

Barbara Mróz

Poczucie jakości życia w grupie kierowników i specjalistów : test modelu MOA

Problemy Zarządzania 12/1, 191-206

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Poczucie jakości życia w grupie kierowników i specjalistów – test modelu MOA

Nadesłany: 12.10.13 | Zaakceptowany do druku: 17.12.13

Barbara Mróz*

W artykule zaprezentowano istotne dla psychologii zarządzania i osobowości kwestie odnoszące się do praktyki funkcjonowania pracowników wyższego szczebla. Testowane w badaniu hipotezy zostały sformułowane na podstawie modelu osobowościowo-aksjologicznego MOA, będącego rozwinięciem koncepcji potrzeb Ryana i Deciego, koncepcji przystosowania Rottera oraz wartości Rokeacha. Badano związek poczucia jakości życia u pracowników wyższego szczebla z uwarunkowaniami osobowościowymi i aksjologicznymi. Za pomocą analizy regresji oraz równań strukturalnych oceniono wpływ badanych zmiennych. Okazało się, że model MOA różnicuje pracowników wyższego szczebla. Współczynnik determinacji uzyskał 49% wariancji wyjaśnianej zmiennej poczucia jakości życia w modelu strukturalnym. Prawie połowę zmienności wyników poczucia jakości życia u pracowników wyższego szczebla można tłumaczyć związkiem cech osobowości i wartości.

Słowa kluczowe: model MOA, osobowość, wartości, poczucie jakości życia, kierownicy, specjaliści.

Personality and axiological model MOA in the sense of the quality of life of senior managers

Submitted: 12.10.13 | Accepted: 17.12.13

In this paper I have attempted to present issues resulting from the management and personality psychology, including their implications for company management practice and for their impact on managers well-being and a quality of life. My research, based on Ryan and Deci concept, concerns the psychological needs, adaptation (Rotter) and hierarchical values (Rokeach) of senior managers. I assumed that the sense of the quality of life would reveal a significant relationship with personality-related and axiological dimensions among senior managers. I hypothesized positive correlation between independent personality-related variables distinguished in the personality and axiological model MOA for the sense of the quality of life such as the structure of needs (competence, autonomy, relatedness), adaptation and professional achievements. I also assumed a positive correlation between independent axiological variables: final and instrumental values. The determination rate was 0.49, that is it obtained 49% of variance of the variable of the sense of the quality of life being explained in the structural model MOA. Discussing the obtained results, we should emphasize the significance ascribed by senior managers to the following dimensions: adaptation, competence and relatedness for the sense of the quality of life.

Keywords: model MOA, personality, hierarchy of the value, sense of the quality of life, senior managers, specialists.

JEL: J24, J28, J17

* **Barbara Mróz** – dr hab. Zakład Psychologii Osobowości, Uniwersytet Wrocławski.

1. Teoria autodeterminacji SDT

Kierowanie polega na sprawnym wdrażaniu czterech elementów: planowania, organizowania, motywowania i kontroli (Stoner i Wankel, 1996). Jest więc nie tylko sztuką opanowania i wdrażania umiejętności technicznych, jest także sztuką stosowania umiejętności społecznych i personalnych. Z takim widzeniem umiejętności zarządzania zgadzają się na ogół psychologowie zarządzania i osobowości, którzy podkreślają rolę struktury potrzeb i wartości w pozytywnym funkcjonowaniu pracowników różnego szczebla (Ryan i Deci, 2000; Seligman, Park i Peterson, 2004). Sugerują oni, że odkrywanie związków między umiejętnościami społecznymi i inteligencją emocjonalną a stylem zarządzania opartym na celach u pracowników jest nie tylko wyrazem pewnej mody panującej w badaniach teoretycznych (Ryan, Huta i Deci, 2008; Wieczorkowska i Burnstein, 2000; 2002; Ryan, Bernstein i Brown, 2010), ale bywa w obecnych czasach koniecznością.

Prace nad motywacją wewnętrzną (*intrinsic motivation*), jej źródłem i uwarunkowaniami doprowadziły dwóch amerykańskich psychologów, R.M. Ryana i E.L. Deciego, do sformułowania koncepcji autodeterminacji na podstawie podstawowych potrzeb psychologicznych (Deci i Ryan, 1985). Motywacja wewnętrzna bardziej niż zewnętrzna stanowi siłę napędową efektywnych działań. Ten rodzaj motywacji jest postrzegany jako dający większą szansę na działania niestandardowe, kreatywne, sprzyjające uczeniu się, doskonaleniu, po prostu służące społecznemu rozwojowi. Zdaniem twórców koncepcji autodeterminacji motywacja łączy się organicznie z potrzebami. Ryan i Deci byli przekonani, że pozytywne tendencje są funkcją czegoś więcej, niż tylko uwarunkowań zawartych w materiale, który dziedziczymy.

Badania nad motywacją wewnętrzną, jej źródłem i uwarunkowaniami doprowadziły ich do sformułowania koncepcji autodeterminacji, a w jej obrębie do wyróżnienia trzech podstawowych potrzeb psychologicznych (Ryan i Deci, 2000):

1. Kompetencji (*need for competence*), które są miarą wpływu na przebieg zdarzeń i odnoszą się do efektów podejmowanych działań.
2. Autonomii (*need for autonomy*), która umożliwia działanie w poczuciu wolności i swobody wyboru.
3. Relacji (*need relatedness*), która odzwierciedla potrzebę kontaktowania się z ludźmi, troskę o nich i potrzebę więzi społecznej.

Dopiero zaspokojenie tych trzech potrzeb wyzwala poczucie skuteczności w działaniu (*feeling of effectance*) i o nim mówi, a także poczucie skuteczności w działaniu i daje poczucie sprawstwa.

Dwie pierwsze potrzeby (kompetencja i autonomia) stanowią podłoże motywacji wewnętrznej. Badania Ryana i Deciego wykazały wyraźny związek autonomii z motywacją wewnętrzną. Jeśli kogoś zachęcano do samodzielności i niezależności, wówczas jego działanie było związane z wyższą motywacją wewnętrzną, większą ciekawością i chęcią podejmowania wyzwań.

