

4 | TYPOLOGIA DOBROSTANU. UJĘCIE EKSPERCKIE

<https://doi.org/10.18559/978-83-8211-255-9/4>

Typology of well-being. Expert approach

Abstract: The purpose of the research conducted and presented in this chapter is to identify and understand the various dimensions of well-being in the context of Polish enterprises. It analysed various dimensions of well-being in the context of Polish enterprises through qualitative research. The focus was on understanding how employees and managers experience emotional, psychological and social well-being. Interviews were conducted with 15 experts from different sectors, analysing their individual experiences and perceptions of well-being. The results indicate that emotional well-being, which is related to positive emotions and satisfaction with life, is central to an overall sense of happiness. Psychological well-being, which includes a sense of purpose and autonomy, significantly influences stress management and personal development. Social well-being, reflecting the quality of interpersonal relationships, is essential for a sense of support and belonging. In addition, the study revealed a new type of environmental well-being, related to sustainability efforts, which underscores the growing awareness of and responsibility for the environment.

Keywords: well-being, management, human resources.

Wprowadzenie

W rozdziale skoncentrowano się na identyfikacji i eksploracji różnych typów dobrostanu. Inspiracją była obserwacja, że pojęcie to jest często przedstawiane w sposób uproszczony. Podejście do badania dobrostanu jako jednowymiarowego zjawiska wydaje się niewystarczające dla zrozumienia jego złożoności oraz

Sugerowane cytowanie:

Więcek-Janka, E. (2024). Typologia dobrostanu. Ujęcie eksperckie. W: A. Wach i A. Metelski (red.), *Nowe odsłony i trendy psychologii w biznesie* (s. 67–82). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-255-9/4>

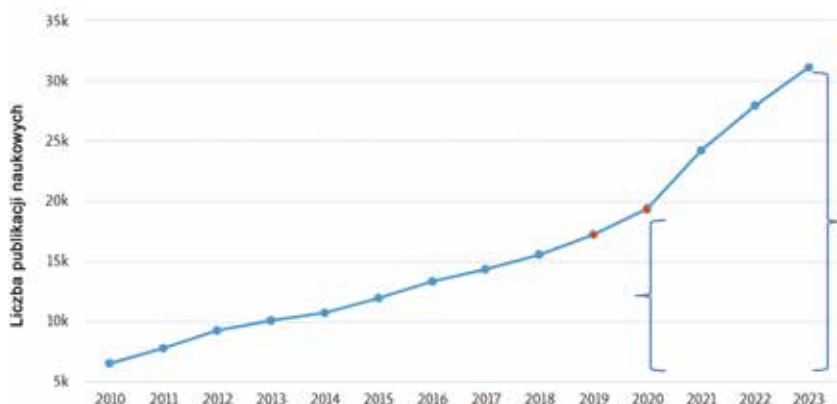


Ta książka jest udostępniana na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe

wpływu na życie zawodowe i prywatne osób zaangażowanych w działalność biznesową zarówno jako pracowników, jak i menedżerów.

W związku z tym celem rozdziału i badań zrealizowanych w jego ramach jest zidentyfikowanie różnych wymiarów dobrostanu w kontekście polskich przedsiębiorstw oraz zbadanie, jak wskazane czynniki wpływają na indywidualne doświadczenia jednostek.

Jednym z najbardziej podstawowych zagadnień zgłębianych przez specjalistów różnych dziedzin, takich jak psychologia, nauki społeczne czy filozofia, jest fundamentalne pytanie o to, jak osiągnąć dobrostan osobisty. Choć na przestrzeni lat widoczne są w nauce tendencje do szerszego eksplorowania kwestii ludzkiego nieszczęścia (*unhappiness*), w ostatnich dekadach obserwuje się systematyczny wzrost zainteresowania tematyką ogólnopojętego dobrostanu (Diener, 1984). Narastającą w ostatnim dziesięcioleciu docieklivość naukowców z dziedziny psychologii dobrze obrazuje liczba publikacji naukowych w bazie Scopus.



Rysunek 4.1. Liczba publikacji naukowych na temat dobrostanu w latach 2010–2023 na podstawie danych z bazy Scopus

Źródło: opracowanie własne.

Zgromadzone publikacje przedstawiają wyniki w dziedzinie psychologii dla haseł: ‘wellbeing’, ‘well-being’ oraz ‘prosperity’ przeszukiwanych w obrębie tytułu, streszczenia oraz słów kluczowych. Uwzględniając widoczną na wykresie tendencję wzrostową, szczególnie po 2019 roku, gdy epidemia COVID-19 wpłynęła na psychiczny dobrostan społeczności globalnej, można zauważyć, że liczba publikacji w ostatnich 3 latach jest zbliżona do liczby obejmującej dziesięć lat sprzed pandemii, co jasno obrazuje zapotrzebowanie na badania w tym zakresie.

