliczniejszą grupę projektów realizowanych przez mężczyzn w obszarze życia zawodowego stanowią cele dotyczące pracy i edukacji. Projekty te bezpośrednio odnoszą się do zamiarów związanych z awansem, zmianą pracy, zdobywaniem nowych kompetencji i umiejętności. Można sądzić, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest ważnym zasobem potrzebnym do tego, by podejmować tego typu cele z powodów zgodnych z Ja. Jak wskazuje Clark (2000) dziedzina życia jaką stanowi praca zawodowa jest sferą mniej autonomiczną, dającą pracownikowi mniejsze możliwości wyborów i samookreślenia. W przypadku projektów podejmowanych w tym obszarze, jednostka może mieć utrudnioną realizację wewnętrznych potrzeb, wartości i zainteresowań, bowiem musi kierować się celami narzuconymi jej z góry (Sheldon, Elliot, 1998). Zatem realizacja celów w obszarze pracy z powodów autonomicznych może być utrudniona. Dążenie do celów z powodów zgodnych z wartościami, przekonaniami lub dla uzyskania przyjemności i satysfakcji może wymagać od człowieka włożenia większego wysiłku i zaangażowania. Zatem dla podejmowania celów zgodnych z Ja w tej dziedzinie życia

posiadanie silniejszego przekonania o samoskuteczności może być bardziej znaczące, gdyż wytrwałość w podejmowanym wysiłku oraz poczucie kompetencji i skuteczności mogą być tutaj niezbędne dla podejmowania i realizacji celów z powodów bardziej zgodnych z Ja. Z kolei w przypadku aktywności podejmowanych w obszarze życia rodzinnego, jednostka może w większym stopniu stanowić o sobie oraz w sposób autonomiczny określać swoje wartości i przekonania (Clark, 2000), a co za tym idzie możliwe, że nie musi podejmować znacznych wysiłków, by móc swoje cele i zamierzenia realizować w sposób bardziej zgodny ze sobą.

W projekcie własnym przewidywano, iż zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn (w obszarze pracy i rodziny) wiąże się dodatnio z dobrostanem psychologicznym ujętym globalnie (H3). Ponadto przewidywano, że zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy wiąże się dodatnio z panowaniem nad środowiskiem (H3a), rozwojem osobistym (H3b) oraz celem życiowym (H3c), zaś zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny wiąże się dodatnio z dobrostanem psychologicznym w wymiarze pozytywnych relacji z innymi (H3d), akceptacji siebie (H3e) oraz autonomii (H3f). W badaniu własnym potwierdzono słaby dodatni związek pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze rodziny a globalnie ujętym dobrostanem psychologicznym. Nie stwierdzono natomiast istotnego związku pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy a globalnym dobrostanem. Wyniki przeprowadzonych analiz ukazały słaby dodatni związek pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy a rozwojem osobistym (H3b) i celem życiowym (H3c). Nie stwierdzono natomiast przewidywanej zależności pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy a panowaniem nad środowiskiem (H3a). Stwierdzono ponadto słabą i niską dodatnią zależność pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny a aspektami dobrostanu: pozytywne relacje z innymi (H3d), akceptacja siebie (H3e) oraz autonomia (H3f). Najsilniejszą zależność stwierdzono w przypadku wymiaru dobrostanu dotyczącego pozytywnych relacji z innymi. Słabą dodatnią zależność stwierdzono pomiędzy zgodnością z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny a pozostałymi wymiarami dobrostanu psychologicznego. Pozwala to na wniosek, iż większa zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny sprzyja wyższemu dobrostanowi psychologicznemu ujętemu globalnie oraz w każdym z jego aspektów. Tymczasem większa zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy sprzyja

większemu dobrostanowi wyłącznie w wymiarach odnoszących się do samorealizacji oraz posiadania celu życiowego.

Poszukując wyjaśnienia dla tego zróżnicowania znaczenia zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarach pracy i rodziny można odwołać się do koncepcji Sheldona, Kassera (1995, 1998) oraz do koncepcji Clark (2000), mówiącej o różnicach w zachowaniach i działaniach podejmowanych w tych różnych dziedzinach życia. Autorzy modelu zgodności z Ja przyjmują, że jednym z ważnych czynników pozwalających lepiej zrozumieć znaczenie motywacji zgodnej z Ja jest zaspokajanie podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji i przynależności. Potrzeby te zaspokajane są przez jednostkę dzięki realizacji różnych osobistych celów. W badaniu własnym stwierdzono, iż cele realizowane przez mężczyzn w obszarze pracy i w obszarze rodziny różnią się między sobą, a tym samym mogą zaspokajać w różnym stopniu potrzeby psychologiczne jednostki. Cele osobiste wskazane w badaniu przez mężczyzn jako realizowane przez nich w obszarze życia rodzinnego dotyczą głównie obowiązków związanych z domem i dziećmi, celów interpersonalnych oraz rekreacji i wypoczynku. Istnieje zatem uzasadnione prawdopodobieństwo, że realizacja tych celów pozwoli na zaspokojenie wszystkich podstawowych potrzeb psychologicznych. W przypadku natomiast celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy zawodowej, głównymi wskazanymi projektami są cele odnoszące się do zdobywania dóbr materialnych, finansów, kariery i edukacji. Można zatem przypuszczać, iż realizacja tych celów będzie dostarczała okazji do zaspokojenia głównie potrzeby kompetencji.

W oparciu o założenia koncepcji Sheldona i Elliota (1998; 1999), dotyczące podejmowania celów z powodów zgodnych z Ja warto zaznaczyć, że nie tylko samo osiągnięcie osobistych zamiarów prowadzi do pozytywnych skutków dla jednostki. Istotne bowiem znaczenie ma także wewnętrzny, satysfakcjonujący charakter samego dążenia do realizacji celów osobistych. Z tego powodu dążenie przez mężczyzn do osiągnięcia celów realizowanych w obszarze rodziny może w większym stopniu przyczyniać się do odczuwania przyjemności, co wynikałoby z samego procesu ich realizacji. Tym samym w większym stopniu może determinować ich psychologiczny dobrostan.

Motywacja kierująca działaniem człowieka może przyjąć charakter bardziej złożony, niż to przyjęto w badaniu własnym. Ten sam cel może być przez jednostkę realizowany z różnych powodów (Sheldon, Houser-Marko, 2001). Tym samym mężczyźni realizujący w obszarze pracy cel (na przykład dotyczący awansu zawodowego) mogą deklaratywnie oceniać jako realizowany z powodów zewnętrznych (jako chęć zdobycia pieniędzy).

W rzeczywistości ten sam cel może posiadać ukryte motywy wewnętrzne, których badani nie podają. Oznacza to, że podejmowany cel równocześnie może być motywowany zewnętrznie i wewnętrznie. Ostatecznie zatem dążenie do jego realizacji może pozostawać w zgodzie z Ja. Dążenie do osiągnięcia danego celu może być motywowane wyłącznie chęcią zdobycia nagrody, ale także motywami pozostającymi w zgodzie z wartościami i potrzebami jednostki (na przykład potrzebą kompetencji). Jak wskazują Sheldon i Elliot (1998; 1999) w przypadku celów realizowanych w obszarze pracy zawodowej, człowiek może mieć większą trudność w samookreślanii swoich wartości i potrzeb, a w konsekwencji może nie uświadamiać sobie w pełni charakteru motywacji, która kieruje podejmowanym przez niego działaniem. Można zatem wnioskować, iż określenie rzeczywistych złożonych powodów realizacji osobistych celów wymaga od jednostki znacznego wglądu i samoświadomości. Projekty i zamiary realizowane przez jednostkę w obszarze pracy zawodowej przyjmują często charakter narzucony z góry lub określony przez innych (Sheldon, Elliot, 1998; Clark, 2000). Tym samym, aby jednostka mogła realizować takie cele w sposób autonomiczny, wymaga to od niej większego wysiłku i zaangażowania. Cele te, jak wskazują badani mężczyźni, mogą dotyczyć podejmowania zamierzeń obejmujących doksztalcanie się, zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji a nawet czasami zmiany pracy, w której możliwe byłoby dążenie do osobistych projektów z powodów bardziej zgodnych z Ja.

W badaniu własnym przewidywano, że zgodność z Ja motywacji celów (realizowanych w obszarze pracy i rodziny) jest mediatorem w relacji między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym mężczyzn – ujętym globalnie (H4) i jego poszczególnymi aspektami: autonomią (H4a), panowaniem nad środowiskiem (H4b), rozwojem osobistym (H4c), pozytywnymi relacjami z innymi (H4d), celem życiowym (H4e) oraz akceptacją siebie (H4f), w taki sposób, iż mężczyźni o silniejszym uogólnionym przekonaniu o własnej skuteczności przejawiają tendencję do podejmowania celów (w obszarze pracy i w obszarze rodziny) z powodów zgodnych z Ja, a podejmowanie celów z motywów zgodnych z Ja sprzyja ich większemu dobrostanowi psychologicznemu. W badaniu własnym stwierdzono, iż zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny jest częściowym mediatorem w związku pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym ujętym globalnie oraz z każdym z jego aspektów (H4). Z kolei zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy jest istotnym mediatorem jedynie w przypadku wymiarów odnoszących się do rozwoju osobistego oraz

celu życiowego. W pozostałych aspektach zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy nie pełni roli mediatora .

Wyniki analiz statystycznych ukazują, iż silniejsze uogólnione przekonanie mężczyzn o ich własnej skuteczności determinuje wzrost zgodności z Ja motywacji celów realizowanych przez nich w obszarze rodziny, co z kolei sprzyja wzrostowi zarówno ich globalnego dobrostanu psychologicznego, jak i wszystkich jego aspektów. Stwierdzono, iż mężczyźni z silniejszym przekonaniem o własnej skuteczności przekonani są o swojej kompetencji i skuteczności w działaniu oraz wyznaczają sobie cele w obszarze rodziny, do których dążą z powodów bardziej zgodnych z Ja. Ich większa zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w tym obszarze życia przyczynia się do włożenia większego wysiłku i zaangażowania w ich osiągnięcie. Poszukując wyjaśnienia uzyskanych wyników, podobnie jak poprzednio, można odnieść się do treści celów wymiennych przez mężczyzn jako realizowanych przez nich w obszarze życia rodzinnego. Cele te odnoszą się przede wszystkim do obowiązków domowych związanych z prowadzeniem gospodarstwa, opieki i wychowania dzieci, relacji z bliskimi oraz spędzania z nimi czasu wolnego. Dążenie do ich realizacji może przynosić człowiekowi większą przyjemność i z większym prawdopodobieństwem zaspokajać różne potrzeby, w tym podstawowe potrzeby przynależności, poczucia autonomii i kompetencji. Dzięki temu dążenie i osiągnięcie celów realizowanych przez mężczyzn w tym obszarze może sprzyjać większemu psychologicznemu dobrostanowi w każdym z jego aspektów. W przypadku natomiast celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy, do najczęściej wymienianych należały projekty bezpośrednio związane z pracą i obowiązkami zawodowymi oraz cele odnoszące się do edukacji i zdobywania nowych umiejętności. Dążenie i realizacja tych celów z powodów bardziej zgodnych z Ja sprzyja wyższemu dobrostanowi psychologicznemu jedynie w wymiarze celu życiowego i osobistego rozwoju. Biorąc pod uwagę to, że kluczowymi składnikami w dobrostanie psychologicznym są: internalizacja wartości i celów, rozwój ludzkiego potencjału oraz satysfakcjonujące relacje międzyludzkie (Krok, Zarzycka, 2020), zgodność z Ja motywacji celów, które mężczyźni podają, iż realizują w obszarze pracy zawodowej ma szansę na sprzyjanie dobrostanowi jedynie w wymiarze rozwoju osobistego.