Eksperymenty przeprowadzone przez tych badaczy, jak i ich współpracowników podważyły rozpowszechnioną tezę o znaczeniu nagrody w procesie wzmacniania zachowań. Okazało się, że zewnętrzne nagrody mogą prowadzić do obniżenia poziomu wykonania zadania przez osoby, które mają wewnętrzną motywację do jego wykonania. Wiele lat wcześniej pokazały to w jakiejś mierze prace Festingera nad dysonansem poznawczym. Stan dysonansu wywołuje napięcie motywacyjne i związane z nim zabiegi mające na celu zredukowanie lub złagodzenie napięcia (Festinger, 1957). To ustalenie stało się istotne, kiedy psychologowie zaczęli badać menedżerów i sprawdzać, na ile ich motywację można określić jako wewnętrzną. Wtedy dopiero stanowiła dla zespołu i organizacji cenne wyjaśnienie zdolności kierowników do długotrwałego podejmowania wysiłku, kończącego się sukcesem (Buunk i Janssen, 1992; Connor i Becker, 1994).

Spośród trzech potrzeb najbardziej podstawową jest potrzeba autonomii, która kształtuje ludzkie życie już od urodzenia. Zależność dziecka od rodziców przeradza się, wraz z rozwojem, w działanie autonomiczne. W okresie dorosłości wiele kontaktów z ludźmi zawiera w sobie potrzeby autonomii i kontroli. Wzajemne zależności są przyczyną otrzymywanego wsparcia, ale też frustracji. Istotą autonomii jest angażowanie się w działanie ze względu na zainteresowanie i swój dobrowolny wybór. W razie braku zaspokojenia potrzeby autonomii rozwijają się zachowania kontrolujące, które są lub mogą być niekorzystne, gdyż przekształcają się w relacje nie partnerskie, tylko zależnościowe. Zagrożeniem dla autonomii jest, według Ryana i Deciego, wszelkiego rodzaju nadmierne nagradzanie, szczególnie finansowe i rzeczowe, gdyż osłabia poczucie samodzielności, zaburza wewnętrzne poczucie sprawstwa.

Podejmowanie wyzwań, realizacja powierzonych zadań rozwija potrzebę kompetencji, która to potrzeba, zdaniem Ryana i Deciego, motywuje jednostkę do poszukiwania wyzwań.

Teoria autodeterminacji zakłada, że ludzie wykazują skłonność do reagowania na nieznanne bodźce i podejmowania wyzwań, przez co kształtują swoje umiejętności. Zaspokajanie potrzeby kompetencji umożliwia pełniejszą ekspresję, a jednocześnie powiększa stopień niezależności. Realizacja potrzeby bycia fachowcem w jakiejś dziedzinie prowadzi do poszerzania repertuaru zachowań kompetencyjnych, gdy jednostka otrzymuje pozytywne informacje zwrotne o skuteczności własnego działania (Tucholska, 2005; Wieczorkowska-Wierzińska, 2012).

Co ciekawe, A.J. Elliot, H.A. McGregor i T.M. Thrash w swoich pracach wyodrębnili nie tylko czynnik ilościowy (tj. wielkość) potrzeby kompetencji, ale także czynniki jakościowe (zakres oddziaływania). Uczni ci uważają, że z czasem potrzeba kompetencji człowieka może pójść w kierunku kompetencji zadaniowej, kompetencji opierającej się na przeszłości czy kompetencji opartej na innych przesłankach (*other-referential competence*) (Elliot, McGregor i Thrash, 2002).

Trzecia z podstawowych potrzeb – potrzeba relacji – stanowi istotny warunek autodeterminacji. To naturalna potrzeba więzi, przynależności i współdziałania z ludźmi. Realizacja tej potrzeby w sposób szczególny wzmacnia zarazem autonomię, co może wydawać się zależnością paradoksalną. Jednak autonomia nie oznacza izolacji czy egoizmu, ale raczej poczucie sprawstwa, które może towarzyszyć dowolnym działaniom wykonywanym we współpracy z innymi.

Osoby zaangażowane w jakieś działanie chętnie współpracują z innymi bez poczucia utraty niezależności czy własnej inicjatywy. Ten rodzaj zaangażowania wzmacnia zarówno autonomię, jak i potrzebę więzi. Motywy prospołeczne wyrastają z poczucia wspólnoty doświadczeń (edukacyjnej, zawodowej), wspólnoty losu (praca w jednej organizacji) i współodpowiedzialności (za wykonanie zadania).

Związek pomiędzy psychologiczną jakością życia a poziomem autodeterminacji, rozumianej jako realizacja trzech podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, kompetencji i relacji, potwierdzany był wieloma badaniami, zarówno samych autorów koncepcji autodeterminacji (zob. Deci i Ryan, 1985; 2008), jak i innych (Ryan, Bernstein i Brown, 2010).

Kolejnym ważnym elementem w koncepcji autodeterminacji jest zagadnienie wartości. Ponieważ to one, poza motywacją i potrzebami, w sposób istotny łączą się z funkcjonowaniem człowieka, także człowieka aktywnego zawodowo.

Wielu psychologów podkreśla, że kariera zawodowa rozpatrywana z indywidualnego punktu widzenia, jako opis kolejnych decyzji życiowych, sprowadza się w gruncie rzeczy do ich konsekwentnego wdrażania. Jeśli jednak przyrzeć się bliżej temu, co stoi za konsekwencją pracowników w działaniu, to okaże się, że cechy osobowości (w tym też struktura potrzeb), przystosowanie, hierarchia wartości czy umiejętność wyznaczania sobie celów odgrywają w całym tym procesie niebagatelną rolę (Abele i Wojciszke, 2007; Mordarski, Łysenko, Mróz i Turkiewicz, 2007).

