

Streszczenie

Inspiracją do napisania niniejszej pracy była chęć pogłębienia wiedzy o zewnętrznych i wewnętrznych obszarach zależności wartości Ja (Crocker i Wolfe, 2001) w kontekście pracy, a w szczególności wyjaśnienie związków między obszarami oraz postawą wobec pracy (Czerw, 2013; Spence i Robbins, 1992), a także zrozumienie konsekwencji tych związków dla dobrostanu jednostki i efektywności pracy. Do tej pory przeprowadzono w tym zakresie niewiele badań. Podjęto również próbę uzupełnienia wiedzy o pozytywnych i negatywnych postawach wobec pracy oraz ich relacji z dobrostanem jednostki i jej efektywnością w pracy. W ramach niniejszej rozprawy dążono także do poszerzenia wiedzy o dobrostanie w pracy, zarówno w preferowanej przez badaczy perspektywie hedonistycznej, jak i wymagającej większej ilości badań perspektywie eudajmonistycznej (Czerw, 2017). Zrealizowano pięć badań naukowych: adaptację kwestionariusza CSWS (Crocker i in., 2003), dwa badania korelacyjne i dwa eksperymenty, które szczegółowo opisano w dalszej części niniejszej rozprawy. Przeprowadzone badania umożliwiły odpowiedzenie na pytania o związki pozytywnych i negatywnych postaw wobec pracy oraz wewnętrznych i zewnętrznych obszarów zależności wartości Ja z dobrostanem w perspektywie hedonistycznej i eudajmonistycznej oraz efektywnością pracy. Potwierdziły one dodatnie związki pozytywnej postawy wobec pracy z dobrostanem w pracy oraz ujemne związki postawy negatywnej. Wykazały dodatnie związki wewnętrznych obszarów wartości Ja z dobrostanem w pracy oraz zarówno ujemne jak i dodatnie związki obszarów zewnętrznych z dobrostanem. Wykazały również, że pozytywna postawa wobec pracy oraz wewnętrzne obszary zależności wartości Ja zwiększają dobrostan, natomiast postawa negatywna i obszary zewnętrzne go obniżają. Potwierdziły dodatni wpływ zarówno postawy pozytywnej, jak i wewnętrznych obszarów na efektywność pracy. Interpretację uzyskanych wyników przedstawiono w rozdziale dziesiątym.