Dotychczasowe badania sugerują, iż zależności pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności a psychologicznym dobrostanem mogą być zarówno bezpośrednie, jak i mediowane przez psychologiczne czynniki pośredniczące (Krok, Zarzycka, 2020). W prezentowanym badaniu badano rolę uogólnionego przekonania o własnej skuteczności, analizując jego bezpośredni i pośredni związek z psychologicznym dobrostanem mężczyzn.

Wyniki przeprowadzonych analiz statystycznych pozwalają na stwierdzenie, iż zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności sprzyja dobrostanowi psychologicznemu. Potwierdzono, iż efekt ten jest zarówno bezpośredni, jak i częściowo mediowany przez większą zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn. Można jednakże wnioskować, iż efekt bezpośredni przyjmuje silniejszą wartość zależności. Dzięki temu, że przekonanie o własnej skuteczności odzwierciedla radzenie sobie z trudnościami życiowymi (Bandura, 1997) to bezpośrednio sprzyja dobrostanowi psychologicznemu, rozumianemu najczęściej jako zaangażowanie w egzystencjalne wyzwania życiowe (Ryff, 1989). Na podstawie uzyskanych wyników można wnioskować, iż silniejsze zgeneralizowane przekonanie o własnej skuteczności rozumiane jako postrzeganie swoich kompetencji, umiejętności, skuteczności w działaniu oraz wytrwałość i radzenie sobie z porażką, sprzyja bezpośrednio większemu dobrostanowi psychologicznemu mężczyzn. Wyniki przeprowadzonych analiz statystycznych pozwalają na wniosek, że zgodność z Ja motywacji celów jest częściowym mediatorem w relacji między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a psychologicznym dobrostanem. Innymi słowy, zgodność motywacji celu z Ja częściowo pośredniczy w relacji między przekonaniem o skuteczności a dobrostanem psychologicznym. Zarówno bezpośredni, jak i pośredni wpływ uogólnionego przekonania o własnej skuteczności na psychologiczny dobrostan mężczyzn jest znaczący, a jego wpływ pośredni polega na tym, iż sprzyja podejmowaniu i realizowaniu celów z powodów zgodnych z Ja.

Kolejnym równie ważnym celem prowadzonych badań było poznanie treści celów realizowanych przez mężczyzn w dwóch istotnych dla człowieka dorosłego obszarach aktywności: pracy i rodziny. Sheldon i Elliot (1999) podkreślają, że idiograficzny pomiar celu (ang. *idiographic goal assessment*) stanowi wartościowe narzędzie pomiaru celów konatywnych (Little, 1993). W badaniu własnym zastosowano metodę *Analizy Projektów Osobistych* (Little, Gee, 2007), za pomocą której uzyskano wgląd w treść celów, podawanych przez badanych mężczyzn jako realizowane przez nich w obszarze pracy i w obszarze rodziny. Uważa się, iż wgląd w system realizowanych przez człowieka celów osobistych może dostarczyć ważnych informacji dotyczących samej jednostki, jak i środowiska, w którym żyje (Łaguna, 2008; Sikora, 2008). W badaniu własnym stwierdzono, iż cele realizowane przez mężczyzn w obszarze pracy dotyczą głównie pracy (zadań/obowiązków) i wykształcenia, zaś w obszarze rodziny dotyczą głównie obowiązków domowych, celów interpersonalnych i rekreacji.

Ograniczenia, kierunki dalszych badań i aplikacje praktyczne

Przedstawione badanie własne posiada pewne ograniczenia, które należy uwzględnić podczas interpretacji wyników. Ważnym ograniczeniem dotyczącym badanej grupy jest przede wszystkim to, iż nie stanowi ona grupy reprezentatywnej i nie ma podstaw, aby uogólnić sformułowane w badaniu wnioski na inne grupy mężczyzn. Kolejnym znaczącym ograniczeniem prezentowanego badania jest ich korelacyjny charakter, co utrudnia formułowanie wniosków przyczynowych, odnoszących się do związków pomiędzy analizowanymi zmiennymi. Istotne wydaje się, aby przeprowadzić w przyszłości badania podłużne (podobnie jak Judge i in., 2005), dzięki którym możliwe byłoby określenie zależności przyczynowych między zmiennymi. Przyszłe badania podłużne mogą pozwolić na głębszy wgląd w przyczynową trajektorię uogólnionego przekonania o własnej skuteczności, zgodności z Ja motywacji celów i psychologicznego dobrostanu.

Kolejnym czynnikiem ograniczającym możliwość uogólniania stwierdzonych prawidłowości jest poziom wykształcenia osób badanych. Większość badanych mężczyzn posiadała wykształcenie co najmniej średnie. Wyniki dotychczasowych badań (Curhan i in., 2014) ukazują, iż wysokie wykształcenie jest jednym z obiektywnych czynników mających wpływ na psychologiczny dobrostan. Zatem przewaga osób ze stosunkowo wysokim wykształceniem w badanej grupie mogła przyczynić się do wyższego poziomu dobrostanu. Kolejnym obiektywnym czynnikiem mogącym ograniczyć możliwość uogólniania stwierdzonych zależności jest miejsce zamieszkania osób badanych. Większość osób badanych to mężczyźni zamieszkujący w mieście, zaś nieliczną grupę stanowili mieszkańcy wsi. Biorąc pod uwagę wnioski z literatury (Argyle, 1999; Czapiński, 2004; Diener i in., 2002; Trzebińska, 2008), ważne jest zwrócenie uwagi na zmienne socjodemograficzne, gdyż mają one istotny i różnorodny wpływ na dobrostan.

W prezentowanym badaniu analizowano znaczenie zgeneralizowanego przekonania o własnej skuteczności w wyjaśnianiu dobrostanu jednostki. Przekonanie o własnej skuteczności rozumiane jest jako względnie stałe przekonanie jednostki o posiadaniu wystarczających kompetencji do skutecznego działania. Zgeneralizowane przekonanie o skuteczności odzwierciedla stopień, w jakim jednostka jest w stanie poradzić sobie z nieoczekiwanymi trudnościami i osiągnąć zamierzone cele (Schwarzer, Jerusalem, 1995). Bandura (2001) uważa jednak, iż przyjęcie oceny specyficznej własnej skuteczności, ograniczonej do jednej dziedziny życia lub aktywności, pozwoliłoby trafniej prognozować zachowanie jednostki w danym obszarze życia. Zatem w przyszłych badaniach warto byłoby uwzględnić przekonanie obszarowe, ograniczone do specyficznego rodzaju aktywności

w specyficznym obszarze, tak jak na przykład w przypadku przekonania o przedsiębiorczości w kontekście obszaru pracy (na przykład Łaguna, 2006; Wei, Chen, Zhang, Zhang, 2020). W aktualnie prowadzonych badaniach często uwzględniana jest specyfika kontekstu (na przykład Antl, 2011; Asghari, Saadat, Atefi Karajvandani, Janalizadeh Kokaneh, 2014; Matteucci, Soncini, 2021). W odniesieniu do badania własnego oznaczałoby to uwzględnienie przekonania o własnej skuteczności oddzielnie w obszarze pracy i w obszarze rodziny. Innym sposobem mierzenia przekonania o skuteczności jest mierzenie przekonania o samoskuteczności w odniesieniu do realizacji konkretnego celu, jak to zrobili inni badacze (Downes i in., 2017; Koestner i in., 2002; Powers, Koestner, Topciu, 2005). Dotyczyłoby to możliwości zbadania przekonania o własnej skuteczności w odniesieniu do każdego z realizowanych przez mężczyzn celów. Uwzględnienie innego pomiaru przekonania o samoskuteczności niż ten, który wykorzystano w prezentowanym badaniu, pozwoliłoby na lepsze zrozumienie roli specyficznego przekonania o własnej skuteczności w wyjaśnianiu psychologicznego dobrostanu.

W przeprowadzonym badaniu uwagę skupiono na dobrostanie w ujęciu eudajmonistycznym. Wyniki dotychczasowych badań sugerują, że zgodność motywacji celu z Ja pozytywnie wiąże się także z dobrostanem w ujęciu hedonistycznym (Ehrlich, 2021; Sheldon i in., 2004; Sheldon, Prentice, Osin, 2019; Zheng, Xie, Ding, 2018;). Inne badania ukazują (Waterman, Schawrtz, Conti, 2008), że podejmując zagadnienie roli motywacji wewnętrznej dla jakości życia warto odnieść się do obu ujęć dobrostanu, które w odmienny sposób rozumieją ludzkie szczęście. Interesujące zatem wydaje się uwzględnienie różnych miar dobrostanu. Umożliwiłoby to sprawdzenie, czy przekonanie o własnej skuteczności oraz zgodności z Ja motywacji celu mają także znaczenie dla poszukiwania przez człowieka satysfakcji, przyjemności i pozytywnych doznań (subiektywny dobrostan), oprócz znaczenia, jakie mają dla dobrostanu psychologicznego. Można by ponadto zbadać, czy satysfakcja i pozytywne doznania związane z realizacją celów mają znaczenie dla dobrostanu psychologicznego.

W badaniu własnym, w którym zajmowano się celami realizowanymi przez mężczyzn w różnych obszarach życia, uwagę skupiono na motywacji tych celów. Zastosowana metoda *Analizy Projektów Osobistych* Little'a (1989) daje jednakże możliwość oszacowania wielu innych charakterystyk realizowanych celów. Można sądzić, iż uwzględnienie w analizach stopnia realizacji celów oraz stopnia, w jakim realizacja danego celu pozwala na zaspokajanie potrzeb psychologicznych (autonomii, kompetencji i przynależności) pozwoliłoby lepiej zrozumieć zależności analizowane w badaniu własnym. Zarówno realizacja celów, jak

i zaspokajanie podstawowych potrzeb psychologicznych pośredniczą bowiem w związku pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności i zgodnością z Ja motywacji celu a dobrostanem. Wskazuje na to koncepcja teoretyczna Sheldona i Kassera (1995, 1998) oraz wyniki dotychczasowych badań (Blouin-Hudon i in. 2016; Sheldon i in., 2019; Smith i in., 2011).

W prezentowanych badaniach uwagę skoncentrowano na dobrostanie psychologicznym mężczyzn. Warte uwagi jednakże wydaje się w przyszłych badaniach zweryfikowanie, czy prawidłowości stwierdzone w grupie mężczyzn występują także w grupie kobiet.

Pomimo przedstawionych ograniczeń badanie własne wnosi znaczący wkład do wiedzy na temat czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny mężczyzn. W dotychczasowych rozważaniach model zgodności z Ja motywacji celu odnoszono do badania głównie szczęścia i subiektywnego dobrostanu (Kelly i in., 2015; Sheldon i in., 2004; Sheldon, Goffreid, 2023; Smyth i in., 2020). Istotne zatem było zbadanie dotychczas mniej poznanego dobrostanu, jakim jest dobrostan psychologiczny wychodzący poza ramy przyjemności, a skupiający swoją uwagę na celach i wartościach ludzkich. Ponadto w dotychczasowych badaniach nie testowano tego modelu w odniesieniu do realizacji celów w obszarze pracy i rodziny. Przeprowadzone badanie własne poszerza wiedzę na temat związku pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym mężczyzn, poprzez zbadanie pośredniczącej roli zgodności z Ja motywacji celów. Wyniki ukazały związek między zgeneralizowanym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym, w którym pośredniczy zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w różnych obszarach życia. Stwierdzono, iż realizacja celów z powodów zgodnych z Ja ma zróżnicowane znaczenie dla dobrostanu ze względu na obszar, w którym realizowane są cele. Dzięki przeprowadzonym badaniom uzyskano ponadto istotną wiedzę o treści celów realizowalnych przez mężczyzn w dwóch ważnych obszarach ich aktywności, mianowicie w sferze pracy zawodowej i w sferze życia rodzinnego.