Silniejsze potrzeby będą wypierały słabsze, te związane z dobrostanem psychicznym będą chciały współbrzmieć z dobrostanem somatycznym – i analogicznie będzie się działo w obszarze wartości.

Jeden z bliskich współpracowników twórców teorii autodeterminacji, T. Kasser, doszedł do wniosku, że propozycja naukowa podkreślająca rolę trzech potrzeb: kompetencji, autonomii i relacji, będzie tak naprawdę spójna dopiero wówczas, kiedy weźmie się jeszcze pod uwagę świat wartości ludzi aktywnych oraz prześledzi się, w jaki sposób wartości wpisują się w teorię autodeterminacji.

Kasser (Kasser, 2002; por. Rokeach, 1979) określił sześć założeń, które tłumaczą związek wartości z potrzebami i jednocześnie mogą stanowić podstawę do stworzenia autodeterminacyjnej teorii wartości.

1. Wartościowanie wywodzi się z „Ja”. Jest to miejsce, w którym zachodzi wiele procesów psychologicznych budujących doświadczenie człowieka.

To wszystko, co bierze udział jego zachowaniu, co jest wyrazem aktywności, służy rozwojowi „Ja”.

2. Wartości wywodzą się z potrzeb. Człowiek posiada potrzeby psychologiczne, które umożliwiają mu funkcjonowanie. Najbardziej przejawia się to w procesach decyzyjnych, jakie zachowanie wybiera, jaką aktywność podejmuje, co stanowi o jego autonomicznym wyborze.
3. Wartości dzielą się na wewnętrzne i zewnętrzne. Wartości wewnętrzne to te, „które wyrażają pragnienia zgodne z aktualizacją i wzrostem skłonności rozwojowych człowieka”. Będą one dążyły do zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych. Do tych wartości należą: samoakceptacja, przynależność i poczucie wspólnoty. Wartości zewnętrzne nie dają satysfakcji na dłużej, są „powierzchnowe”, ale ludzie im hołdują.
4. Ludzie kierują się w stronę wartości wewnętrznych, a nie zewnętrznych. Na potwierdzenie tej tezy badacze przeprowadzili badania międzykulturowe, gdzie stwierdzono, że we wszystkich próbach wartości wewnętrzne były wyżej cenione niż zewnętrzne. Dalsze badania pokazały, że ludzie we wszystkich kulturach mają takie same potrzeby psychologiczne i tendencje związane z rozwojem i integracją, co jest zgodne z teorią autodeterminacji.
5. Kiedy warunki środowiskowe nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb, wówczas ludzie kierują się ku wartościami zewnętrznymi. Najprościej mówiąc, kiedy jednostka dostrzega, że jej potrzeby kompetencji, autonomii i relacji nie zostaną zaspokojone, zwraca się w stronę wartości zewnętrznych, żeby osiągnąć przynajmniej jakiś niewielki pułap poziomu satysfakcji i bezpieczeństwa.
6. Ludzie kierujący się wartościami wewnętrznymi doświadczają lepszego samopoczucia i jakości życia. I w istocie tak też zakłada teoria autodeterminacji. Utrzymuje ona, że optymalny wzrost i dobrostan występują, gdy jednostka jest motywowana wewnętrznie. Pozytywne doznanie potrzeb kompetencji, autonomii i relacji wspiera wartości wewnętrzne i ogólnie wyższą jakość życia (Kasser, 2002).

Teoria autodeterminacji Ryana i Deciego wraz z założeniami teorii Kassera tworzą wspólnie *autodeterminacyjną teorię wartości*. Motywacja wewnętrzna i wartości wewnętrzne kierują się tym samym – mają za zadanie wpływać na dobrostan jednostki, na jej wysoką jakość życia, pozytywny wzrost i integrację. Motywacja zewnętrzna razem z wartościami zewnętrznymi mają przyciągnąć człowieka, który chce uzyskać znaczenie, autorytet, prestiż i wzbudzić podziw (Kasser, 2002, s. 125–137).

Teoria autodeterminacji Ryana i Deciego opisuje motywację i potrzeby. Jak zostało to zaznaczone, koncepcja ta stanowi niezwykle ciekawą i inspirującą współczesną propozycję badań nad wymiarami osobowościowymi i aksjologicznymi, tak istotnymi w jakości życia. Na jej podstawie opracowano *model osobowościowo-aksjologiczny MOA*, w skład którego wchodziły wymiary: struktury potrzeb, przystosowania, osiągnięć oraz wartości (Mróz, 2011a; 2011c).

Warto w tym miejscu przypomnieć, że dla Rottera, który zajmował się przystosowaniem, oznaczało ono poczucie szczęścia, wysoką jakość życia, dobre radzenie sobie z trudnościami, konstruktywną aktywność, zadowolenie, a także zdolność do nawiązywania i utrzymywania satysfakcjonujących relacji z ludźmi (Rotter, 1971).

Badając hierarchię wartości menedżerów różnego szczebla i różnych dziedzin gospodarki, wielokrotnie stwierdzano istotne związki między hierarchią wartości a cechami osobowości, poczuciem sensu czy jakości życia (Mróz, 2011a). Badanie uwarunkowań osobowościowych i aksjologicznych modyfikowanych przez zmienną organizacyjną, jaką jest stanowisko, w poczuciu jakości życia u pracowników wyższego szczebla może i tym razem przynieść ważne rezultaty. Dzieje się tak dlatego, że pomimo wielu zaprezentowanych badań, odpowiedź na pytanie o to, jakie są różnice, korelacje, predyktory czy wreszcie, jaka jest struktura modelu ścieżkowego u pracowników wyższego szczebla, nie jest oczywista. W części empirycznej zweryfikowano osobowościowo-aksjologiczny model MOA w poczuciu jakości życia.

