

Orientacja na życie prywatne (*non-work orientation*) i jej związek z satysfakcją z życia i pracy

Zofia Kabzińska¹

Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii

<https://orcid.org/0000-0002-3520-0905>

Streszczenie

Cel: Orientacja na życie prywatne (*non-work orientation*) związana jest z potrzebą kierowania swoją karierą w taki sposób, aby oprócz pracy możliwe było także satysfakcjonujące wypełnianie ról pozazawodowych. Składają się na nią trzy wymiary: orientacja na życie osobiste, orientacja na rodzinę oraz orientacja na społeczność. Celem niniejszego badania było określenie związków pomiędzy orientacją na życie prywatne a satysfakcją z życia i z pracy.

Metoda: W badaniu wzięło udział 558 osób pracujących, w wieku 18–76 lat ($M = 40,1$; $SD = 11,7$), ze stażem pracy od 2 do 52 lat ($M = 18$; $SD = 11,3$). Do pomiaru badanych zmiennych wykorzystano: *Skalę satysfakcji z pracy*, *Skalę satysfakcji z życia* oraz polską wersję *Skali orientacji na życie prywatne*.

Wyniki: Osoby o wyższej orientacji na życie prywatne prezentowały nie tylko wyższy poziom satysfakcji z życia, lecz także z pracy. Uzyskane wyniki wskazują, że satysfakcja z życia całkowicie pośredniczy w pozytywnej relacji pomiędzy orientacją na życie prywatne a satysfakcją z pracy.

Konkluzja: Otrzymane wyniki pomagają lepiej zrozumieć pojęcie orientacji na życie prywatne i jej znaczenie dla rozwoju kariery i dobrostanu osób pracujących.

Słowa kluczowe: orientacja na życie prywatne, *non-work orientation*, satysfakcja z pracy, satysfakcja z życia

Rozwój kariery zawodowej stanowi istotny, choć nie jedyny, obszar aktywności człowieka na różnych etapach dorosłości. Zmieniające się warunki pracy,

¹ Adres do korespondencji: zofia.kabzinska@now.uni.lodz.pl.

takie jak elastyczność zatrudnienia, niepewność rynku czy możliwości pracy zdalnej, wpływają na zacieranie się granic między życiem zawodowym a prywatnym (Vaziri i in., 2020). W tym kontekście pracownicy podejmują codzienne decyzje dotyczące alokacji zasobów czasowych i energetycznych w sposób, który pozwala im na satysfakcjonujące pełnienie zarówno ról zawodowych, jak i pozazawodowych.

Wyniki badań wskazują, że decyzje związane z karierą – wybór zawodu, migracje czy zmiana miejsca pracy – są często determinowane czynnikami spoza sfery zawodowej (Powell i Greenhaus, 2010). Role pozazawodowe mają istotny wpływ na wyniki osiągane przez pracowników oraz na ich decyzje rozwojowe (Hirschi i in., 2020; Hoobler i in., 2010; Schooreel i in., 2017). Jednocześnie pojawia się napięcie między społecznymi i organizacyjnymi oczekiwaniami wysokiego zaangażowania w pracę a indywidualnymi dążeniami do zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym (Gillet i in., 2019).

Zmiany demograficzne i kulturowe wpływają na wartości preferowane przez pracowników. Młodsze pokolenia, w tym przedstawiciele pokolenia Z, kładą większy nacisk na bezpieczeństwo, dobrostan i możliwość realizacji celów pozazawodowych, oczekując jednocześnie elastycznych warunków zatrudnienia (Son, 2024; Zwardoń-Kuchciak, 2021). Wzrost liczby gospodarstw domowych, w których oboje partnerzy są aktywni zawodowo, również zwiększa zapotrzebowanie na formy organizacji pracy, które sprzyjają zrównoważonemu funkcjonowaniu w różnych rolach życiowych (Farivar i Richardson, 2020). Coraz większe znaczenie zyskuje zatem analiza czynników, które umożliwiają harmonijne łączenie celów zawodowych i pozazawodowych.

Niniejsze badanie ma na celu sprawdzenie, potencjalnie pozytywnego, związku orientacji na życie prywatne pracowników z ich zadowoleniem z pracy oraz rozważenie mediacyjnej roli satysfakcji z życia w tej relacji.