4.1. Pojęcie dobrostanu

Najczęściej spotykanymi w literaturze definicjami dobrostanu są hedonizm i eudajmonia, obecne w filozofii od starożytności. Interpretacja dobrobytu przez Arystypa z Cyreny w III wieku p.n.e. (Solomon i Higgins, 1997) odnosi się bezpośrednio do doświadczania przyjemności, komfortu i satysfakcji, traktując przyjemność jako główny cel życia (Huta i Ryan, 2010). Pojęcie subiektywnego dobrostanu jest często związane z podejściem hedonistycznym, które opiera się na trzech filarach: subiektywnej ocenie ogólnego zadowolenia z życia, obecności pozytywnego oraz negatywnego afektu (Mise i Busseri, 2020). Z kolei koncepcja eudajmonii zapoczątkowana przez Arystotelesa w IV wieku p.n.e. kładzie nacisk na aktywności wyrażające cnotę i dążenie do doskonałości (Solomon i Higgins, 1997; Waterman, 1993, 2007).

Dwie teoretyczne postawy, hedonizm i eudajmonia, stanowią podstawę współczesnej psychologii pozytywnej. Choć antyczni filozofowie nie rozróżniali terminów „dobrostan” i „szczęście”, współczesna nauka wyznacza granice pozwalające na ich rozróżnienie. Teoria prawdziwego szczęścia Seligmana (2011) wprowadza trzy główne elementy: odczuwanie przyjemności, pochłonięcie oraz poczucie głębszego sensu. W późniejszej pracy Seligman (2011) krytykuje koncepcję stawiania „szczęścia” w centrum psychologii pozytywnej, argumentując, że „dobrostan” jest bardziej kompleksowym konstruktem obejmującym wiele mierzalnych elementów.

W literaturze zauważa się różnorodne podejścia do rozumienia i badania dobrostanu. Wielu naukowców przywiązuje szczególną wagę do subiektywnych ocen jakości życia oraz zadowolenia z życia (Diener i in., 1999). W analizach dotyczących dobrostanu psychicznego coraz częściej pojawiają się również nowe koncepcje, takie jak „psychologiczna elastyczność” (Hayes i in., 2012), która odnosi się do zdolności adaptacyjnych jednostki do zmieniających się warunków życiowych, oraz „rezyliencja” (Masten, 2001), czyli zdolność do odzyskiwania równowagi po trudnych doświadczeniach.

Z perspektywy psychologii pozytywnej, oprócz klasycznych koncepcji hedonizmu i eudajmonii, pojawiają się również nowe podejścia, które rozszerzają i uzupełniają tradycyjne ujęcia dobrostanu. Przykładem może być koncepcja „szczęścia eudajmonicznego” (Ryan i Deci, 2001), która kładzie nacisk na wewnętrzną zgodność z własnymi wartościami oraz dążenie do realizacji swojego potencjału.

W kontekście zawodowym szczególne znaczenie ma pojęcie „dobrostanu zawodowego” (*work well-being*), które obejmuje zarówno aspekty subiektywne, takie jak satysfakcja z pracy, jak i obiektywne, związane z warunkami pracy oraz

możliwościami rozwoju zawodowego (Bakker i Demerouti, 2007). Dobrostan zawodowy jest często powiązany z wydajnością pracy, motywacją oraz zaangażowaniem pracowników (Harter i in., 2002).

Analiza literatury wskazuje również na istotne różnice międzykulturowe w percepcji dobrostanu. W kulturach kolektywistycznych, występujących w Japonii czy Chinach, większy nacisk kładzie się na dobrostan grupy oraz harmonię społeczną, podczas gdy w kulturach indywidualistycznych, dominujących w Stanach Zjednoczonych czy Europie Zachodniej, większą wagę przykładą się do subiektywnych odczuć jednostki oraz jej autonomii (Markus i Kitayama, 1991).

W badaniach na świecie uwzględnia się także kwestię różnorodności uwarunkowań dobrostanu w kontekście zmieniających się warunków społecznych i ekonomicznych. Przykładem jest wpływ globalizacji oraz dynamicznie rozwijających się technologii informacyjnych na dobrostan jednostek i społeczności. Z jednej strony technologie te mogą sprzyjać rozwojowi osobistemu i zawodowemu, z drugiej jednak mogą się przyczyniać do wzrostu stresu oraz poczucia izolacji (Kraut i in., 2002).

W związku z powyższym dostrzeżono konieczność prowadzenia dalszych badań nad złożonością i wielowymiarowością dobrostanu, uwzględniających różne perspektywy teoretyczne oraz kontekstualne. Zrozumienie tych skomplikowanych interakcji jest kluczowe dla opracowywania efektywnych strategii wspierania dobrostanu jednostek i społeczeństw, co w konsekwencji może się przyczynić do poprawy jakości życia oraz funkcjonowania społecznego.