Prawidłowości stwierdzone w badaniu własnym mogą mieć pewne implikacje praktyczne. Przeprowadzone w badaniu rozważania miały na celu określenie czynników psychologicznych wyjaśniających dobrostan mężczyzn. Wnioski z prezentowanych badań mogą zatem zostać wykorzystane w praktyce psychologicznej w planowaniu działań profilaktycznych oraz interwencji terapeutycznych w pracy z osobami, które chcą poprawić jakość swojego życia. W oparciu o uzyskane prawidłowości, znaczące wydaje się opracowywanie przez specjalistów interwencji mających na celu zmianę bądź wzmacnianie

indywidualnego zasobu jednostki, jakim jest jej uogólnianie przekonanie o samoskuteczności. Pozytywne i silne przekonanie na swój temat bezpośrednio sprzyja dobrostanowi psychologicznemu w różnych jego aspektach. Co więcej, Ntoumanis i jego współpracownicy (2020) w oparciu o przegląd wyników licznych badań wnioskują, iż interwencje oparte na założeniach teorii autodeterminacji pozytywnie wpływają na zachowania zdrowotne człowieka oraz na jego zdrowie fizyczne i psychiczne. Na podstawie przeprowadzonego badania można także wyciągnąć wnioski dla praktyki, dotyczące zgodności z Ja motywacji realizowanych celów (w obszarze pracy i w obszarze rodziny). W pracy profesjonalistów istotne może być wspieranie innych w zdobywaniu przez nich umiejętności podejmowania się realizacji celów osobistych z powodów zgodnych z wyznawanymi przez nich wartościami i przekonaniami oraz dla uzyskiwania przyjemności z samego procesu dążenia do wyznaczonego celu. Tego rodzaju działania mogą przybrać formę rozwijania umiejętności analizowania rodzaju motywacji i poszukiwania tej, która faktycznie sprzyja działaniu. Dzięki temu jednostka mogłaby nauczyć się dostrzegać również nieuświadomione i utajone motywy podejmowanych celów. Prawdopodobne jest, że praca nad motywacją kierującą realizacją celów w istotnych obszarach życia, takich jak praca i rodzina, może przynieść korzyści w postaci zwiększonego dobrostanu psychologicznego.

ZAKOŃCZENIE

W pracy podjęto zagadnienie dobrostanu psychologicznego mężczyzn. Poszukując czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny uwzględniono uogólnione przekonanie o własnej skuteczności oraz zgodność motywacji celów z Ja. Celem projektu było także zbadanie mediującej roli zgodności z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny w relacji pomiędzy zgeneralizowanym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym i jego wymiarami. W projekcie zastosowano *Analizę Projektów Osobistych* (Little, 1989), za pomocą której uzyskano wgląd w realizowane przez mężczyzn cele w dwóch głównych obszarach aktywności człowieka dorosłego (pracy i rodziny). Z pomocą sędziów, w oparciu o analizę celów, dokonano ich klasyfikacji do siedmiu kategorii celów osobistych wyodrębnionych przez Little'a i jego współpracowników (Little, Gee, 2007). W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono, iż zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn jest częściowym mediatorem w związku pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym. Stwierdzono, iż zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny jest istotnym mediatorem w relacji między zgeneralizowanym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym ujętym globalnie oraz każdym z jego wymiarów. Z kolei zgodność z Ja motywacji celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze pracy jest istotnym mediatorem jedynie w przypadku aspektów dobrostanu dotyczących rozwoju osobistego i posiadania celu życiowego. Otrzymane wyniki badań pozwalają także na stwierdzenie, iż uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w sposób bezpośredni determinuje dobrostan psychologiczny mężczyzn. Wyniki badania poszerzają dotychczasową wiedzę na temat znaczenia czynników wyjaśniających dobrostan psychologiczny mężczyzn oraz dostarczają nowej wiedzy na temat odmiennego znaczenia realizowanych przez mężczyzn celów w różnych obszarach aktywności życiowych. Wyniki prezentowanych badań potwierdziły zarówno bezpośredni, jak i mediowany przez zgodność motywacji celów z Ja związek pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a dobrostanem psychologicznym. Ze względu na ograniczenia zrealizowanego projektu stwierdzone prawidłowości należy przyjmować z ostrożnością. Dalsze badania w tym obszarze pozwoliłyby na lepsze zrozumienie analizowanych prawidłowości.

BIBLIOGRAFIA

- Abdel-Khalek, A. M., Lester, D. (2017). The association between religiosity, generalized self-efficacy, mental health, and happiness in Arab college students. *Personality and Individual Differences*, 109, 12–16. DOI: 10.1016/j.paid.2016.12.010.
- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine communal traits. Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768–776. DOI: 10.1037/0022-3514.85.4.768.
- Abele, A. E., Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 751–763. DOI: 10.1037/0022-3514.93.5.751.
- Adeyemo, D. A., Adeleye, A. T. (2008). Emotional intelligence, religiosity and self-efficacy as predictors of psychological well-being among secondary school adolescents in Ogbomoso, Nigeria. *Europe's Journal of Psychology*, 4(1), 22–31.
- Ahrens, C. J. C., Ryff, C. D. (2006). Multiple roles and well-being: Sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles*, 55(11), 801–815. DOI 10.1007/s11199-006-9134-8.
- Antl, S. (2011). *Is two always better than one?: A moderation analysis of self-concordance and self-efficacy on well-being and goal progress*. Canada: University of Ottawa.
- Armstrong, M. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Dom Wydawniczy ABC.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480.
- Amato, P. R., Booth, A., Johnson, D. R., Johnson, D. R., Rogers, S. J. (2007). *Alone together: How marriage in America is changing*. Harvard University Press.
- Argyle M. (1999). *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Asghari, F., Saadat, S., Atefi Karajvandani, S., Janalizadeh Kokaneh, S. (2014). The relationship between academic self-efficacy and psychological well-being, family cohesion, and spiritual health among students of Kharazmi University. *Iranian Journal of Medical Education*, 14(7), 581–593.
- Austin, J. T., Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338–375.

- Bakiera, L. (2013). Zaangażowane rodzicielstwo w kontekście satysfakcji małżeńskiej i zawodowej osób dorosłych. *Psychologia rozwojowa*, 18(2), 21–33. DOI: 10.4467/20843879PR.13.008.1181.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. DOI:10.1111/1467-839X.00024.
- Bandura A. (2004). Health promotion by social-cognitive means. *Health Education & Behavior*, 2, 143–164. DOI: 10.1177/1090198104263660.
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, 5, 1–43.
- Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Develop*, 72(1), 187–207. DOI: 10.2307/1132479.
- Bandura, A; Caprara, G.V, Barbaranelli, C; Gerbino, M., Pasorelli, C. (2003). Role of affective self-regulatory efficacy in diverse spheres of psychological functioning. *Child Development*, 74, 769–782. DOI: 10.1111/1467-8624.00567.
- Bańka, A. (2005). *Motywacja osiągnięć. Postawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań: Studio PRINT-B.
- Bańka, A. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze (SMOK). *Czasopismo Psychologiczne–Psychological Journal*, 20(1), 149–164. DOI: 10.14691/CPJ.20.1.149.
- Barnett, R. C., Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796. DOI: 10.1037/0003-066X.56.10.781.
- Bąk, W. (2017). *Standardy Ja. Hierarchiczny model samowiedzy*. Warszawa: Wydawnictwo Liberi Libri.
- Beck, J. W., Schmidt, A. M. (2012). Taken out of context? Cross-level effects of between-person self-efficacy and difficulty on the within-person relationship of self-efficacy with resource allocation and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(2), 195–208. DOI: 10.1016/j.obhdp.2012.06.009.
- Bee, H. (2004). *Psychologia rozwoju człowieka*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i Ska.
- Becchetti, L., Bachelet, M., Pisani, F. (2019). Poor eudaimonic subjective wellbeing as a mortality risk factor. *Economia Politica*, 36, 245–272. DOI:10.1007/s40888-018-0134-2.

- Bell, L. G., Bell, D. C. (2009). Effects of family connection and family individuation. *Attachment & Human Development*, 11(5), 471–490. DOI: 10.1080/14616730903132263.
- Bentea, C. (2017). Teacher Self-Efficacy, Teacher Burnout And Psychological Well-Being. W: E. Soare, & C. Langa (red.), *Education Facing Contemporary World Issues*, 23. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (s. 1128-1135). Future Academy. DOI: 10.15405/epsbs.2017.05.02.139.
- Blouin-Hudon, E.M., Gaudreau, P., Gareau, A. (2016). Coping as a building mechanism to explain the unique association of affect and goal motivation with changes in affective states. *Anxiety Stress Coping*. 29(5). 519–532. DOI: 10.1080/10615806.2015.1100298.
- Błasiak, A., Dybowska, E. (2017). Współzależność aktywności rodzinnej i zawodowej w życiu rodziny. Dylematy współczesnego rodzica. *Pedagogika Rodziny*, 2, 115-125.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18. DOI: 10.1002/per.481.
- Boyle, P. A., Buchman, A. S., Barnes, L. L., Bennett, D. A. (2010). Effect of a purpose in life on risk of incident Alzheimer disease and mild cognitive impairment in community-dwelling older persons. *Archives of General Psychiatry*, 67(3), 304–310. DOI: 10.1001/archgenpsychiatry.2009.208.
- Boyle, P. A., Buchman, A. S., Wilson, R. S., Yu, L., Schneider, J. A., Bennett, D. A. (2012). Effect of purpose in life on the relation between Alzheimer disease pathologic changes on cognitive function in advanced age. *Archives of General Psychiatry*, 69(5), 499–504. DOI: 10.1001/archgenpsychiatry.2011.1487.
- Brannen, J., Nilsen, A. (2006). From fatherhood to fathering: Transmission and change among British fathers in four-generation familie. *Sociology*, 40(2), 335-352. DOI: 10.1177/003803850606.
- Braun-Gałkowska, M. (2008). *Psychologia domowa*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Brenning, K., Soenens, B., Vansteenkiste, M. (2015). What's your motivation to be pregnant? Relations between motives for parenthood and women's prenatal functioning. *Journal of Family Psychology*, 29(5), 755–765. DOI: 10.1037/fam0000110.
- Bronfenbrenner, U. (1976). Ekologia rozwoju człowieka: historia i perspektywy. *Psychologia Wychowawcza*, 5, 537–549.