2. Hipotezy

W badaniach postawiono trzy hipotezy:

Hipoteza (H 1): poziom poczucia jakości życia u kierowników będzie znacząco wyższy, niż u specjalistów. Uzasadnienie: jakość życia znacząco różni badanych pracowników wyższego szczebla od ogółu populacji. Potwierdzeniem dla przewidywania wyniku badanych w zakresie poczucia jakości życia mogą być prace, w których analizowano problemy i trudności, z jakimi borykają się aktywni zawodowo ludzie, oraz zmiany osobowości, jakie im towarzyszą (Oleś, 2000; Wieczorkowska-Wierzbińska, 2012; Mróz, 2011c, 2012). Zwracano uwagę na sposoby radzenia sobie z kryzysem „połowy kariery” czy umiejętnością twórczego rozwiązania codziennych problemów i wynikającą z nich jakość życia (Buunk i Janssen, 1992; Mordarski i in., 2007).

Hipoteza (H 2): poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla jest uwarunkowane takimi wymiarami osobowościowo-aksjologicznymi, jak: struktura potrzeb, przystosowanie, osiągnięcia i wartości. Uzasadnienie: zaspokajanie potrzeby rozwoju, także zawodowego, uwidacznia się w otrzymanych wynikach badań na przykład w poziomie potrzeby autonomii (Ryan i Deci, 2000; Deci i Ryan, 2008; Ryan, Huta i Deci, 2008). Posiadanie kompetencji zawodowych, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych, przystosowanie do różnych warunków są podstawowymi umiejętnościami charakteryzującymi ludzi skutecznych i zaangażowanych w swoją pracę. Temat ten podnoszony jest w pracach Ryana i Deciego (2000), Wieczorkowskiej i Burnsteina (2000; 2002), Mróz (2006; 2008a; 2011c; 2012).

Hipoteza (H 3): zmienne osobowościowe są silniejszym niż zmienne aksjologiczne predyktorami poczucia jakości życia u pracowników wyższego

szczebla. Uzasadnienie: jak piszą w jednym ze swoich ostatnich doniesień empirycznych Ryan, Bernstein i Brown, potrzeby psychologiczne (kompetencji, autonomii, relacji) przynoszą satysfakcję z pracy, przede wszystkim jednak łączą się z dobrostanem psychicznym i wyższą jakością życia (Ryan, Bernstein i Brown, 2010). W innych badaniach uczeni podkreślają rolę motywacji, która wiąże się z potrzebą autonomii. Jest ona, ich zdaniem, zasadniczą przyczyną prospołecznych zachowań człowieka, świadczy o jego dobrym przystosowaniu, a także w znaczącym stopniu przyczynia się do zwiększenia poczucia jakości życia (Mróz, 2011c; 2012). W tym świetle w grupie pracowników wyższego szczebla sfera aksjologiczna wydaje się mieć mniejsze znaczenie.

3. Zmienne i ich operacjonalizacja

Do badań zmiennej zależnej zastosowano:

- Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia (KPJŻ) M. Straś-Romanowskiej, A. Oleszkowicz i T. Frąckowiaka; metodę, w której autorzy wyodrębnili cztery sfery: psychofizyczną, psychospołeczną, podmiotową i metafizyczną (Frąckowiak, 2004). Poczucie jakości życia (obejmujące sfery: psychofizyczną, psychospołeczną, podmiotową i metafizyczną) zostało zdefiniowane jako doświadczane zadowolenie wynikające z oceny poziomu zaspokojenia potrzeb, przystosowania oraz realizacji wartości. Predyktory: wymiary osobowości, struktura potrzeb, wartości.
- The Adjective Check List Manual – ACL, Test Przymiotnikowy ACL, H.G. Gougha i A.B. Heilbruna – 37 skal (Gough i Heilbrun, 1965/1983; Juros i Oleś 1993; Martowska, 2012).
- Rotter Incomplete Sentences Blanks – RISB, Test Niedokończonych Zdań TNZ J. Rottera. Metoda ta została skonstruowana do pomiaru ilościowego, określającego poziom przystosowania. Wynikiem przeprowadzenia tego testu (oprócz rezultatu jakościowego, niebędącego przedmiotem analiz) jest wskaźnik ilościowy.
- Wskaźnik Osiągnięć Zawodowych (WOZ) pracowników wyższego szczebla (Mróz, 2011a, 2011c).
- Wymiary aksjologiczne: wartości ostateczne i instrumentalne – Rokeach Value Survey – RVS, Skala Wartości Rokeacha (Rokeach, 1973; 1979; Brzozowski 1989).

4. Próba

Grupą badaną było 584 pracowników wyższego szczebla związanych z obszarem produkcji, handlu i usług (z tego 280 kobiet i 304 mężczyzn, w tym 261 kierowników i 323 specjalistów), wiek badanych kształtował się między 25,2 a 58,1 rokiem życia, średnia wieku to 35,7 lat. Wszyscy badani wyrazili zgodę na uczestnictwo w badaniach.

5. Wyniki

5.1. Hipoteza (H 1): poziom poczucia jakości życia u kierowników będzie znacząco wyższy, niż u specjalistów

Uzyskane wyniki prezentuje tabela 1.

Sfery poczucia jakości życia a stanowisko		N	M	SD	Różnice (ANOVA)		Eta ²
					F df (1,5720)	P	
Sfera psychofizyczna	specjaliści	323	45,58	5,570	6,070	0,018	0,013
	kierownicy	261	46,70	5,801			
	ogółem	584	46,10	5,741			
Sfera psychospołeczna	specjaliści	323	47,08	5,905	15,470	0,001	0,033
	kierownicy	261	49,02	5,615			
	ogółem	584	48,01	5,805			
Sfera podmiotowa	specjaliści	323	47,03	6,147	35,054	0,001	0,065
	kierownicy	261	49,28	5,390			
	ogółem	584	47,70	5,971			
Sfera metafizyczna	specjaliści	323	47,90	5,600	3,850	0,050	0,009
	kierownicy	261	48,05	5,419			
	ogółem	584	48,49	5,063			
Wynik ogólny	specjaliści	323	187,09	19,069	20,826	0,001	0,042
	kierownicy	261	195,11	16,721			
	ogółem	584	192,49	18,604			

MANOVA F = 73,200; df₁ = 1; df₂ = 572; p < 0,001

Tab. 1. Różnice w wynikach uzyskanych w KPJŻ w zależności od stanowiska (specjalista, kierownik) – liczebności (N), średnie wyników (M), odchylenie standardowe (SD), wartość F, poziom istotności różnic, Eta². Źródło: badania własne.