4.2. Typy dobrostanu

Tworzenie dobrostanu i zarządzanie nim wymaga podejścia interdyscyplinarnego, które uwzględnia różnorodne aspekty i uwarunkowania tego zjawiska. Współczesne podejścia do badania dobrostanu, integrujące wiedzę z psychologii, socjologii, filozofii oraz nauk o zdrowiu, pozwalają na bardziej kompleksowe zrozumienie jego wpływu na jednostki i społeczeństwa, co stanowi ważny krok w kierunku poprawy jakości życia i dobrostanu na różnych poziomach. Seligman i Szymczak (2011) określili wstępne różnice w interpretowaniu pojęć szczęścia i dobrostanu. Według nich szczęście dotyczy zadowolenia z życia, co jest podstawowym miernikiem, a celem życia jest zwiększanie zadowolenia. W przypadku dobrostanu miernikiem są pozytywne emocje, zaangażowanie, poszukiwanie sensu, tworzenie pozytywnych relacji i związków oraz osiągnięć, zaś celem jest dążenie do pełniejszego przeżywania wspomnianych mierników.

W badaniu w 2024 roku autorka skupiła się na eksploracji różnych wymiarów szczęścia i dobrostanu, które w założeniu miało prowadzić do analizy ich znaczeń i sposobów manifestowania się w codziennym życiu.

Realizacja badań opierała się na przyjęciu podejścia jakościowego. Przeprowadzono je metodami *desk research* (por. rysunek 4.1 i 4.2) i pogłębionego wywiadu indywidualnego, które pomogły zidentyfikować główne kategorie dobrostanu, takie jak dobrostan fizyczny, duchowy, ekonomiczny, społeczny, emocjonalny, ekologiczny i psychologiczny (por. rysunek 4.3).

W badaniach jakościowych – eksperckich (IDI) wzięło udział 15 osób: pięcioro związanych ze świadczeniem usług konsultingowych z zakresu HR, troje naukowców zajmujących się tematyką dobrostanu, pięcioro doświadczonych właścicieli przedsiębiorstw oraz dwoje prezesów średnich firm. Kodowanie uczestników obejmowało kryterium działalności oraz płeć (por. tabela 4.1)¹.

Tabela 4.1. Charakterystyka ekspertów biorących udział w IDI

Uczestnicy IDI	K – Kobieta	M – Mężczyzna
U – usługi konsultingowe	3	2
N – naukowcy	2	1
W – właściciele przedsiębiorstw	2	3
P – prezesi średnich firm	1	1

Źródło: opracowanie własne.

Następnie wykorzystując techniki jakościowe: analizę narracji z wykorzystaniem środowiska MAXQDA z kodowaniem dedukcyjnym, poznano indywidualne historie i doświadczenia osób, pozwalające zrozumieć, jakich odmian dobrostanu doświadczają w swoim życiu. Pierwszym rezultatem badań jakościowych było wyodrębnienie kategorii szczęścia i dobrostanu opisanych we wstępie opracowania (por. tabela 4.2 i 4.3). Badani wskazali, a następnie rozwinęli w opisach następujące kategorie dobrostanu, z którymi mieli do czynienia: fizyczny, psychologiczny, ekologiczny, społeczny, ekonomiczny i duchowy. Na rysunku 4.3 przedstawiono wskazane w wywiadach różne rodzaje i typy odczuwanego przez respondentów dobrostanu. Omawiane kategorie zostały wzbogacone przykładem (przykładami) z wypowiedzi ekspertów.

¹ Ekspertom reprezentującym usługi konsultingowe przypisano kody: UK1, UK2, UK3, UM1, UM2. Ekspertom naukowcom przypisano kody: NK1, NK2, NM1. Ekspertom właścicielom firm przypisano kody: WK1, WK2, WM1, WM2, WM3. Ekspertom będącym prezesami firm przyporządkowano kody: PK1 i PM1.

Tabela 4.2. Kategorie szczęścia z przykładami (wyniki badań $n=15$)