- Bronfenbrenner, U., Morris, P.A. (2006). The bioecological model of human development. W: W. Damon, R.M. Lerner (red.), *Handbook of child psychology* (s. 793–828). New York: John Wiley & Sons.
- Brooks, G.R. (2010). Despite problems, “masculinity” is a vital construct. *Psychology of Men & Masculinity*, 11, 107–108. DOI: 10.1037/a0019180.
- Brown, K. M., Hoye, R., Nicholson, M. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and social connectedness as mediators of the relationship between volunteering and well-being. *Journal of Social Service Research*, 38(4), 468-483.
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1061 –1070.
- Brzezińska A. (2000). *Spoleczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Scholar.
- Caprara, G. V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., Barbaranelli, C. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: A longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology*, 81(1), 78–96. DOI: 10.1348/2044-8279.002004.
- Carr, D. (2004). Psychological well-being across three cohorts: A response to shifting work-family opportunities and expectations. W: O. G. Brim, C. D. Ryff, R. C. Kessler (red.), *How healthy are we?: A National Study of Well-Being at Midlife* (s. 452–484). Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Carr, D., Friedman, M. A. (2005). Is obesity stigmatizing? Body weight, perceived discrimination, and psychological well-being in the United States. *Journal of Health and Social Behavior*, 46(3), 244–259.
- Carraro, N., Gaudreau, P. (2011). Implementation planning as a pathway between goal motivation and goal progress for academic and physical activity goals. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(8), 1835–1856. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2011.00795.x.
- Cansoy, R., Parlar, H., Turkoglu, M. E. (2020). A Predictor of Teachers’ Psychological Well-Being: Teacher Self-Efficacy, *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(4), 41-55. DOI: 10.15345/iojes.2020.04.003.
- Chen, L., Chen, M., Zhang, H., Yan, X. M. (2021). Interrupting the crossover effect of leader's role overload on employee's negative affect: the moderating role of self-concordance goal. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 361–378. DOI: 10.1108/JMP-04-2021-0219.

- Chen, L., Wen, T., Wang, J., Gao, H. (2022). The impact of spiritual leadership on employee's work engagement—a study based on the mediating effect of goal self-concordance and self-efficacy. *International Journal of Mental Health Promotion*, 24(1), 69-84. DOI: 10.32604/ijmhp.2022.018932.
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: a self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97–110. DOI: 10.1037/0022-3514.84.1.97.
- Chomczyńska-Rubacha, M., Rubacha, K. (2013). Test Poczucia Skuteczności. Opracowanie teoretyczne i psychometryczne Pracowni Narzędzi Badawczych Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN. *Przegląd Badań Edukacyjnych (Educational Studies Review)*, 1(16), 85–105. DOI: 10.12775/PBE.2013.007.
- Chulef, A. S., Read, S. J., Walsh, D. A. (2001). A hierarchical taxonomy of human goals. *Motivation and Emotion*, 25(3), 191–232. DOI: 10.1023/A:1012225223418.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy?. *American Psychologist*, 54(10), 821–827.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Clark, S. C. Farmer, P.M.K. (1998). *Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing*. Paper presented at the Institute of Behavioral and Applied Management Annual Conference, Orlando, FL, October, 1998.
- Cohen, R., Bavishi, C., Rozanski, A. (2016). Purpose in life and its relationship to all-cause mortality and cardiovascular events: A meta-analysis. *Psychosomatic Medicine*, 78(2), 122–133. DOI: 10.1097/PSY.0000000000000274.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x.
- Crespo, C., Kielpikowski, M., Pryor, J., Jose, P. E. (2011). Family rituals in New Zealand families: links to family cohesion and adolescents' well-being. *Journal of Family Psychology*, 25(2), 184–193. DOI: 10.1037/a0023113.
- Curhan K. B., Levine C. S, Markus H.R., Kitayama S., Park J., Karasawa M., Kawakami N., Love G.D., Coe C.L., Miyamoto Y., Ryff C.D. (2014). Subjective and objective hierarchies and their relations to psychological well-being: A US/Japan comparison.

- Social Psychological and Personality science*, 5(8), 855–864. DOI: 10.1177/1948550614538461.
- Czapiński, J. (2004). *Psychologia pozytywna: nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Czyżowska, D., Gurba, E., Czyżowska, N. (2019). Związek intymny szansą na dobre życie osób w okresie wyłaniającej się dorosłości. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*, 37(1), 183–200. DOI: 10.34766/fetr.v1i37.44.
- Davis, W. E., Kelley, N. J., Kim, J., Tang, D., Hicks, J. A. (2016). Motivating the academic mind: High-level construal of academic goals enhances goal meaningfulness, motivation, and self-concordance. *Motivation and Emotion*, 40, 193–202. DOI 10.1007/s11031-015-9522-x.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macro-theory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49, 182–185.
- Deci, E., Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27(1), 23–40.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 128–149. DOI: 10.1080/13594320902930939.
- Dermott, E. (2006). What's parenthood got to do with it?: men's hours of paid work. *The British Journal of Sociology*, 57(4), 619–634. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2006.00128.x.
- Diener, E., Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653–663.
- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. W: S. J. Lopez, C. R. Snyder (red.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, (s. 63–73). New York: Oxford Library of Psychology.
- Diener, E. D., Suh, M. E. (1997). Subjective well-being and age: An international analysis. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17(1), 304–324. DOI: 10.1891/0198-8794.17.1.304.
- Doliński D., Łukaszewski W (2000). Typy motywacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Downes, P. E., Kristof-Brown, A. L., Judge, T. A., Darnold, T. C. (2017). Motivational mechanisms of self-concordance theory: Goal-specific efficacy and person–organization fit. *Journal of Business and Psychology*, 32, 197–215. DOI: 10.1007/s10869-016-9444-y.
- Duda, J. L., Williams, G. C., Ntoumanis, N., Daley, A., Eves, F. F., Mutrie, N., Rouse, P. C., Lodhia, R., Blamey, R. V., Jolly, K. (2014). Effects of a standard provision versus an autonomy supportive exercise referral programme on physical activity, quality of life and well-being indicators: a cluster randomised controlled trial. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 11, 1–15. DOI: 10.1186/1479-5868-11-10.
- Eaton, N. R., Keyes, K. M., Krueger, R. F., Balsis, S., Skodol, A. E., Markon, K. E., Grant, B. F., Hasin, D. S. (2012). An invariant dimensional liability model of gender differences in mental disorder prevalence: evidence from a national sample. *Journal of Abnormal Psychology*, 121(1), 282–288. DOI: 10.1037/a0024780.
- Ebner, N. C., Freund, A. M., Baltes, P. B. (2006). Developmental changes in personal goal orientation from young to late adulthood: from striving for gains to maintenance and prevention of losses. *Psychology and Aging*, 21(4), 664–678. DOI: 10.1037/0882-7974.21.4.664.
- Edwards, D. J., Edwards, S. D., Basson, C. J. (2004). Psychological well-being and physical self-esteem in sport and exercise. *International Journal of Mental Health Promotion*, 6(1), 25–32. DOI: 10.1080/14623730.2004.9721921.
- Edwards, S. D., Ngcobo, H. S., Edwards, D. J., Palavar, K. (2005). Exploring the relationship between physical activity, psychological well-being and physical self-perception in different exercise groups. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 27(1), 59–74.
- Ehrlich, C. (2021). The goal-striving reasons framework: Further evidence for its predictive power for subjective well-being on a sub-dimensional level and on an individual goal-striving reasons level as well as evidence for its theoretical difference to self-concordance. *Current Psychology*, 40(5), 2261–2274. DOI: 10.1007/s12144-019-0158-y.
- Ehsan, Z. B. (2015). *Psychological predictors of well-being in relation to goal attainment*. UNSW: School of Psychology, Faculty of Science.
- Emmons, R. A. (1991). Personal strivings, daily life events, and psychological and physical well-being. *Journal of Personality*, 59, 453–472.

- Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being. W: P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh (red.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (s. 313–337). New York: Guilford Press.
- Emmons, R. A. (2003). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guilford Press.
- Erikson, E. H. (2004). *Tożsamość a cykl życia*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Franken, R. E. (2005). *Psychologia motywacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Freire, C., Ferradás, M. D. M., Núñez, J. C., Valle, A., Vallejo, G. (2019). Eudaimonic well-being and coping with stress in university students: The mediating/moderating role of self-efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 48, 1–15.
- Fritz, M. S., MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233–239. DOI: 10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x.
- Fu, F., Liang, Y., An, Y., Zhao, F. (2018). Self-efficacy and psychological well-being of nursing home residents in China: The mediating role of social engagement. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 28(2), 128–140. DOI: 10.1080/02185385.2018.1464942.
- Gasiul, H. (2007). *Teorie emocji i motywacji*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Gasiul, H. (2013). Poczucie szczęścia a dojrzałość człowieka. *Horyzonty Psychologii*, 3, 53–70.
- Gaudreau, P. (2012). Goal self-concordance moderates the relationship between achievement goals and indicators of academic adjustment. *Learning and Individual Differences*, 22(6), 827–832. DOI: 10.1016/j.lindif.2012.06.006.
- Gaudreau, P., Carraro, N., Miranda, D. (2012). From goal motivation to goal progress: the mediating role of coping in the Self-Concordance Model. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(5), 507–528. DOI: 10.1080/10615806.2011.628015.
- Gębuś, D. (2014). Rodzina a kariera zawodowa–dylematy współczesnych młodych kobiet. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica*, 51, 187–203.
- Gorbaniuk, O. (2016). Wykorzystywanie procedury sędziów kompetentnych w naukach społecznych i możliwości jej oceny psychometrycznej za pomocą narzędzi dostępnych w STATISTICA. *Zastosowanie statystyki i data mining w badaniach naukowych. Kraków*, 5–20.

- Gorges, J., Esdar, W., Wild, E. (2014). Linking goal self-concordance and affective reactions to goal conflict. *Motivation and Emotion*, 38, 475–484.
- Grabowski, D. (2014). Jak motywować studentów? Próba udzielenia odpowiedzi w świetle teorii autodeterminacji Richarda Ryana i Edwarda Deci'ego W: B. Kożusznik, J. Polak (red.), *Uczyć z pasją. Wskazówki dla nauczycieli akademickich* (s. 265–296). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Greenfield, E. A., Vaillant, G. E., Marks, N. F. (2009). Do formal religious participation and spiritual perceptions have independent linkages with diverse dimensions of psychological well-being?. *Journal of Health and Social Behavior*, 50(2), 196–212.
- Greguras, G. J., Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539–560.
- Guilford J. P. (1965). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York.
- Hailey Maier, E., Lachman, M. E. (2000). Consequences of early parental loss and separation for health and well-being in midlife. *International Journal of Behavioral Development*, 24(2), 183–189.
- Hajek, A., König, H. H. (2019). The role of optimism, self-esteem, and self-efficacy in moderating the relation between health comparisons and subjective well-being: Results of a nationally representative longitudinal study among older adults. *British Journal of Health Psychology*, 24(3), 547–570. DOI: 10.1111/bjhp.12367.
- Harwas-Napierała, B., Trempała J. (2005). *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka. Tom 2*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hamilton, N. A., Gallagher, M. W., Preacher, K. J., Stevens, N., Nelson, C. A., Karlson, C., McCurdy, D. (2007). Insomnia and well-being. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 75(6), 939–946. DOI: 10.1037/0022-006X.75.6.939.
- Hattie, J. A., Myers, J. E., Sweeney, T. J. (2004). A factor structure of wellness: Theory, assessment, analysis, and practice. *Journal of Counseling & Development*, 82(3), 354–364. DOI: 10.1002/j.1556-6678.2004.tb00321.x.
- Havighurst, R. J. (1997). Zadania rozwojowe kolejnych okresów życia i warunki wypełniania. W: W. Pomykało (red.), *Encyklopedia pedagogiczna* (s. 952–953). Warszawa: Fundacja Innowacja.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression - based approach*, New York: Guilford Press.