Wynik poczucia jakości życia dla pracowników wyższego szczebla mieści się w grupie wyników przeciętnych M = 192,49, SD = 18,60, jednak im stanowisko było wyższe (u kierowników), tym poczucie jakości życia u badanych było wyższe. Kierownicy (M = 195,11, SD = 16,72) okazali się grupą mającą istotnie statystycznie wyższe poczucie jakości życia od specjalistów (M = 187,09, SD = 19,06), a zmienna, jaką jest stanowisko, dobrze to zróżnicowała. Wyższe stanowisko, łącząc się z większą odpowiedzialnością niż stanowisko specjalisty, przyniosło ponadto większą integrację w sferach

psychofizycznej, psychospołecznej, podmiotowej i metafizycznej. Satysfakcja wynikająca z uzyskiwanego statusu zawodowego nie jest najważniejszym wymiarem poczucia jakości życia, jednakże jej rola jest znaczna i pozytywna.

5.2. Hipoteza (H 2): poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla jest uwarunkowane takimi wymiarami osobowościowo-aksjologicznymi, jak: struktura potrzeb, przystosowanie, osiągnięcia i wartości

W pierwszej kolejności wykonano analizę czynnikową, w której wyodrębniono 3 czynniki: kompetencje, autonomia, relacje, wyjaśniające łącznie 66,287% wariacji zmiennych na podstawie testu ACL. Zgodność wewnętrzna (konsystencja) Testu Przymiotnikowego ACL obrazu realnego wynosi dla 37 pozycji 0,776. Zgodność wewnętrzna Testu Przymiotnikowego ACL obrazu idealnego wynosi dla 37 pozycji 0,859. Dane prezentuje tabela 2.

Za pomocą krokowej analizy regresji ustalono wśród wymiarów osobowościowych i aksjologicznych oraz wchodzących w skład zmiennych pośredniczących te zmienne, które posiadają wartość predykcyjną dla poczucia jakości życia oraz jego poszczególnych sfer (psychofizycznej, psychospołecznej, podmiotowej i metafizycznej).

Siła związku między poczuciem jakości życia a zespołem dziewięciu zmiennych niezależnych wchodzących w skład osobowościowo-aksjologicznego modelu poczucia jakości życia MOA, będących zmiennymi niezależnymi, wyniosła $R = 0,712$. W równaniu regresyjnym dziewięć zmiennych okazało się istotnych dla predykcji zmiennej zależnej.

Najlepszymi predyktorami ogólnego poczucia jakości życia było 5 zmiennych osobowościowych: przystosowanie $\beta = 0,353$, kompetencje $\beta = 0,233$, autonomia $\beta = 0,188$, relacje $\beta = 0,155$, powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy $\beta = 0,081$ a także 4 zmienne aksjologiczne: „dojrzała miłość” $\beta = 0,133$, „zabezpieczenie bytu dla rodziny” $\beta = 0,099$, „zbawienie” $\beta = 0,089$ oraz „samodzielność” $\beta = 0,072$.

Najlepszymi predyktorami ogólnego poczucia jakości życia dla kierowników były 3 zmienne osobowościowe: przystosowanie $\beta = 0,345$, kompetencje $\beta = 0,341$ oraz relacje $\beta = 0,195$ i tylko 1 zmienna aksjologiczna: „samodzielność” $\beta = 0,092$.

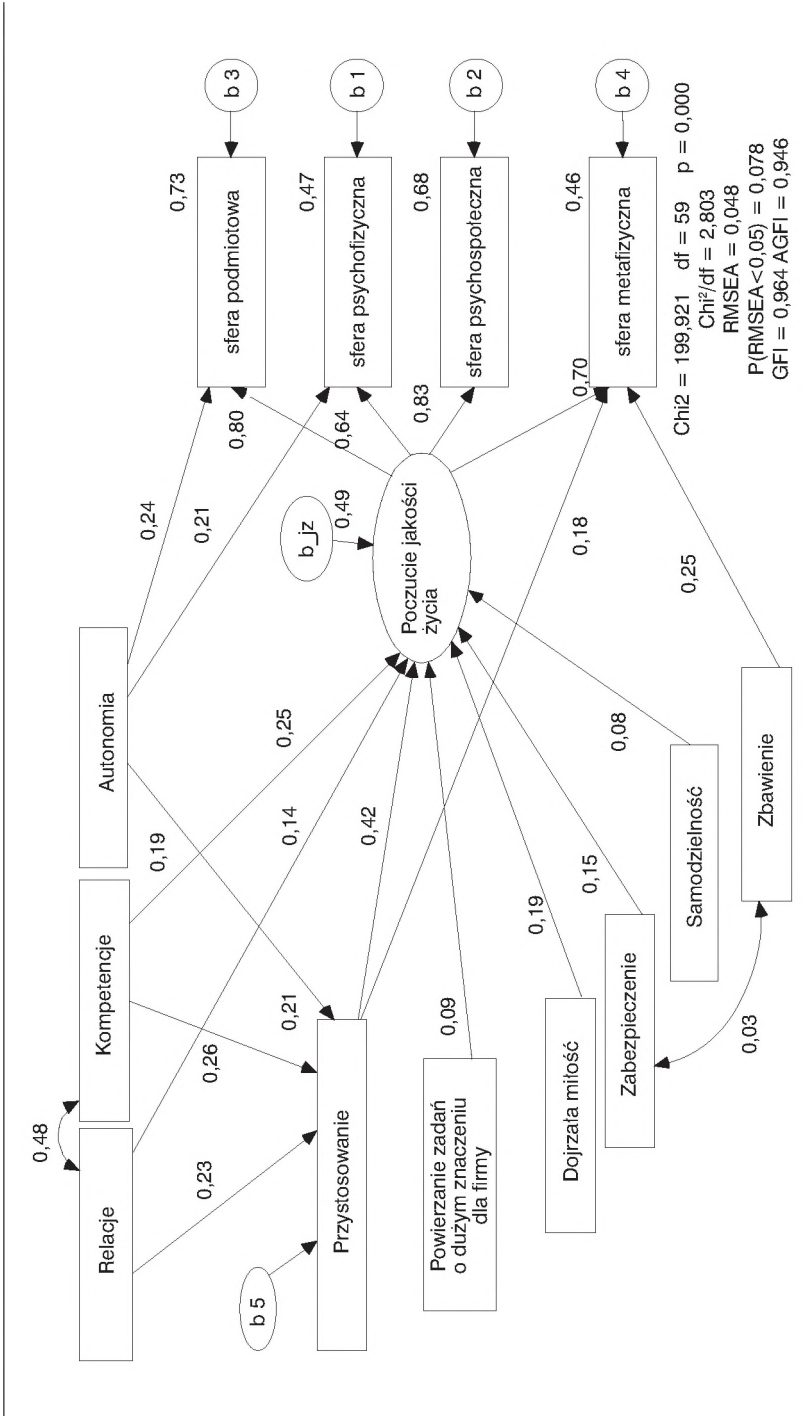
Najlepszymi predyktorami ogólnego poczucia jakości życia dla specjalistów były 4 zmienne osobowościowe: przystosowanie $\beta = 0,338$, kompetencje $\beta = 0,386$, relacje $\beta = 0,140$ oraz powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy $\beta = 0,114$, a także 2 zmienne aksjologiczne: „dojrzała miłość” $\beta = 0,232$, „zabezpieczenie bytu dla rodziny” $\beta = 0,201$.