Szczęście (poczucie szczęścia)		
Przejawy codzienne	Codzienne przyjemności	Czerpanie radości z codziennego porannego rytuału parzenia ulubionej kawy, który przynosi uczucie komfortu i radości na początek dnia (PK1, WK1)
	Drobne nagrody	Częste nagradzanie siebie małymi rzeczami, jak kupno nowej książki, co powoduje natychmiastowe poczucie szczęścia (UM2)
	Hobby	Regularne granie na instrumentach (np. gitarze), co przynosi poczucie zrelaksowania i szczęścia po każdej sesji gry (UM2, NM1)
	Relaksujące aktywności	Wieczorne kąpiele w wannie z ulubionymi olejkami eterycznymi, które daje spokój i radość (UK2, PK1)
	Spotkania z bliskimi	Regularne spotkania z przyjaciółmi na kolacji, które przynoszą radość i poczucie wspólnoty (UK1, UK2, UM1, WK 1, WM2, WM3, PM1)
Zadowolenie z życia	Realizacja celów zawodowych	Odczuwanie zadowolenie z życia, gdy udaje się osiągnąć kluczowe cele w pracy, takie jak awans lub zakończenie ważnego projektu z sukcesem (Uk1, Uk2, UK3, UM1, NK1, NM1)
	Satysfakcja ze związku	Długotrwałe poczucie szczęścia wynikające z harmonijnego związku z partnerem, który wspiera i dzieli codzienne radości (ALL)
	Zdrowy styl życia	Odczuwanie zadowolona z życia, gdy udaje się utrzymać zdrowy tryb życia przez regularne ćwiczenia i zdrowe odżywianie (UK3, UM1, NK1, WM1, WM2, PM1)
	Spełnienie osobiste	Odczuwanie zadowolenia z życia przez angażowanie się w działalność artystyczną, która pozwala na wyrażanie siebie i rozwijanie swoich talentów (WM1, NM1)
	Bezpieczeństwo finansowe	Poczucie szczęścia wynikające z posiadania stabilnej sytuacji finansowej, co daje spokój i możliwość planowania przyszłości (ALL)

Źródło: opracowanie własne.

Wyróżnione kategorie szczęścia oraz przykłady stanowią wycinek z pełnego zakresu przykładów. Zadaniem zestawienia jest przybliżenie interpretowania wybranych kategorii szczęścia w roku 2024 w badaniach jakościowych (zakres czasowy badania jakościowego).

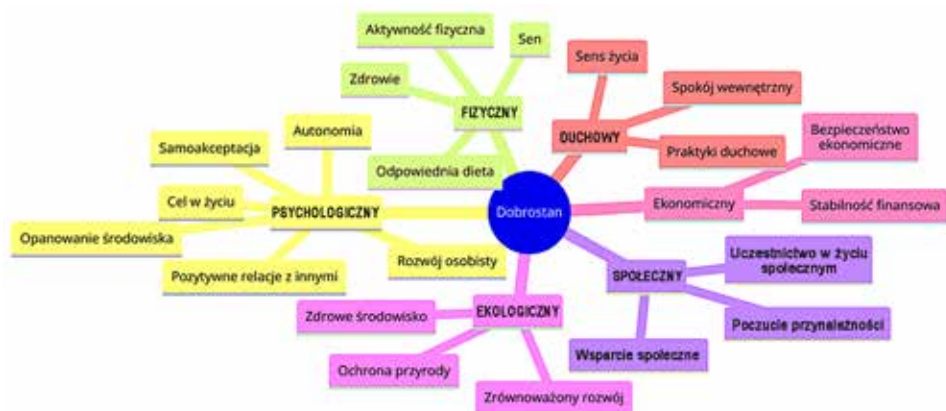
Wyróżnione kategorie dobrostanu oraz przedstawione przykłady (tabela 4.3, rysunek 4.3) stanowią fragment pełnego spektrum możliwych przykładów i interpretacji.

W koncepcji dobrostanu wyróżnia się pięć elementów: pozytywne emocje (*positive emotions*), pochłonięcie (*engagement*), pozytywne związki (*relationships*),

Tabela 4.3. Kategorie dobrostanu z przykładami (wyniki badań $n=15$)

Dobrostan (poczucie dobrostanu)		
Pozytywne emocje	Codzienna radość	Doświadczanie radości i wdzięczności w codziennych praktykach medytacyjnych, co pomaga utrzymać pozytywny stan emocjonalny przez cały dzień (UK2)
	Radość z małych rzeczy	Czerpanie przyjemności z prostych codziennych momentów, jak śmiech podczas zabawy z dziećmi lub radość z oglądania zachodu słońca (WK2)
	Optymizm	Zapisywanie pozytywnych wydarzeń, co pomaga utrzymywać optymistyczne spojrzenie na życie (WK2)
	Wdzięczność	Regularne praktykowanie wdzięczności przez zapisanie trzech rzeczy, za które jest się wdzięcznym każdego dnia, co zwiększa poczucie szczęścia (WK2)
	Uczucie miłości	Częste wyrażanie miłości i czułości wobec bliskich, co wzmacnia pozytywne emocje i więzi rodzinne (WK2, NK1)
Zaangażowanie	Pełne zaangażowanie w pracę	Odczuwanie głębokiego zaangażowania i satysfakcji z wykonywania swojej pracy, która jest pasją i dostarcza wiele radości (ALL)
	Angażowanie się w projekty	Aktywne uczestnictwo w projektach społecznych, co daje poczucie celu i spełnienia (WK2, WM1, WM3)
	Nauka nowych umiejętności	Regularne uczestnictwo w kursach językowych (i innych), które dostarcza satysfakcji i poczucia postępu (NK1, NM1)
	Praca nad czymś większym	Czerpanie satysfakcji z pracy w organizacji charytatywnej, w której pomaga się potrzebującym, co daje poczucie sensu i spełnienia (WM3)
	Filozoficzne refleksje	Regularne refleksje nad sensem życia podczas codziennych spacerów po lesie, co przynosi spokój i wewnętrzne zadowolenie (WM3, NK1)
	Działanie dla dobra innych	Angażowanie się w wolontariat w schronisku dla zwierząt, co daje głęboką satysfakcję i poczucie sensu (WK1)
Rozwój osobisty	Sukces zawodowy	Osiąganie awansu na wyższe stanowisko, co owocuje poczuciem dumy i zadowolenia z własnych osiągnięć zawodowych (ALL)
	Cele osobiste	Zrealizowanie celu, jakim jest np. ukończenie maratonu, co daje ogromne poczucie satysfakcji i dumy (ALL)
	Rozwój umiejętności	Ukończenie kursu językowego i zdobycie certyfikatu, co przynosi poczucie spełnienia i motywację do dalszego rozwoju (NK1, NK2, NM1)
	Projekty długoterminowe	Zakończenie długoterminowego projektu, jak budowa domu, co daje głębokie poczucie spełnienia i satysfakcji (ALL)
	Dbanie o zdrowie psychiczne	Regularne praktyki mindfulness, które pomagają lepiej radzić sobie ze stresem i poprawiają ogólne samopoczucie (ALL)