- Henry, A. (2021). Goal self-concordance and motivational sustainability: W: A. Al-Hoorie, F. Szabó (red.). *Researching language motivation: A concise guide* (s.61–70). Bloomsbury Academic.
- Henry, A., Thorsen, C., Uztosun, M. S. (2023). Exploring language learners' self-generated goals: Does self-concordance affect engagement and resilience?. *System*, 112, (102971). DOI: 10.1016/j.system.2022.102971.
- Huta, V., Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, 735–762. DOI: 10.1007/s10902-009-9171-4.
- Ilska, M., Kołodziej-Zaleska, A. (2018). Dobrostan hedonistyczny i eudajmonistyczny w sytuacjach kryzysów normatywnych i nienormatywnych. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, 155–184.
- Ionescu, D. (2014). Motivational persistence, optimism and neuroticism as dispositional determinants for self-concordance of goals and psychological well-being. *Analele Științifice ale Universității, Alexandru Ioan Cuza, din Iași. Psihologie*, (2), 79–87.
- Jachimowicz, V., Kostka, T. (2009). Ocena poczucia własnej skuteczności u pensjonariuszy Domu Pomocy Społecznej. *Gerontologia Polska*, 17(1), 23–31.
- Janicka, I. (2008). Konflikt w relacji rodzina-praca a jakość życia jednostki. W: L. Golińska, B. Dudek (Red.). *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 418–430). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Janicka, I. (2011). Satisfaction with marriage in the case of prenuptially cohabitating and non-cohabitating couples. W: H. Liberska (red.), *Relations in Marriage and Family: Genesis* (s. 51–65). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Janowski, K., Steuden, S., Pietrzak, A., Krasowska, D., Kaczmarek, Ł., Gradus, I., Chodorowska, G. (2012). Social support and adaptation to the disease in men and women with psoriasis. *Archives of Dermatological Research*, 304, 421–432.
- Jayawickreme, E., Forgeard, M. J., Seligman, M. E. (2012). The engine of well-being. *Review of General Psychology*, 16(4), 327–342. DOI: 10.1037/a0027990.
- Juczyński, Z. (2000). Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica*, 4, 11 – 24.
- Juczyński Z. (2001), *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11(2-3), 167–187. DOI: 10.1080/08959285.1998.9668030.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. DOI: 10.1037/0021-9010.90.2.257.
- Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karaś, D., Ciecuch, J. (2017). Polska adaptacja kwestionariusza dobrostanu (psychological well-being scales) Carol Ryff. *Annals of Psychology*, 20(4), 815–835.
- Kasser, T., Ryan, R. M. (2001). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative attainment of intrinsic and extrinsic goals. W: P. Schmuck, K. M. Sheldon (red.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (s. 116–131). Goettingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Kasser, T., Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280–287. DOI: 10.1177/0146167296223006.
- Kaźmierczak, M. (2008). *Oblicza empatii w relacjach małżeńskich. Perspektywa psychologiczna*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kelly, R. E., Mansell, W., Wood, A. M. (2015). Goal conflict and well-being: A review and hierarchical model of goal conflict, ambivalence, self-discrepancy and self-concordance. *Personality and Individual Differences*, 85, 212–229. DOI: 10.1016/j.paid.2015.05.011.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022. DOI: 10.1037/0022-3514.82.6.1007.
- Kim, E. S., Sun, J. K., Park, N., Peterson, C. (2013). Purpose in life and reduced incidence of stroke in older adults: The Health and Retirement Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 74(5), 427–432. DOI: 10.1016/j.jpsychores.2013.01.013.
- Kimmel, M.S. (2004). *The gendered society*. New York: Oxford University Press.
- Klamut, R. (2002). *Cel – czas – sens życia*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Klamut, R. (2012). Typy struktury sensu życia a treści celów wybieranych do realizacji. *Roczniki Psychologiczne*, 15(4), 139–158.

- Kociuba, J. (2016). Kulturowe tło dysfunkcji tożsamości jednostki. *Kultura i Wartości*, 18, 14–35. DOI:10.17951/kw.2016.18.15.
- Kodden, B., van Ingen, R., Langeweg, S. (2020). Non-conformism as precursor for self-efficacy and well-being among schoolteachers in the Netherlands. *Humanities and Social Sciences Communications*, 7(1), 1–9. DOI: 10.1057/s41599-020-00551-6.
- Koestner, R., Horberg, E. J., Gaudreau, P., Powers, T., Di Dio, P., Bryan, C., Jochum, R., Salter, N. (2006). Bolstering implementation plans for the long haul: The benefits of simultaneously boosting self-concordance or self-efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(11), 1547–1558. DOI: 10.1177/0146167206291782.
- Koestner, R., Lekes, N., Powers, T. A., Chicoine, E. (2002). Attaining personal goals: self-concordance plus implementation intentions equals success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 231–244. DOI: 10.1037//0022-3514.83.1.231.
- Koletzko, S. H., Herrmann, M., Brandstätter, V. (2015). Unconflicted goal striving: Goal ambivalence as a mediator between goal self-concordance and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(1), 140–156. DOI: 10.1177/0146167214559711.
- Kołodziej, W. (2010). Rola ojca w życiu rodziny i dziecka, W: I. Janicka (red.), *Rodzice i dzieci w różnych systemach rodzinnych* (s. 35–47). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- 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.
- Krok, D. (2013). Nadzieja jako predyktor wymiarów dobrostanu psychicznego. *Polskie Forum Psychologiczne*, 18(2), 157–172.
- Krok, D. (2014). Religijny system znaczeń i poczucie sensu życia jako predyktory eudajmonistycznego dobrostanu psychicznego u osób chorych na nowotwór. *Studia Psychologica UKSW*, 14(2), 25–40.
- Krok, D. (2015). Satysfakcja ze związku małżeńskiego a poziom hedonistycznego i eudajmonistycznego dobrostanu psychicznego małżonków. *Family Forum*. 5, 141–150.
- Krok, D., Gerymski, R. (2019). Self-efficacy as a mediator of the relationship between meaning in life and subjective well-being in cardiac patients. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(3), 242–251. DOI: 10.5114/cipp.2019.89168.

- Krok, D., Zarzycka, B. (2020). Self-efficacy and psychological well-being in cardiac patients: Moderated mediation by affect and meaning-making. *The Journal of Psychology*, 154(6), 411–425. DOI: 10.1080/00223980.2020.1772702.
- Kurcbart, A. (2011). *Psychologiczny obraz ojca w biegu życia*. Warszawa: Difin SA.
- Lachman M. E (2004). Development in Midlife. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 305–331.
- Lachowska, B. (2008). Człowiek dorosły wobec wymagań związanych z funkcjonowaniem w różnych sferach życia: zawodowej i rodzinnej. *Psychologia rozwojowa*, 13(1), 101–114.
- Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina. Konflikt czy synergia?* Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Lachowska, B. (2018). Rodzina – tu powstaje człowiek: w trosce o życie powstające w rodzinie. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*, 33(1), 102-114.
- Lachowska, B., Łokczewska, J., Chrzonstowska, A. (2018). Zaangażowanie w pracę i rodzinę jako źródło dobrostanu psychologicznego mężczyzn. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*, 36(4), 297–310.
- Lamb, M. (2010). *The role of the father in childhood development*. Hoboken, New York: John Wiley and Sons.
- Levinson, D. J. (1990). A theory of life structure development in adulthood. W: C. N. Alexander, E. J. Langer (red.), *Higher stages of human development: Perspectives on adult growth* (s. 35–53). New York: Oxford University Press.
- Li, T., Fung, H. H. (2011). The dynamic goal theory of marital satisfaction. *Review of General Psychology*, 15(3), 246–254.
- Liberska, H. (2004). *Perspektywy temporalne. Wybrane uwarunkowania*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Liberska, H. (2008). Realizacja zadań rozwojowych a poczucie dobrostanu w średniej dorosłości. W: E. Rydz, D. Musiał (red), *Z zagadnień psychologii rozwoju człowieka* (s. 249–262). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Liberska, H. (2015). Rozwój rodziny i rozwój w rodzinie. W: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny* (s.222–240). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lipińska-Grobelny, A., Narska, M. (2021). Self-efficacy and psychological well-being of teachers. *E-mentor*, 3(90), 4–10. DOI: 10.15219/em90.1517.
- Lipka A., Król, M., Waszczak, S., Winnicka-Wejs, A. (2010). *Kształtowanie motywacji wewnętrznej. Koszty jakości i ryzyko*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.

- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15, 273–309. DOI: 10.1177/0013916583153002.
- Little, B. R. (1989). Personal projects analysis: Trivial pursuits, magnificent obsessions, and the search for coherence. W: D. M. Buss, N. Cantor (red.), *Personality psychology* (s. 15–31). New York: Springer.
- Little, B. R. (1993). Personal projects and the distributed self: Aspects of a conative psychology. W: J. Suls (red.), *The self in social perspective: Psychological perspectives on the self* (s. 157–185). New York: Psychology Press.
- Little, B. R. (2006). Personality science and self-regulation: Personal projects as integrative units. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 419–427. DOI:10.1111/j.1464-0597.2006.00262.x.
- Little, B. R. (2007). Prompt and circumstance: The generative contexts of personal projects analysis. W: B. R. Little, K. Salmela-Aro i S. D. Phillips (red.), *Personal Project Pursuit. Goals, Action, and Human Flourishing* (s. 3–49). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Little, B. R., Chambers, N. C. (2004). Personal project pursuit: On human doings and well beings. W: M. Cox, E. Klinger (red.), *Handbook of Motivational Counseling: Concepts, Approaches and Assessment* (s. 65–82). Chichester: Wiley.
- Little, B. R., Gee, T. L. (2007). The methodology of personal projects analysis: Four modules and a funnel. W: B. R. Little, K. Salmela-Aro, S. D. Phillips (red.), *Personal Project Pursuit: Goals, Action and Human Flourishing* (s. 51–93). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Locke, E. A., Latham G. P. (2008). Employee motivation. W: C. L. Cooper, J. Barling (red.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (s.318–333). London: SAGE Publications.
- Locke, E. A., Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance*. New York: Routledge.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139, 439–457.
- Łagowska, K. (2018). *Realizacja celów osobistych w obszarze pracy i rodziny u przedsiębiorców*. Radom: Wydawnictwo UTH.
- Łaguna, M. (2005). Spostrzeganie własnej skuteczności i koncepcja Ja u osób bezrobotnych. Możliwości modyfikacji poprzez działania edukacyjne. *Psychologia Rozwojowa*, 10(1), 69–78.

- Łaguna, M. (2006). Skala skuteczności przedsiębiorczej SSP teoretyczne. *Roczniki Psychologiczne*, 9(2), 103–123.
- Łaguna, M. (2008). Metoda Projektów Osobistych w doradztwie karier. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia* (s. 35–36). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Łaguna, M. (2010). *Przekonania na własny temat i aktywność celowa*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Łaguna, M. (2015). Zasoby osobiste jako potencjał w realizacji celów. *Polskie Forum Psychologiczne*, 20(1), 5–15.
- Łukaszewski, W. (2004). Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych. W: J. Strelau, (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, 2.* (s. 427–440). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Łuczyńska A. (2004). *Zmiana zachowań zdrowotnych. Dlaczego dobre chęci nie wystarczają?* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- McGregor, I., Little, B. R. (1998). Personal Projects, Happiness, and Meaning: On Doing Well and Being Yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494–514.
- Mach, M. M. (2013). Projekty osobiste i poczucie sukcesu życiowego z perspektywy analizy współczesnej rodziny. W: A. Cudo, N. Kopeć, K. Sawicki (red.), *Rodzina wobec wyzwań współczesności* (s. 87–97). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Manandhar, M., Hawkes, S., Buse, K., Nosrati, E., Magar, V. (2018). Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development. *Bulletin of the World Health Organization*, 96(9), 644–653. DOI: 10.2471/BLT.18.211607.
- Marcia, J. E. (1994). Ego identity and object relations. W: J. M. Masling, R. F. Bornstein (red.), *Empirical perspectives on object relations theory* (s. 59–103). American Psychological Association. DOI: 10.1037/11100-003.
- Marcia, J. E. (2006). Ego identity and Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders*, 20(6), 577-596. DOI: 10.1521/pedi.2006.20.6.577
- Mariański, J., 1990: *W poszukiwaniu sensu życia*. Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.
- Marks, N. F., Bumpass, L. L., Jun, H. J. (2001). *Family roles and well-being during the middle life course*. Madison, MI: Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison.