Badani kierownicy, jak pokazują wyniki, nie doceniają delegowania uprawnień (brak predyktora wpływu powierzania zadań o dużym znaczeniu dla firmy dla poczucia jakości życia), w konsekwencji prezentując dość archaiczny model zarządzania skoncentrowany raczej na obronie własnych

Składniki analizy czynnikowej	Nazwa skali testu ACL	Alfa Cronbacha	Przykładowe przymiotniki
Kompetencje: wyjaśnia 34,615% wariacji	A – dorosły	0,757	rozwazny, dojrzały
	Ord – potrzeba porządku	0,758	sumienny, dokładny
	End – potrzeba wytrwałości	0,753	ambitny, wytrwały
	AC – adoptowane dziecko	0,806	śmiały, skuteczny
	Mls – skala uzdolnień przywódczych	0,755	pracowity, zorganizowany
	A-4 – niska oryginalność, wysoka inteligencja	0,758	sprawny, sprytny
	Ach – potrzeba osiągnięć	0,751	aktywny, przedsiębiorczy
	NP – wychowawczy rodzic	0,754	wymagający, niezadowolony
	A-1 – wysoka oryginalność, niska inteligencja	0,786	o szerokich horyzontach, optymistą
	Int – potrzeba rozumienia siebie i innych	0,756	ciekawý, logiczny
	Suc – potrzeba akceptacji	0,796	indywidualista, pewny siebie
	A-2 – wysoka oryginalność, wysoka inteligencja	0,794	pomysłowy, inteligentny
	Autonomia: wyjaśnia 20,936% wariacji	Exh – potrzeba ekshibicjonizmu psychicznego	0,775
FC – wolne dziecko		0,767	zuchwały, kapryśny
Aba – potrzeba upokorzenia		0,799	mocny, śmiały
Def – potrzeba uległości		0,781	arogancki, bez zahamowań

Relacje: wyjaśnia 10,736% wariancji	S-Cn – samokontrola	0,780	buntowniczy, zawzięty
	Aut – potrzeba autonomii	0,787	niezależny, bezkompromisowy
	S-Cfd – zaufanie do siebie	0,750	przenikliwy, bystry
	Agg – potrzeba agresji	0,790	agresywny, wrogi
	Dom – potrzeba dominacji	0,758	dominujący, zdecydowany
	Cha – potrzeba zmienności reagowania	0,780	lubiący zmiany, szybki
	Cps – skala osobowości twórczej	0,766	twórczy, inspirujący
	A-3 – niska oryginalność, niska inteligencja	0,759	o wąskich horyzontach, sztywny
	Het – potrzeba seksualna	0,759	zainteresowany płcią przeciwną, atrakcyjny
	Nur – potrzeba współczucia	0,761	uczynny, wrażliwy
	Aff – potrzeba afiliacji	0,749	radosny, lojalny
	Fem – skala kobiecości	0,767	kobiecej, elegancki
	CP – krytyczny rodzic	0,783	wymagający, krytyczny
	Fav – liczba przymiotników pozytywnych	0,743	jasno myślący, spokojny
P-Adj – przystosowanie osobiste	0,756	przystosowany, realista	

Tab. 2. Wymiary struktury osobowości (kompetencje, autonomia, relacje) wyodrębnione w Teście Przymiotnikowym ACL. Źródło: badania własne.



Rys. 1. Model osobowościowo-aksjologiczny MOA dla pocucia jakości życia. Źródło: badania własne.

kompetencji niż na myśleniu o partycypacji podwładnych w proces pracy czy myśleniu o wartościach pozazawodowych. Taki model może sprzyjać wypaleniu zawodowemu (Mróz, 2008b; 2010). Wydaje się, że badani specjaliści czerpią poczucie jakości życia z pełniejszego, bardziej dojrzałego spektrum wymiarów osobowościowo-aksjologicznych.

5.3. Hipoteza (H 3): zmienne osobowościowe są silniejszym niż zmienne aksjologiczne predyktorami poczucia jakości życia u pracowników wyższego szczebla

Pierwszym krokiem testowania hipotezy 3 było sprawdzenie jakości dopasowania Modelu MOA. Przedstawia to rysunek 1.