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 4.3. Typologia dobrostanu jako wynik badań jakościowych

Źródło: opracowanie własne.

sens (*meaning*) i osiągnięcia (*accomplishments*) (model PERMA). Trzy elementy zostały zaczerpnięte z teorii szczęścia. Pozytywne emocje, a więc życie przyjemne, doświadczanie zadowolenia, są pierwszą składową dobrostanu, podobnie jak pochłonięcie rozumiane jako silne zaabsorbowanie, z którego satysfakcja pojawia się na ogół *post factum*. Druga składowa to poczucie sensu, czyli życie dla idei, przynależenie do czegoś, co uznajemy za większe od nas. Związki z innymi stanowiące trzecią składową odnoszą się do życia w społeczności, współdzielenia ważnych momentów z bliskimi oraz pozostawania w pozytywnych relacjach z ludźmi. Prezentowane jest tu interesujące stanowisko, w myśl którego „niewiele pozytywnych rzeczy dokonuje się w samotności” (Seligman, 2011). Całokształt dobrostanu dopełnia poczucie osiągnięć. Seligman wyjaśnia, że bywają sytuacje, w których ludzie dążą do poczucia osiągnięć, nawet jeśli nie stoją za tym żadne inne motywy, takie jak pozytywne emocje czy poczucie sensu. Autor opisuje taką potrzebę jako „wygraną dla samego wygrywania”. Podsumowując powyższe składniki oraz syntetyzując ich subiektywny poziom w życiu, otrzymujemy ich wektor wypadkowy, którym we współczesnym rozumieniu jest dobrostan. Jego celem, a zarazem produktem ubocznym jest tzw. rozkwit (*flourishing*) czy dążenie do rozwoju (Seligman, 2011).

Rozumienie dobrostanu jako wieloelementowej mozaiki odrzuca klarowny niegdyś podział na dobrostan hedonistyczny i eudajmonistyczny. W świetle współczesnej psychologii pozytywnej dobrostan nie jest bytem samym w sobie, ale sumą wielu możliwych do zmierzenia czynników zawierających w sobie kryteria zarówno hedonizmu i eudajmonii (Solomon i Higgins, 1997; Waterman, 2007).

Tabela 4.4. Techniki oddziałujące na dobrostan w ujęciu PERMA

Czynnik dobrostanu	Techniki wspierające
Pozytywne emocje (P)	Wyrażanie wdzięczności i akceptowanie błędów Budowanie relacji w celu uzyskania informacji zwrotnej
Zaangażowanie (E)	Wyznaczanie celów Wyznaczanie zadań zgodnych z mocnymi stronami pracownika Tworzenie indywidualnych planów rozwoju
Pozytywne relacje (R)	Prowadzenie konstruktywnych rozmów Świętowanie osiągnięć Korzystanie z mentoringu
Znaczenie (M)	Swoboda wyboru kompetencji, które mają być nabywane i rozwijane Identyfikowanie możliwości wpływania na życie i pracę innych osób Rozbudzanie zainteresowania ćwiczeniami i zadaniami (poszukiwanie elementów nowości, kształtowanie nowych i przydatnych kompetencji)
Osiągnięcia (A)	Wyznaczanie i wizualizacja osiągania konkretnych i realistycznych celów Wdrożenie systemu nagród za postępy Stała informacja zwrotna

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Seligman, 2002, 2011).

