

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 confirmacyjna struktury Kwestionariusza Dobrostanu w Miejsu Pracy	114
5.2.4. Stabilność pomiaru Kwestionariuszem Dobrostanu w Miejsu Pracy	118
5.3. Profile dobrostanu w pracy	119
6. Weryfikacja konceptualnego modelu relacji eudajmonistycznego dobrostanu zawodowego z innymi typami dobrostanu	125
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
7. Podsumowanie – rola psychologicznego dobrostanu u pracowników	191
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 Miejsu Pracy (KDMP)	227
O Autorce	232