Uzyskano następujące parametry: $\chi^2/df = 2,803$, wartość RMSEA = 0,048, współczynnik GFI = 0,964, wskaźnik dobroci dopasowania AGFI = 0,946. Zbudowany model z uwagi na wyniki w testach dobroci jego dopasowania do danych empirycznych okazał się akceptowalny.

Standaryzowane ładunki ścieżkowe między zmiennymi niezależnymi a zmienną zależną mieściły się w przedziale między od 0,08 do 0,42. Współczynnik determinacji wyniósł 0,49, to znaczy uzyskał 49% wariacji wyjaśnianej zmiennej poczucia jakości życia w modelu strukturalnym.

Aby przetestować hipotezę 3, obliczono łączny bezpośredni i pośredni wpływ zmiennych osobowościowych vs aksjologicznych na poczucie jakości życia. Okazało się, że na poczucie jakości życia zmienne osobowościowe wpływają silniej niż zmienne aksjologiczne, hipotezę 3 można więc uznać za potwierdzoną. Znajduje to także uzasadnienie w pracach innych badaczy (Kasser, 2002; Ryan, Bernstein i Brown, 2010).

Wyestymowane, bezpośrednie współczynniki ścieżek przyczynowości dotyczące poczucia jakości życia wyniosły: przystosowanie uzyskało wartość 0,42, kompetencje 0,26, relacje 0,23, „dojrzała miłość” 0,19, „zabezpieczenie bytu dla rodziny” 0,15, „samodzielność” 0,08, a powierzanie zadań o dużym znaczeniu dla firmy 0,09.

Wyestymowane pośrednie współczynniki ścieżek przyczynowości dla poczucia jakości życia wyniosły: relacje – przystosowanie 0,23; kompetencje – przystosowanie 0,26; autonomia – przystosowanie 0,19.

6. Dyskusja wyników

Liniowa kombinacja wyników dziewięciu predyktorów modelu MOA wyjaśniła ponad 45% wariacji w wyniku ogólnym poczucia jakości życia. Otrzymane wyniki są zbliżone z pracami Lykken i Tellegena (1996), którzy ustalili, że cechy osobowości są silnymi predyktorami w zadowoleniu z życia. Okazało się też, że na poczucie jakości życia zmienne osobowościowe wpływają silniej niż zmienne aksjologiczne. Znajduje to także potwierdzenie w pracach innych badaczy (Kasser, 2002; Ryan, Bernstein i Brown, 2010; Brzozowski, 2007).

W zakresie badanych wymiarów osobowościowych należy podkreślić znaczenie przystosowania społecznego, które odegrało ważną rolę poprzez swój silny związek predykcyjny z poczuciem jakości życia w grupie pracowników wyższego szczebla. Podobne ustalenia znajdują się w pracy Wieczorkowskiej i Burnsteina (2000; 2002). Jak się okazuje, wymiar ten ma duże znaczenie także w funkcjonowaniu przedsiębiorców, scharakteryzowanych jako osoby podejmujące ustawiczne ryzyko. Porównywalne dane znajdują się w pracach Deciego i Ryana (2008), a także w badaniach Ryana, Huty i Deciego (2008), gdzie dodatkowo zwracano uwagę na rolę autonomii w podejmowaniu decyzji.

W otrzymanych wynikach warto podkreślić znacznie, jakie nadają pracownicy wyższego szczebla wymiarom: przystosowania, kompetencji i relacji w poczuciu jakości życia. Wymiary te determinują w największym stopniu zmienną zależną. Podobne rezultaty można znaleźć w pracy Ryana, Bernsteina i Browna (2010).

Różnice, jakie stwierdzono między kierownikami a specjalistami w predyktorach osobowościowo-aksjologicznych, wskazują na większą dojrzałość specjalistów w dostrzeganiu wielorakich wymiarów istotnych dla poczucia jakości życia.

Zastosowanie analizy równań strukturalnych pozwoliło na zbadanie relacji przyczynowych w zbiorze zmiennych modelu MOA dla poczucia jakości życia. Na podstawie wszystkich wyestymowanych współczynników ścieżek i przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że właściwości własnego modelu osobowościowo-aksjologicznego MOA pokazują różną strukturę zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi dla poczucia jakości życia i wyjaśniają 49% wariancji zmiennych w poczuciu jakości życia, co jest wynikiem wysokim i co jednocześnie stanowi potwierdzenie zakładanych hipotez.

W wyniku przeprowadzonych badań i analiz okazało się, że wnioski z nich płynące wykraczają daleko poza ramy poznawcze i odnoszą się również do praktycznych zastosowań rezultatów wykonanych prac, takich jak: dobór kadr personalnych, szkolenia pracowników wyższego szczebla, zwrócenie uwagi na rolę poradnictwa zawodowego i akcentowanie w informacjach dla osób poszukujących odpowiedzi na pytanie o swój rozwój, wymiarów osobowościowych i aksjologicznych.

Takie działania mogą przyczynić się do lepszego przygotowania zawodowego na przykład młodych ludzi szukających coraz częściej w poradnictwie zawodowym odpowiedzi nie tylko na nurtujące ich pytania o wybór konkretnego zawodu czy rozwój kariery zawodowej, ale też o to, co sprawi, że dana praca przyniesie im wyższe poczucie jakości życia.

Bibliografia

- Abele, A.E. i Wojciszke, B. (2007). Agency and Communion from the Perspective of Self versus Others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 751–763.
- Brzozowski, P. (1989). *Skala wartości (SW)*. Polska adaptacja *Value Survey M. Rokeacha*. Podręcznik. Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne.