- Matteucci, M. C., Soncini, A. (2021). Self-efficacy and psychological well-being in a sample of Italian university students with and without Specific Learning Disorder. *Research in Developmental Disabilities, 110*. DOI: 10.1016/j.ridd.2021.103858.
- Matud, M. P., López-Curbelo, M., Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(19), 3531. DOI: 10.3390/ijerph16193531.
- Matysiak, A. (2005). The sharing of professional and household duties within Polish couples – preferences and actual choices. *Studia Demograficzne, 1*, 122–154.
- McGregor, I., Little, B. R. (1998). Personal Projects, Happiness, and Meaning: On Doing Well and Being Yourself. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 494–512.
- Miluska, J. (2015). Kulturowa różnorodność rodziny. W: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny* (s.369-383). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Milyavskaya, M., Nadolny, D., Koestner, R. (2014). Where do self-concordant goals come from? The role of domain-specific psychological need satisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin, 40*(6), 700–711. DOI: 10.1177/0146167214524445
- Mischel, W. (1973). Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. *Psychological Review, 80*(4), 252–283.
- Moeini, B., Shafii, F., Hidarnia, A., Babaii, G. R., Birashk, B., Allahverdipour, H. (2008). Perceived stress, self-efficacy and its relations to psychological well-being status in Iranian male high school students. *Social Behavior and Personality: an International Journal, 36*(2), 257–266. DOI: 10.2224/sbp.2008.36.2.257.
- Nicklin J. M., Williams K. J. (2011), Self-regulation of goals and performance. Effects of discrepancy feedback, regulatory focus, and self-efficacy. *Psychology, 2*(3), 187–200. DOI:10.4236/psych.2011.2303.
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., Deci, E. L. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality, 43*(3), 291–306. DOI: 10.1016/j.jrp.2008.09.001.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology, 144*(4), 389-406.
- Nowak, G., Pawlas, K., Duda, S., Kulik, A., Nowak, D. (2018). Poczucie własnej skuteczności a zachowania zdrowotne i satysfakcja z życia studentów dietetyki. *Psychologia Rozwojowa, 23*(3), 83–95.

- Nurmi, J.-E., Pulliainen, H., Salmela-Aro, K. (1992). Age differences in adults' control beliefs related to life goals and concerns. *Psychology and Aging*, 7(2), 194–196. DOI: 10.1037/0882-7974.7.2.194.
- Nurmi, J.E., Salmela-Aro, K. (2002). Goal construction, reconstruction and depressive symptomatology in a life span context: The transition from school to work. *Journal of Personality*, 70(3), 385–420. DOI: 10.1111/1467- 6494.05009.
- Nuttin, J. (1984). *Motivation, planning. and action--a relational theory of behavior dynamics*. Louvain: Press Universitaires de Louvain.
- Oettingen, G. (2000). Expectancy effects on behavior depend on self-regulatory thought. *Social Cognition*, 18(2), 101–129. DOI: 10.1521/soco.2000.18.2.101.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2008). Właściwości osobowości sprzyjające chorobom somatycznym-rola typu D. *Psychoonkologia*, 12(1), 7–6.
- Oleś, P. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Oleś, P. (2011). *Psychologia człowieka dorosłego: Ciągłość – zmiana - integracja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Oleś, P., Drat-Ruszczak, K. (2008). Osobowość. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (s. 651–764). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Perrone, K. M., Civiletto, Ch. L., Webb, L. K. i Fitch, J. C. (2004). Perceived Barriers to and Supports of the Attainment of Career and Family Goals Among Academically Talented Individuals. *International Journal of Stress Management*, 11(2), 114–131. DOI: 10.1037/1072-5245.11.2.114.
- Pervin, L. A. (2002). *Psychologia osobowości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Plemmons, S. A., Weiss, H. M. (2013). Goals and affect. W: S.A. Plemmons, H. M. Weiss, *New developments in goal setting and task performance* (s. 117–132). New York: Routledge.
- Plopa, M. (2007). *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Plopa, M. (2015). *Psychologia rodziny: teoria i badania. Wydanie VII*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

- Powers, T. A., Koestner, R., Topciu, R. A. (2005). Implementation Intentions, Perfectionism, and Goal Progress: Perhaps the Road to Hell Is Paved With Good Intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(7), 902–912.
- Požarska-Zarzecka, M., Oleś, P. (2019). Dobrostan psychologiczny, postawy egzystencjalne i bilans życia w wieku starszym. *Psychologia Rozwojowa*, 24(4), 57–70.
- Pudrovska, T. (2009). Parenthood, stress, and mental health in late midlife and early old age. *The International Journal of Aging and Human Development*, 68(2), 127–147. DOI: 10.2190/AG.68.2.b.
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Reykowski, J. (1992). *Procesy motywacyjne, motywacja, osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Romero, E., Villar, P., Luengo, M. Á., Gómez-Fraguela, J. A. (2009). Traits, personal strivings and well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 535–546. DOI: 10.1016/j.jrp.2009.03.006.
- Rostowska, T. (2008). *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Rostowska, T. (2009). Aktywność zawodowa małżonków a jakość życia. W: T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań* (s. 60–80). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Rostowska, T., Borchet, J. (2016). Proces parentyfikacji w kontekście teorii systemowej. *Roczniki Pedagogiczne*, 8(3), 5–21. DOI: 10.18290/rped.2016.8(44).3-1.
- Rostowski, J. (2006). Nierówność zawodowa kobiet a doświadczenie zadowolenia i jakości życia w miejscu pracy. Wybrane aspekty. W: T. Rostowska (red.), *Jakość życia rodzinnego. Wybrane zagadnienia* (s. 43–70). Łódź: Wyższa Szkoła Informatyki.
- Rothrauff, T., Cooney, T. M. (2008). The role of generativity in psychological well-being: Does it differ for childless adults and parents?. *Journal of Adult Development*, 15(3), 148–159. DOI: 10.1007/s10804-008-9046-7.
- Rothrauff, T. C., Cooney, T. M., An, J. S. (2009). Remembered parenting styles and adjustment in middle and late adulthood. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 64(1), 137–146. DOI: 10.1093/geronb/gbn008.

- Rottmann, N., Dalton, S. O., Christensen, J., Frederiksen, K., Johansen, C. (2010). Self-efficacy, adjustment style and well-being in breast cancer patients: a longitudinal study. *Quality of Life Research*, 19(6), 827–836. DOI:10.1007/s11136-010-9653-1.
- 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. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Ryan, R. M., Huta, V., Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139–170. DOI: 10.1007/s10902-006-9023-4
- Rydz, S. (2015). Samotne rodzicielstwo. W: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny* (s.243–258). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations of the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (2008). Challenges and opportunities at the interface of aging, personality, and well-being. W: O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin (red.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (s. 399–418). New York: The Guilford Press.
- Ryff, C. D. (2013). Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization. W: A. S. Waterman (red.), *The Best within Us: Positive Psychology Perspectives on Eudaimonia* (s. 77–98), Washington: American Psychological Association.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in Science and Practice. *Psychother Psychosomatic*, 83(1), 10–28. DOI: 10.1159/000353263.
- Ryff, C. D. (2017). Eudaimonic well-being, inequality, and health: Recent findings and future directions. *International Review of Economics*, 64(2), 159–178. DOI: 10.1007/s12232-017-0277-4.
- Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–729. DOI:10.1037/0022-3514.69.4.719.

- Ryff, C.D., Radler, B.T., Friedman, E.M. (2015). Persistent psychological well-being predicts improved self-rated health over 9–10 years: Longitudinal evidence from MIDUS. *Health Psychology Open*, 2(2), 1–11. DOI: 10.1177/2055102915601582.
- Ryff, C., Singer, B. (2002). From social structure to biology. Integrative Science in Pursuit of Human Health and Well-Being. *Handbook of Positive Psychology*, 63, 541–555.
- Ryff, C. D., Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39. DOI 10.1007/s10902-006-9019-0.
- Sagone, E., De Caroli, M. E. (2013). Relationships between resilience, self-efficacy and thinking styles in Italian middle adolescents. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 92, 838–845. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.08.763.
- Salami, S. O., Ogundokun, M. O. (2009). Emotional intelligence and academic self-efficacy as predictors of academic performance among senior secondary school students in Oyo State, Nigeria. *Perspectives in Education*, 25(3), 175–185.
- Salmela-Aro, K. (2009). Personal goals and well-being during critical life transitions: Channelling, choice, co-agency and adjustment. *Advances in Life Course Research*, 14(1–2), 63–73. DOI: 10.1016/j.alcr.2009.03.003.
- Sedighi Arfaee, F., Tabesh, R. (2022). The Role of Mindfulness, Maladaptive Perfectionism, and Positive Affect in Predicting Goal Self-Concordance. *Positive Psychology Research*, 8(1), 33–46. DOI: 10.22108/ppls.2022.130980.2206.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S., Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251. DOI: 10.1027/10155759.18.3.242.
- Schwartz, C. E., Keyl, P. M., Marcum, J. P., Bode, R. (2009). Helping others shows differential benefits on health and well-being for male and female teens. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 431–448. DOI: 10.1007/s10902-008-9098-1.
- Schwarzer, R., Born, A. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*, 3, 177–190.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K., Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the general self-efficacy scale. *Applied Psychology*, 46(1), 69–88.
- Schwarzer, R., Fuchs, R. (1995). Self-efficacy and health behaviours. W: M. Coonner, P. Norman (red.) *Predicting Health Behavior: Research and Practice with Social Cognition Models*. (s. 163–196). Buckingham: Open University Press.

- Schwarzer, R., Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analysis. *Applied Psychology*, 57, 152–171. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. W: J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (red.), *Measures in health psychology: A user's portfolio* (s. 35–38). Windsor: NFER-Nelson.
- Schwarzer, R., Mueller, J., Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the Internet: Data collection in cyberspace. *Anxiety, Stress, and Coping*, 12, 145–161.
- Schwarzer, R., Schröder, K. (1997). Effects of self-efficacy and social support on postsurgical recovery of heart patients. *The Irish Journal of Psychology*, 18(1), 88–103.
- Seedat, S., Scott, K. M., Angermeyer, M. C., Berglund, P., Bromet, E. J., Brugha, T. S., Kessler, R. C. i in. (2009). Cross-national associations between gender and mental disorders in the World Health Organization World Mental Health Surveys. *Archives of General Psychiatry*, 66(7), 785–795. DOI: 10.1001/archgenpsychiatry.2009.36.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2, 3–12.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish*. New York: The Free Press.
- Shah, J., Higgins, E. T. (2001). Regulatory concerns and appraisal efficiency: The general impact of promotion and prevention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 693–705. DOI: 10.1037/0022-3514.80.5.693.
- Shahar, G., Kalnitzki, E., Shulman, S., Blatt, S. J. (2006). Personality, motivation, and the construction of goals during the transition to adulthood. *Personality and Individual Differences*, 40, 53–63. DOI: 10.1016/j.paid.2005.06.016.
- Shaw, B. A., Krause, N., Chatters, L. M., Connell, C. M., Ingersoll-Dayton, B. (2004). Emotional support from parents early in life, aging, and health. *Psychology and Aging*, 19(1), 4–12. DOI: 10.1037/0882-7974.19.1.4.
- Sheldon, K. M. (2014). Becoming oneself: The central role of self-concordant goal selection. *Personality and Social Psychology Review*, 18(4), 349–365. DOI: 10.1177/1088868314538549.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546–557. DOI: 10.1177/0146167298245010.

