

# Spis treści

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

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