Dobrostan psychiczny będący wielowymiarowym konstruktorem przedstawionym przez Seligmana (2002, 2011) podlega kształtowaniu przez czynniki zarówno zewnętrzne, takie jak środowisko czy codzienna rutyna, jak i indywidualną pracę z emocjami, terapię czy formowanie światopoglądu. Kwestie te mają również znaczenie z punktu widzenia psychologii zarządzania, która obejmuje m.in. tematykę zarządzania dobrostanem pracowników, którzy doświadczają sytuacji wpływających nie tylko na ich samopoczucie w miejscu pracy, ale także na ich życie osobiste i rodzinne. Przy czym każdy z nich jest odrębną jednostką o indywidualnych uwarunkowaniach psychicznych, nierzadko o różnych potrzebach i z odmiennym bagażem doświadczeń. Wszystkie te kwestie niewątpliwie wpływają na dobrostan i jego czynniki w ujęciu PERMA, począwszy od odczuwania pozytywnych emocji aż po osiągnięcia. Koncepcja rozkwitu zgodnie z podejściem PERMA może być wspierana przez skuteczne i świadome zarządzanie, na które składają się działania podejmowane przez menedżerów.

Czynniki te są szczególnie ważne w przypadku sektora MŚP, w których kultura pracy jest oparta na bliskich relacjach.

4.3. Wyniki

Badania jakościowe ujawniły znaczną różnorodność w doświadczaniu dobrostanu, sugerując, że jest to zjawisko wielowymiarowe, którego różne aspekty są ze sobą ściśle powiązane i mają także wyjątkowy wpływ na życie jednostek. Dobrostan emocjonalny, związany z pozytywnymi emocjami i zadowoleniem z życia, okazał się kluczowy dla poczucia szczęścia i spełnienia. Dobrostan psychologiczny, obejmujący czynniki takie jak poczucie celu, autonomii i rozwoju osobistego, miał zasadnicze znaczenie dla poczucia własnej wartości i zdolności do radzenia sobie ze stresem. Dobrostan społeczny, odnoszący się do jakości i głębi relacji interpersonalnych oraz poczucia przynależności do społeczności, był niezbędny dla poczucia wsparcia i zrozumienia. Badania jakościowe ukazały ponadto nowy typ dobrostanu związany z poczuciem konieczności pozytywnego wpływania na środowisko, co z kolei odnosiło się do wdrożenia praktyk zrównoważonego rozwoju zarówno w sferze prywatnej, jak i zawodowej. Tak szerokie postrzeganie typów dobrostanu jest zgodne z zainteresowaniami badaczy, które zilustrowano na rysunku 4.2 – po analizie scjentometrycznej publikacji światowych w tym zakresie.

4.4. Dyskusja

Różnorodność w doświadczaniu dobrostanu wskazuje na jego złożoność, a zatem konieczność przyjęcia wielowymiarowego podejścia do jego analizy. Poczucie szczęścia często utożsamia się z subiektywnym dobrostanem, który obejmuje zarówno emocjonalne, jak i poznawcze oceny życia jednostki. Diener i Biswas-Diener (2008) wskazują, że poczucie szczęścia jest związane z częstym doświadczaniem pozytywnych emocji oraz satysfakcją z różnych aspektów życia, takich jak praca i relacje międzyludzkie. Fredrickson (2001) podkreśla, że pozytywne emocje, takie jak radość i wdzięczność, mogą prowadzić do budowania zasobów osobistych, co z kolei przyczynia się do powstania długotrwałego dobrostanu.

Zadowolenie z życia stanowi kluczowy wskaźnik dobrostanu subiektywnego i odzwierciedla ogólną ocenę życia przez jednostkę. Diener i in. (1985) wprowadzili skalę zadowolenia z życia (*satisfaction with life scale*, SWLS), która jest szeroko stosowana w badaniach nad dobrostanem, mimo że nie odzwierciedla wszystkich jego kategorii. Wysoki poziom zadowolenia z życia często wiąże się z posiadaniem satysfakcjonujących relacji społecznych, stabilności finansowej

oraz zdrowia fizycznego i psychicznego (Biswas-Diener i Diener, 2006; Brown i Kasser, 2005; Brown i in., 2007).

Zadowolenie z pracy to również istotny czynnik wpływający na ogólny dobrostan jednostki. Deci i Ryan (2008) sugerują, że zadowolenie z pracy jest silnie związane z poczuciem autonomii, kompetencji i związku z innymi w miejscu pracy. Badania wykazały także, że osoby, które odczuwają wysokie zadowolenie z pracy, są bardziej zaangażowane i mniej podatne na wypalenie zawodowe (Fava i Tomba, 2009).

Zdrowie psychiczne i fizyczne są kluczowymi komponentami dobrostanu. Cohen i Wills (1985) wskazują, że wsparcie społeczne odgrywa istotną rolę w ochronie zdrowia psychicznego, gdyż redukuje negatywne skutki stresu i poprawia ogólne samopoczucie jednostki. Z kolei Danner i in. (2001) wykazali, że pozytywne emocje w młodości mogą przewidywać dłuższą żywotność, co sugeruje, że zdrowie psychiczne ma bezpośredni wpływ na zdrowie fizyczne.