- Sheldon, K. M., Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: the self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482–497.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Ryan, R. M., Chirkov, V., Kim, Y., Wu, C., Demir, M., Sun, Z. (2004). Self-concordance and subjective well-being in four cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 209–223. DOI: 10.1177/0022022103262245.
- Sheldon, K. M., Houser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal attainment, and the pursuit of happiness: Can there be an upward spiral?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 152–165. DOI: 10.1037/0022-3514.80.1.152.
- Sheldon, K. M., Goffredi, R. (2023). 17 Using Free Will Wisely: The Self-Concordance Model. W: R. M. Ryan (red.), *The Oxford Handbook of Self-Determination Theory* (s. 346–351). New York: Oxford University Press.
- Sheldon, K. M., Gordeeva, T., Sychev, O., Osin, E., Titova, L. (2020). Self-concordant goals breed goal-optimism and thus well-being. *Current Psychology*, 1–9. DOI: 10.1007/s12144-020-01156-7.
- Sheldon, K. M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 531–543.
- Sheldon, K. M., Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1319–1331. DOI: 10.1177/01461672982412006.
- Sheldon, K. M., Prentice, M., Osin, E. (2019). Rightly crossing the Rubicon: Evaluating goal self-concordance prior to selection helps people choose more intrinsic goals. *Journal of Research in Personality*, 79, 119–129. DOI: 10.1016/j.jrp.2019.03.001.
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L., Lu, C. Q. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274–288. DOI: 10.1037/1072-5245.12.3.274.
- Siddiqui, S. (2015). Impact of self-efficacy on psychological well-being among undergraduate students. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3), 5–16.
- Sikora, K. (2005). Zmiana osobowości w ujęciu psychologii projektów osobistych. W: A. Niedźwieńska (red.), *Zmiana osobowości: Wybrane zagadania* (s. 73–87). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Sikora, K. (2008). Projekty osobiste – samoregulacja ukierunkowana na rozwój. W: A. Niedźwieńska (red.), *Samoregulacja w poznaniu i działaniu* (s. 103–121). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

- Sloan, C., Conner, M., Gough, B. (2014). How does masculinity impact on health? A quantitative study of masculinity and health behaviour in a sample of UK men and women. *Psychology of Men & Masculinity*, 21, 1–12. DOI:10.1037/a0037261.
- Smith, A., Ntoumanis, N., Duda, J. (2007). Goal striving, goal attainment, and well-being: Adapting and testing the self-concordance model in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 29(6), 763–782. DOI: 10.1123/jsep.29.6.763.
- Smith, A. L., Ntoumanis, N., Duda, J. L., Vansteenkiste, M. (2011). Goal striving, coping, and well-being: A prospective investigation of the self-concordance model in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(1), 124–145. DOI: 10.1123/jsep.33.1.124
- Smorzewska, B. (2008). *Cele osób rozpoczynających karierę zawodową a ich przystosowanie do pracy*. Praca doktorska. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Smyth, A. P., Werner, K. M., Milyavskaya, M., Holding, A., Koestner, R. (2020). Do mindful people set better goals? Investigating the relation between trait mindfulness, self-concordance, and goal progress. *Journal of Research in Personality*, 88, 1–15. DOI: 10.1016/j.jrp.2020.104015.
- Sobolewska-Popko, A. (2015). Konflikt i integracja ról rodzinnych i zawodowych. *Przegląd naukowo-metodyczny*. 2(27), 271–285.
- Somech, A., Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–19. DOI: 10.1037/1076-8998.12.1.1.
- Son, J., Wilson, J. (2012). Volunteer work and hedonic, eudemonic, and social well-being. *Sociological Forum*, 27(3), 658–681. DOI: 10.1111/j.1573-7861.2012.01340.x.
- Soysa, C. K., Wilcomb, C. J. (2015). Mindfulness, self-compassion, self-efficacy, and gender as predictors of depression, anxiety, stress, and well-being. *Mindfulness*, 6, 217–226. DOI: 10.1007/s12671-013-0247-1.
- Staudinger, U. M., Fleeson, W., Baltes, P. B. (1999). Predictors of subjective physical health and global well-being: Similarities and differences between the United States and Germany. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 305–319. DOI: 10.1037/0022-3514.76.2.305.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21–35. DOI: 10.3200/JRLP.142.1.21-36.

- Strobel, M., Tumasjan, A., Spörrle, M. (2011). Be yourself, believe in yourself, and be happy: Self-efficacy as a mediator between personality factors and subjective well-being. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(1), 43-48.
- Strykowska, M. (2007). Adaptacyjna funkcja tożsamości zawodowej. W: M. Strykowska (red.), *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjne* (s. 15–40). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Sun, S., Vancouver, J. B., Weinhardt, J. M. (2014). Goal choices and planning: Distinct expectancy and value effects in two goal processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 125(2), 220–233. DOI:10.1016/j.obhdp.2014.09.002.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (s. 197–261). San Francisco: Jossey Bass.
- Świątochowski, W. (2015). Rodzina w ujęciu systemowym. W: I. Janicka, H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny* (s.21–45). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tadić, M., Bakker, A. B., Oerlemans, W. G. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51(6), 735–750. DOI: 10.1016/j.jsp.2013.07.002.
- Thacher, T.M., Bailis, D.S. (2012). Selective defensiveness or nondefensiveness: How does relative autonomy relate to excuse-making when goal pursuits do not succeed? *Motivation and Emotion*, 36 (3), 323–337. DOI: 10.1007/s11031-011-9248-3.
- Timoszyk-Tomczak, C. (2010). Charakterystyka celów wyznaczanych przez ludzi młodych. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Studia Sociologica*, 20, 153–171.
- Tomaszewski, T. (1977). Struktura i mechanizmy regulacyjne czynności człowieka. W: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Trempała, J. (2000). Koncepcje rozwoju człowieka. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t.1, s. 256–283). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Trzcinski, E., Holst, E. (2012). Gender differences in subjective well-being in and out of management positions. *Social Indicators Research*, 107, 449–463. DOI: 10.1007/s11205-011-9857-y.
- Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.

- Urbański, J. (2000). Człowiek jako podmiot pracy. W: A. Bańka (red.), *Z zagadnień zarządzania zasobami pracy* (s. 55–75). Płock: Wydawnictwo Naukowe NOVUM.
- Walker, A. McGraw, L. (2000). Who is responsible for responsible father? *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 563–569.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41-79. DOI: 10.1007/s10902-006-9020-7.
- Waterman A.S., Schwartz S.J., Zamboanga B.L., Ravert R.D., Williams M.K., Agocha V.B., Kim S.Y., Don-nellan M.B. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demo-graphic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41–61. DOI: 10.1080/17439760903435208.
- Wei J, Chen Y, Zhang Y, Zhang J (2020) How Does Entrepreneurial Self-Efficacy Influence Innovation Behavior? Exploring the Mechanism of Job Satisfaction and Zhongyong Thinking. *Frontiers in Psychology*. 11. 708. DOI 10.3389/fpsyg.2020.00708.
- Werner, K. M., Milyavskaya, M., Foxen-Craft, E., Koestner, R. (2016). Some goals just feel easier: Self-concordance leads to goal progress through subjective ease, not effort. *Personality and Individual Differences*, 96, 237–242. DOI:10.1016/j.paid.2016.03.002.
- WHO, Preamble to the Constitution of the World Health Organization, przyjęta w trakcie Międzynarodowej Konferencji Zdrowia, Nowy Jork, 19-22 czerwca 1946; podpisana 22 czerwca 1946 przez 61 reprezentantów państw, weszła w życie 7 kwietnia 1948.
- WHO, World Health Statistics 2018: Monitoring Health for the SDGs, Sustainable Development Goals; World Health Organization: Geneva, Switzerland, 2018.
- Wnuk, M., Zielonka, D., Purandare, B., Kaniewski, A., Klimberg, A., Ulatowska-Szostak, E., Palicka, E., Zarzycki A., Kaminiarz, E. (2013). Przegląd koncepcji jakości życia w naukach społecznych. *Hygeia Public Health*, 48(1), 10–16.
- Wojcieszek A., Nawalana A., Majda A. (2017), Poczucie własnej skuteczności oraz satysfakcji z życia w grupie małopolskich funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. *Problemy Pielęgniarstwa*, 25(1), 56–61.

- Wojtowicz, E. (2014). Motywowanie do szczęścia poprzez wspieranie autonomii dziecka – perspektywa teorii autodeterminacji. *Fides et Ratio*, 3(19), 29–37.
- Wołk, Z. (2000). *Kultura pracy*. Sulechów: Wyższa Szkoła Zawodowa Administracji Publicznej w Sulechowie.
- Van Kammen, R. (2022). *Wat is het effect van docentondersteuning en self-efficacy bij het streven naar self-concordant goals in het voortgezet onderwijs?* Master Onderwijswetenschappen, Open Universiteit.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279–300. DOI: 10.1037/1076-8998.12.3.279.
- Vansteenkiste, M., Aelterman, N., De Muynck, G. J., Haerens, L., Patall, E., Reeve, J. (2018). Fostering personal meaning and self-relevance: A self-determination theory perspective on internalization. *The Journal of Experimental Education*, 86(1), 30–49. DOI: 10.1080/00220973.2017.1381067.
- Vansteenkiste, M., Sheldon, K. M. (2006). There's nothing more practical than a good theory: Integrating motivational interviewing and self-determination theory. *British Journal of Clinical Psychology*, 45(1), 63–82. DOI:10.1348/014466505X34192.
- Vasalampi, K., Salmela-Aro, K., Nurmi, J.-E. (2009). Adolescents' self-concordance, school engagement, and burnout predict their educational trajectories. *European Psychologist*, 14(4), 332–341. DOI: 10.1027/1016-9040.14.4.332.
- Veenhoven, R. (1994). Is happiness a trait? Tests of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research*, 32(2), 101–160. DOI: 10.1007/BF01078732.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction research. *Social Indicators Research*, 37, 1–46.
- Xi, X., Wang, Y., Jia, B. (2017). The effect of social support on subjective well-being Mediator roles of self-esteem and self-efficacy. W: *International Conference on Humanities and Social Science Research* (s. 487–499). Atlantis Press.
- Yau, P. S., Shane, J., Heckhausen, J. (2021). Developmental goals during the transition to young adulthood. *International Journal of Behavioral Development*, 45(6), 475–483.