- Brzozowski, P. (2007). *Wzorcowa hierarchia wartości. Polska, Europejska czy uniwersalna? Psychologiczne badania empiryczne*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Buunk, B.P. i Janssen, P.M. (1992). Relative Deprivation, Career Issues, and Mental Health among Men Midlife. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 338–350.
- Connor, P.E. i Becker, B.W. (1994). Personal Values and Management: What Do We Know and Why Don't We Know More? *Journal of Management Inquiry*, 3, 67–73.
- Deci, E.L. i Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York: Plenum Publishing.
- Deci, E.L. i Ryan, R.M. (2008). Hedonia, Eudaimonia, and Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1–11.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A. i Thrash, T.M. (2002). The Need of Competence. W: E.L. Deci i R.M. Ryan (red.), *Handbook of Self-Determination Research* (s. 361–387). Rochester: University of Rochester Press.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Frąckowiak, T. (2004). *Personalistyczno-ezgzystencjonalana koncepcja poczucia jakości życia. Próba operacjonalizacji*. Niepublikowana praca magisterska, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław.
- Gough, H.G. i Heilbrun, A.B. (1965/1983). *The Adjective Check List Manual*. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press.
- Juros, A. i Oleś, P. (1993). Struktura czynnikowa i skupieniowa Testu Przymiotnikowego ACL H.G. Gougha i A.B. Heilbruna. Przydatność dla diagnostyki psychologicznej. W: J. Brzeziński i E. Hornowska (red.), *Z psychometrycznych problemów diagnostyki psychologicznej* (s. 171–202). Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Kasser, T. (2002). Sketches for a Self-determination Theory of Values. W: E.L. Deci i R.M. Ryan (red.), *Handbook of Self-determination Research* (s. 123–140). Rochester: University of Rochester Press.
- Lykken, D. i Tellegen, A. (1996). Happiness is a Stochastic Phenomenon. *Psychological Science*, 7, 186–189.
- Martowska, K. (2012). *Lista Przymiotnikowa ACL Harrison G. Gough, Alfred B. Heilbrun, Jr. Polska normalizacja*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Mordarski, S., Łysenko, L., Mróz, B. i Turkiewicz, A. (2007). The Analgesic Ladder – an Alternative Option with Regard to Quality of Life at Oncologic Patients. *Polish Journal of Environmental Studies*, 16 (5), 357–361.
- Mróz, B. (1994). Zarządzanie – czyli właściwy człowiek na właściwym miejscu. *Leasing – The Financial Monthly*, 12 (XII), 23–24.
- Mróz, B. (2006). Hierarchy of Values and Its Consequences for the Lifestyles Selected Among Young People. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia, LX, Suppl. XVI* (475), 61–64.
- Mróz, B. (2008a). *Osobowość wybitnych aktorów polskich. Studium różnic międzygeneracyjnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mróz, B. (2008b). Well-being and Better Quality of Work of the Employees in Companies: Management Theory and Practice – Discussion about Changes. W: H. Karakuła (red.), *Societal and Environmental Health and Wellness Risks* (s. 243–249). Lublin: Wydawnictwo NeuroCentrum.
- Mróz, B. (2010). Psychosocial Determinants of the Production Managers' Hierarchy of Values in the Light of Lean Manufacturing and Positive Psychology. W: E. Pańka i A. Kwiatkowska (red.), *Proceedings of the 6th European Conference on Management, Leadership and Governance* (s. 249–257). Wrocław: Published by Academic Publishing UK.
- Mróz, B. (2011a). *Poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla: uwarunkowania osobowościowe i aksjologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Mróz, B. (2011b). Satisfying Work and Its Purpose in Men's Lives: Positive Aspects of a Professional Relationship. *Polish Journal of Applied Psychology*, 9 (1), 109–128.
- Mróz, B. (2011c). Struktura czynnikowa Testu Przymiotnikowego ACL do diagnostyki pracowników. The Factorial Structure of Adjective Check List ACL to Diagnostics of the Workers. W: P. Piotrowski (red.), *Spoleczne i kulturowe zachowania warunkujące dobrostan* (s. 181–194). Lublin: Wydawnictwo Neurocentrum.
- Mróz, B. (2012). Various Management Forms and Their Determinants in the Hierarchy of Managerial Values and Self-concepts. W: B. Mróz (red.), *Functioning in the Workplace. Quantitative and Qualitative Psychological Research* (s. 15–29). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Oleś, P. (2000). *Psychologia przełomu połowy życia*. Lublin: TN KUL.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. London: Sage.
- Rokeach, M. (red.), (1979). *Understanding Human Values*. New York: Free Press.
- Rotter, J.B. (1971). Generalized Expectancies for Interpersonal Trust. *American Psychologist*, 26, 443–452.
- Ryan, R.M., Bernstein, J.H. i Brown, K.W. (2010). Weekends, Work, and Well-Being: Psychological Need Satisfactions and Day of the Week Effects on Mood, Vitality, and Physical Symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29, 95–122.
- Ryan, R.M. i Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55 (1), 68–78.
- Ryan, R.M., Huta, V. i Deci, E.L. (2008). Living Well: A Self-determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170.
- Seligman, M.E.P., Park, N. i Peterson, C. (2004). The Values In Action (VIA) Classification of Character Strengths. *Ricerche di Psicologia. Special Positive Psychology*, 27 (1), 63–78.
- Stoner, J.A.F. i Wankel, C. (1996). *Kierowanie*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Wieczorkowska-Wierzbńska, G. (2012). Zmieniona osobowość menedżerów. W: K. Kliniewicz i W. Grzywacz (red.), *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW.
- Wieczorkowska, G. i Burnstein, E. (2000). Monitoring Adaptation to Social Change: Research at the Institute for Social Studies. W: J.A. Bargh i D.K. Apsley (red.), *Unraveling the Complexities of Social Life* (s. 155–172). Washington: APA.
- Wieczorkowska, G. i Burnstein, E. (2002). The Adaptive Value of Interval Goal-Setting Strategies During Social Change in Poland. W: M. Klonowicz i G. Wieczorkowska (red.), *Social Change: Adaptation and resistance* (s. 97–116). Warsaw: Wydawnictwo ISS.