Dobrostan ekologiczny, związany z poczuciem odpowiedzialności za środowisko, jest coraz częściej uznawany za ważny element dobrostanu ogólnego. Brown i Kasser (2005) stwierdzają, że wartości związane z ekologicznym stylem życia mogą być zgodne z dobrostanem psychologicznym, co sugeruje, że dbanie o środowisko przyczynia się do ogólnego poczucia spełnienia i sensu życia. Clayton i Karazsia (2020) dodają, że zaniepokojenie zmianami klimatu może wpływać na zdrowie psychiczne, co podkreśla znaczenie integracji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju w celu poprawy dobrostanu jednostek (Biswas-Diener i Diener, 2006; Brown i Kasser, 2005; Brown i in., 2007).

Harmonia, zarówno wewnętrzna, jak i społeczna, jest kolejnym ważnym aspektem dobrostanu. Seligman (2002) sugeruje, że harmonijne życie obejmuje równowagę między różnymi sferami życia, co prowadzi do lepszego zdrowia psychicznego i fizycznego. Huppert i So (2013) w swoich badaniach nad dobrostanem w Europie wskazują, że osoby doświadczające harmonii w życiu są bardziej szczęśliwe i zdrowe (Brown i Kasser, 2005).

Podsumowanie

Badanie przyczyniło się do głębszego zrozumienia złożoności dobrostanu i identyfikacji jego nowych form oraz stworzyło perspektywę różnorodnego doświadczania zadowolenia, szczęścia i spełnienia w życiu. Zrozumienie tych

aspektów dobrostanu może wesprzeć opracowywanie skuteczniejszych strategii promowania i utrzymywania dobrostanu na różnych płaszczyznach życia. Analiza przeprowadzona w ramach badania pozwala na uchwycenie niuansów, które składają się na pojęcie dobrostanu, z uwzględnieniem zarówno pozytywnych emocji, jak i głębszego sensu, zaangażowania, pozytywnych relacji z innymi oraz osiągnięć. Każdy z tych elementów został zilustrowany konkretnymi przykładami związanymi z wypowiedziami ekspertów, które pomagają lepiej zrozumieć, w jaki sposób dobrostan może być doświadczany w codziennym życiu (por. tabele 4.2 i 4.3).

Badanie wykazało ponadto, że pozytywne emocje, takie jak radość, optymizm czy wdzięczność, mogą mieć wpływ na poprawę jakości życia jednostki. Równie ważne jest zaangażowanie w różnorodne aktywności, które nie tylko przynoszą satysfakcję, ale także pozwalają na pełne zaabsorbowanie i osiągnięcie stanu *flow*. Oprócz tego poszukiwanie głębszego sensu i podejmowanie działań, które mają wartość wykraczającą poza jednostkowe cele, przyczynia się do poczucia spełnienia i zadowolenia z życia.

W kontekście badania pozytywnych relacji z innymi ludźmi można dostrzec, jak istotne są głębokie, wspierające więzi, które oprócz dostarczania emocjonalnego wsparcia wzmacniają także poczucie przynależności i wspólnoty. Analizowany stosunek badanych do osiągnięć podkreśla znaczenie zarówno sukcesów zawodowych, jak i osobistych, które przynoszą poczucie dumy, spełnienia i motywują do dalszego rozwoju. Osiąganie celów i podejmowanie wyzwań to nie tylko źródło satysfakcji, ale też umożliwienie ciągłego rozwoju i doskonalenia siebie.

Zestawienie tych aspektów dobrostanu ma na celu podkreślenie, że dążenie do pełniejszego życia wymaga holistycznego podejścia, które bierze pod uwagę różnorodne aspekty i potrzeby jednostki. Każda osoba ma wyjątkowe predyspozycje, kompetencje i preferencje, które powinny być uwzględniane w strategiach promowania dobrostanu, aby mogły być skutecznie dostosowane do indywidualnych wymagań i warunków życiowych.

Przedstawione wyniki wskazują na konieczność dalszego badania wielości i różnorodności czynników wpływających na dobrostan, co może się przyczynić do tworzenia bardziej zindywidualizowanych i efektywnych podejść wspierających jednostki w ich dążeniach do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu tego stanu. Taka perspektywa może nie tylko zwiększyć skuteczność interwencji dotyczących zdrowia psychicznego i społecznego, ale także przyczynić się do ogólnej poprawy jakości życia jednostek i społeczeństw, a co za tym idzie zadowolenia z pracy.

REKOMENDACJE PRAKTYCZNE

Badania nad dobrostanem mają istotne implikacje praktyczne, szczególnie dla specjalistów w dziedzinach zarządzania zasobami ludzkimi, coachingu oraz psychologii. Wyniki badań wspomnianych w dyskusji i zrealizowanych na potrzeby tego opracowania podkreślają konieczność indywidualizacji programów i interwencji skoncentrowanych na promowaniu dobrostanu zarówno w miejscu pracy, jak i w życiu prywatnym.