- Yuksel, A., Bayrakci, H., Bahadır-Yilmaz, E. (2019). Self-efficacy, psychological well-being and perceived social support levels in pregnant women. *International Journal of Caring Sciences*, 12(2), 1–10.
- Zaleski, Z. (1987). *Motywacyjna funkcja celów w działalności człowieka. Studium psychologiczne*. Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.
- Zaleski, Z. (1990). Cele osobiste a sens życia. W: K. Obuchowski, B. Puszczewicz (red.), *Sens życia* (s. 41–46). Warszawa: Wydawnictwo Nurt.
- Zaleski, Z. (1991). *Psychologia zachowa celowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zalewska, A. M. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej Academica.
- Zalewska, A. M., Jaros R. (2008). *Społeczne i psychologiczne uwarunkowania bezrobocia – posiadane przekonania a sytuacja na rynku pracy*. Łódź: Piątek Trzynastego.
- Zalewska-Łunkiewicz, K., Chudzicka-Czupała, A. (2018). Wybrane korelaty dobrostanu psychicznego kandydatów na asystentów zdrowienia. *Czasopismo Psychologiczne Psychological Journal*, 24(3), 357–383. DOI: 10.14691/CPJ.24.3.573.
- Zheng, X., Xie, F., Ding, L. (2018). Mediating role of self-concordance on the relationship between Internet altruistic behaviour and subjective wellbeing. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 12, 1–7. DOI: 10.1017/prp.2017.14.
- Zientek, I. (2006). Poczucie własnej skuteczności w wymiarze międzykulturowym: Ocena Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej. *Czasopismo Psychologiczne*, 12(1), 61–71.
- Zięba, M. (2012). Samoocena i nadzieja a formalne właściwości projektów osobistych. *Przegląd psychologiczny* 55(2), 161–178.
- Zirkel, S., Cantor, N. (1990). Personal construal of life tasks: Those who struggle for independence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 172–185.
- Ziółkowska B. (2005), Okres wczesnej dorosłości. Jak rozpoznać potencjał młodych dorosłych. W: A.I. Brzezińska (red.), *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa* (s. 423–468.). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

SPIS TABEL

Tabela 1. Statystyki opisowe rozkładu zmiennych uwzględnionych w badaniu oraz wartości współczynników korelacji r Personna między zmiennymi.....	99
Tabela 2. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku pomiędzy uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a globalnym dobrostanem psychologicznym i jego wymiarami	109
Tabela 3. Analiza zgodności opinii sędziów w przypisywaniu celów do kategorii.....	110
Tabela 4. Cele przypisane do kategorii edukacja realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy	111
Tabela 5. Cele przypisane do kategorii cele interpersonalne realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy	112
Tabela 6. Cele przypisane do kategorii cele intrapersonalne realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy	113
Tabela 7. Cele przypisane do w kategorii obowiązki domowe realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy	114
Tabela 8. Cele przypisane do kategorii praca realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy	115
Tabela 9. Cele przypisane do kategorii rekreacja realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy	116
Tabela 10. Cele przypisane do kategorii zdrowie realizowane w obszarze rodziny i w obszarze pracy	117
Tabela 11. Rozkład liczebności i rozkład procentowy celów realizowanych w obszarze rodziny i w obszarze pracy przypisanych do siedmiu kategorii celów	118

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Kontinuum autodeterminacji.....	59
Rysunek 2. Model zgodności z Ja motywacji celu.....	64
Rysunek 3. Model teoretyczny zależności między zmiennymi uwzględnionymi w badaniu..	83
Rysunek 4. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z globalnym dobrostanem psychologicznym	100
Rysunek 5. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem autonomii	101
Rysunek 6. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem panowanie nad środowiskiem	103
Rysunek 7. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem rozwój osobisty.....	104
Rysunek 8. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem pozytywne relacje z innymi.....	105
Rysunek 9. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem cel życiowy.....	106
Rysunek 10. Zgodność z Ja motywacji celów realizowanych w obszarze pracy i w obszarze rodziny jako mediatory związku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności z wymiarem akceptacja siebie.....	107

ANEKS

Załącznik 1. *Kwestionariusz danych demograficznych*

Życiowe cele i projekty

1. Proszę podać miejsce aktualnego zamieszkania (wpisując krzyżyk obok wybranej odpowiedzi):

wieś duże miasto (od 50 tys. do 100 tys.)

małe miasto (do 50 tys.) bardzo duże miasto (powyżej 100 tys.)

2. Proszę o podanie wieku.....

3. Proszę podać (w latach) staż Pana pracy zawodowej.....

4. Proszę zaznaczyć, jakie wykształcenie Pan posiada:

podstawowe, zasadnicze zawodowe

średnie

wyższe, pomaturalne, podyplomowe

5. Proszę podać na jakim stanowisku Pan pracuje:

robotnicze, produkcyjne

urzędnicze, administracyjne

nauczycielskie

kierownicze, dyrektorskie

inne

6. Proszę określić (w przybliżeniu) ile wynosi Pana miesięczny dochód:.....

7. Ile godzin tygodniowo poświęca Pan na pracę zawodową (przybliżona liczba godzin wskali jednego, przeciętnego tygodnia):.....

8. Ile czasu dziennie przeznaczają Pan na następujące aktywności (przybliżony przeciętny czas w minutach przypadający na jeden dzień):

-prowadzenie gospodarstwa domowego (sprzątanie, gotowanie, zakupy, naprawy itp.).....

-sprawowanie opieki nad dziećmi (odrabianie lekcji, zajęcia dodatkowe, wizyty u lekarza itp.).....

9. Proszę o podanie wieku wychowywanych dzieci:

.....

10. Proszę o określenie swojego stanu cywilnego:

___ pozostaję w związku (małżeńskim, partnerskim) ___ nie pozostaję w związku

11. Jeśli pozostaje Pan w związku, proszę o podanie, czy jest to Pana:

___ pierwszy związek ___ kolejny związek

12. Proszę podać staż (w latach) Pana aktualnego związku

Załącznik 2. Analiza Projektów Osobistych

Ludzie realizują w swoim życiu różne osobiste projekty. Osobisty projekt to jakikolwiek program aktywności lub jakakolwiek sprawa, z którą wiążą się Twoje pragnienia, zamiary lub plany (np. „zrzucanie kilku kilogramów nadwagi”, „uczenie się gry na pianinie”). Projekty mogą być krótko- lub długoterminowe, konkretne lub abstrakcyjne, pozytywne lub negatywne, rozplanowane lub nie, realizowane samodzielnie lub wraz z innymi.

Wybierz 3 Twoje osobiste projekty, cele, zamiary, które aktualnie realizujesz, a które uważasz za najważniejsze lub najbardziej typowe dla Twojego aktualnego życia związanego z Twoją pracą zawodową:

1.....

2.....

3.....

Wybierz także 3 osobiste projekty, cele, zamiary, które aktualnie realizujesz, a które uważasz za najważniejsze lub najbardziej typowe dla Twojego aktualnego życia związanego z Twoją rodziną:

1.....

2.....

3.....

Załącznik 3. *Kwestionariusz Zgodności z Ja Celu* Sheldona i Kassera (1998) w tłumaczeniu Lachowskiej (materiały niepublikowane)

Projekt:.....

Ustosunkowując się do poniższych stwierdzeń podaj dlaczego dążysz do tego celu, realizujesz ten zamiar. Użyj poniższej skali przyjmującej wartości od 1 do 9, gdzie cyfra 1 oznacza, że wcale nie z podanego powodu, zaś cyfra 9 oznacza, że całkowicie z podanego powodu.

1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9

wcale nie z tego powodu

całkowicie z tego powodu

Starasz się osiągnąć ten cel, ponieważ ktoś inny chce tego od Ciebie lub zmusza Cię do tego sytuacja.	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Starasz się osiągnąć ten cel, ponieważ czułbyś się zawstydzony, winny, lub zdenerwowany, gdybyś tego nie robił.	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Starasz się osiągnąć ten cel, bo naprawdę wierzysz, że jest on tak ważny by go mieć.	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Starasz się osiągnąć ten cel ze względu na przyjemność lub stymulację, jaką daje Ci ten cel.	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Załącznik 4. Definicje kategorii celów oraz przykładowe cele prezentowane sędziom w trakcie szkolenia

Kategoria	Definicja	Przykładowe cele
Edukacja	Projekty związane z nauką i zdobywaniem nowej wiedzy. Cele dotyczące nabywania nowych umiejętności i kwalifikacji.	Zdobycie certyfikatu. Ukończyć studia. Napisać pracę dyplomową. Dokształcanie. Nauka języka angielskiego. Podwyższanie kwalifikacji.
Praca	Projekty związane z pracą, zadania powiązane z wykonywanym zawodem oraz realizacją obowiązków dotyczących pracy zawodowej. Cele obejmujące kwestie wynagrodzenia i zarobków.	Znaleźć lepszą pracę. Skończyć inwentaryzację do wtorku. Zdobyc awans zawodowy. Podwyżka. Poszukiwanie nowych klientów. Rozwój firmy.
Zdrowie	Cele dotyczące własnego zdrowia i ciała. Projekty związane z wyglądem oraz dotyczące czynności nie rekreacyjnych, a poprawiających sprawnością fizyczną.	Schudnąć. Ograniczenie alkoholu. Pić więcej wody. Aktywność fizyczna. Dbanie o zdrowie. Rzucenie palenia papierosów.
Interpersonalne	Projekty dotyczące radzenia sobie w relacjach z innymi ludźmi. Cele te dotyczą relacji nawiązywanych z rodziną, w tym żoną i dziećmi oraz współpracownikami i znajomymi.	Częściej odwiedzać rodziców. Dogadać się z koleżanką. Poprawić relacje w małżeństwie. Spędzać więcej czasu z rodziną. Lepsze relacje z szefem. Dobre relacja z pracownikami.
Intrapersonalne	Cele dotyczące Ja i sfery życia wewnętrznego człowieka. Związane są z ogólnym radzeniem sobie, obejmują adaptację, dostosowanie i samodoskonalenie jednostki, w tym rozwój osobisty. Projekty w tej kategorii zawierają poglądy na temat własnej osoby, projekty duchowe i filozoficzne.	Przestać być taki aspołeczny. Praca nad samooceną. Być asertywnym. Uzyskać spokój wewnętrzny. Samodoskonalenie. Rozwój osobisty.
Rekreacja	Projekty dotyczące wypoczynku, hobby i rekreacji - samodzielnej bądź z innymi osobami. Cele związane ze spędzaniem czasu wolnego, w tym czasu wolnego spędzanego z żoną i dziećmi.	Skok na bungee. Czytać więcej ciekawych książek. Jazda na rowerze. Wakacje z rodziną. Zagraniczne wakacje. Zabrać żonę na kolację.
Obowiązki domowe	Cele związane z organizacją i zarządzaniem życiem codziennym: domowym i rodzinnym, w tym czynności obejmujące utrzymanie domu i rodziny, finanse, opiekę nad dziećmi. Projekty dotyczące komfortu życia oraz związane z obowiązkami obejmującymi wychowywanie dzieci.	Posprzątać piwnicę. Naprawić samochód. Zaspokajanie potrzeb rodziny. Kupno samochodu. Budowa domu. Wykształcenie syna.

Załącznik 5. Pozostałe cele realizowane przez mężczyzn w obszarze pracy przypisane przez sędziów do kategorii praca

Cele należące do kategorii praca (realizowane w obszarze pracy)	R	n
Aktualizacja „szachowska” 2-3 razy w miesiącu	4,00	1
Analizy bukmacherskie	4,00	1
Chęć pracy proporcjonalnie do zarobków	4,60	1
Indywidualny program nauczania matematyki	4,00	1
Możliwe maksymalne wdrożenie się w pracę administracyjną	5,00	1
Negocjacja kontraktu	5,00	1
Pomoc psychologiczna dzieciom niedostosowanym	4,80	1
Poznanie specyfiki pracy u nowego pracodawcy	5,00	1
Pozycja społeczna w pracy	4,80	1
Projektowanie	4,60	1
Przetrwanie reformy edukacji	4,00	1
Rozpocząć strajk w firmie	4,80	1
Serwisowanie stacji	4,80	1
Sprawdzić kartkówki	4,80	1
Sumienna praca	4,80	1
Tyle samo powrotów, co wyjazdów służbowych	4,00	1
Ulepszenie technik sprzedażowych	4,00	1
Większa efektywność pracy	4,40	1
Większe zaangażowanie w pracę	4,60	1
Wyjechanie na kontrakt za granicę	5,00	1
Wymuszenie na pracodawcy Home Office	4,40	1
Wypracowanie liczby godzin skutkujących premią	5,00	1
Zaangażowanie w nowy projekt	5,00	1
Zejście z zaległych urlopów	4,20	1
Zmienić gabinet	4,80	1

Adnotacja. R – mediana przypisanych rang, n – liczebność powtórzeń celu