Zrozumienie różnorodnych aspektów dobrostanu może wspierać firmy w tworzeniu strategii, które lepiej odpowiadają na specyficzne potrzeby pracowników, co z kolei może się przekładać na zwiększone zaangażowanie, wyższą produktywność oraz ogólne zadowolenie z pracy. Firmy, korzystając z wyników badań, mogą opracować bardziej zróżnicowane i skuteczne programy wsparcia, które uwzględnią wyjątkowe potrzeby każdego pracownika.

Praktycy w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi mogą wykorzystać wyniki badań do tworzenia bardziej elastycznych polityk kadrowych, które promują równowagę między pracą a życiem osobistym oraz wspierają pracowników w osiąganiu ich celów zawodowych i osobistych. Wprowadzenie praktyk skoncentrowanych na dobrostanie może również przyczynić się do redukcji stresu oraz zwiększenia satysfakcji z pracy, co ma bezpośrednie przełożenie na efektywność i lojalność pracowników.

Z kolei w obszarze coachingu wyniki badań mogą posłużyć do rozwijania bardziej spersonalizowanych programów wsparcia, które pomagają jednostkom w lepszym zrozumieniu swoich celów i osiąganiu ich. Indywidualne podejście do dobrostanu umożliwia bardziej efektywne wspieranie klientów w radzeniu sobie z wyzwaniami zawodowymi i osobistymi oraz w dążeniu do satysfakcjonującego i pełnego życia.

W kontekście psychologii zrozumienie wielowymiarowości dobrostanu pozwala na projektowanie interwencji, które są bardziej dostosowane do indywidualnych potrzeb jednostek, co może prowadzić do lepszych wyników w terapii i doradztwie. Wiedza ta jest kluczowa dla rozwijania programów wsparcia promujących zdrowie psychiczne i emocjonalne oraz wspierających jednostki w ich dążeniach do pełnego i satysfakcjonującego życia.

Przeprowadzone na potrzeby tej publikacji badanie ma także pewne ograniczenia. Próba badawcza była ograniczona, jeśli chodzi o liczebność, geografię i demografię, co może wskazywać pewne obszary konieczne do

dalszej eksploracji. W kolejnych badaniach ważne będzie rozszerzenie próby badawczej, aby uwzględnić bardziej różnorodne grupy demograficzne i kulturowe. Warto również badać, jak zmiany w otoczeniu, takie jak postępująca cyfryzacja i globalne kryzysy, wpływają na różne odmiany dobrostanu.

Bibliografia

- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Biswas-Diener, R. i Diener, E. (2006). The subjective well-being of the homeless, and lessons for happiness. *Social Indicators Research*, 76(2), 185–205. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-8671-9>
- Brown, K. W. i Kasser, T. (2005). Are psychological and ecological well-being compatible? The role of values, mindfulness, and lifestyle. *Social Indicators Research*, 74(2), 349–368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-8207-8>
- Brown, K. W., Ryan, R. M. i Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211–237. <https://doi.org/10.1080/10478400701598298>
- Clayton, S. i Karazsia, B. T. (2020). Development and validation of a measure of climate change anxiety. *Journal of Environmental Psychology*, 69, 101434. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101434>
- Cohen, S. i Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Danner, D. D., Snowdon, D. A. i Friesen, W. V. (2001). Positive emotions in early life and longevity: Findings from the nun study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 804–813. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.804>
- Deci, E. L. i Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. i Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Wiley-Blackwell.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. i Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. i Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Fava, G. A. i Tomba, E. (2009). Increasing psychological well-being as a clinical priority. *Journal of Psychotherapy Integration*, 19(4), 291–302.

- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. i Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. i Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press.
- Huppert, F. A. i So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Huta, V. i 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.
- Kraut, R., Kiesler, S., Boneva, B., Cummings, J., Helgeson, V. i Crawford, A. (2002), Internet paradox revisited. *Journal of Social Issues*, 58(1), 49–74.
- Markus, H. R. i Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Mise, T.-R. i Busseri, M.A. (2020). The full life revisited: Examining hedonia and eudaimonia as general orientations, motives for activities, and experiences of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 10(4), 74–86. <https://doi.org/10.5502/ijw.v10i4.951>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. i Szymczak, P. (2011). *Pełnia życia: nowe spojrzenie na kwestię szczęścia i dobrego życia*. Harbor Point Media.
- Solomon R. i Higgins K. (1997). *Krótką historia filozofii*. Prószyński i S-ka.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Waterman, A. S. (2007). On the importance of distinguishing hedonia and eudaimonia when contemplating the hedonic treadmill. *American Psychologist*, 62(6), 612–614. <https://doi.org/10.1037/0003-066X62.6.612>