Orientacja na życie prywatne

Rośnie liczba badaczy podkreślających znaczenie ról pozazawodowych w kształtowaniu wyników związanych z karierą (Farivar i Richardson, 2020; Hirschi i in., 2016, 2020, 2021, 2022; Kaltiainen i Hakanen, 2024). Zazwyczaj badania dotyczące równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym koncentrowały się na tych aspektach życia pozazawodowego związanych głównie z zaspokojeniem potrzeb rodzinnych. W zależności od ujęcia teoretycznego rozpatrywały je pod kątem wzajemnego konfliktu lub wzbogacania się (Hall i in., 2013; Hirschi i in., 2016). Pomijały natomiast inne sfery życia prywatnego, jak na przykład te związane z samorozwojem czy relacjami społecznymi. Hall i in. (2013) twierdzą, że badania dotyczące tego jak rozwój kariery wiąże się z realizacją ról pozazawodowych, muszą uwzględniać różnice indywidualne w zakresie realizacji różnorodnych ról życiowych – także, ale nie tylko, związanych z rodziną. Ich hipoteza zakłada, że orientacja pozazawodowa wykracza poza prosty podział na pracę i czas wolny. Autorzy badania uważają, że trzeba spojrzeć szerzej na to, jakie aspekty życia poza pracą są ważne dla pracowników oraz jakie ma to konsekwencje dla osiągniętych przez nich wyników (Greenhaus i Kossek, 2014).

W celu lepszego opisanego zainteresowań pracownika realizacją ról pozazawodowych, wprowadzili koncepcję orientacji na życie prywatne (*non-work orientation*). Dotyczy ona stopnia, w jakim jednostka troszczy się o role życiowe wykraczające poza karierę, i obejmuje następujące wymiary: życie osobiste, rodzinę oraz życie społeczne (Hall i in., 2013). Wymiar orientacji na życie osobiste związany jest z koncentracją na czasie dla siebie, na realizowaniu osobistych zainteresowań: hobby, nauka, sztuka, sport, etc. równocześnie z zaangażowaniem w karierę zawodową. Orientacja na rodzinę dotyczy stopnia, w jakim pracownik przywiązuje wagę do jej potrzeb w kontekście wypełniania swojej roli zawodowej. Rodzina traktowana jest w tym ujęciu szeroko, jako małżonek, partner, dzieci, rodzice i inne ważne osoby, z którymi pracownicy dzielą życie i/lub dom (Hall i in., 2013). Wymiar orientacji na życie społeczne związany jest z zainteresowaniem możliwością angażowania się w działania na rzecz lokalnej społeczności, przy jednoczesnym rozwoju kariery zawodowej. Dla osób o tej orientacji możliwość posiadania czasu na zaangażowanie się w życie swojej społeczności jest istotnym czynnikiem przy podejmowaniu decyzji związanych z pracą i karierą zawodową. Trzy obszary orientacji na życie prywatne są od siebie odrębne, ale umiarkowanie ze sobą powiązane. Ponadto w badaniu walidacyjnym (Hall i in., 2013) potwierdzono ich związek z karierą proteuszową, orientacją na samodzielne zarządzanie karierą oraz orientacją na wartości w kierowaniu karierą. Te zmienne wiążą się z kolei dodatnio z satysfakcją z życia (Zhang i in., 2015) i ujemnie z satysfakcją z pracy (Supeli i Creed, 2016).

Według Halla i współpracowników (2013) ludzie tak zarządzają celami, które stawiają sobie w pracy, aby jednocześnie móc rozwijać i pielęgnować różne aspekty życia prywatnego. Pomaga to im zachować równowagę pomiędzy pracą a rolami pozazawodowymi – i wiąże się z szeroko pojętym dobrostanem. Wyniki dotychczasowych badań (Hall i in., 2013; Hirschi i in., 2016) sugerują, że orientacja na życie prywatne pracowników koreluje zarówno z odczuwaną przez nich satysfakcją z życia, jak i z pracy, natomiast nie znajduje odzwierciedlenia w obiektywnych wyznacznikach sukcesu zawodowego, np. zarobkach (Hirschi i in., 2016).

Satysfakcja z życia i z pracy są uznawane za kluczowe poznawcze komponenty subiektywnego dobrostanu (Diener, 1984; Diener i in., 2002).

Wydaje się także, że związek orientacji na życie prywatne z dobrostanem i równowagą pomiędzy życiem osobistym a zawodowym jest moderowany przez wiele czynników indywidualnych i organizacyjnych (Gillet i in., 2019; Janssen i in., 2021; Jiang, 2021). Stopień, w jaki orientacja na życie prywatne wiąże się z satysfakcją z życia i z pracy, pozostaje nadal niewystarczająco zbadany – warto zatem zająć się tym obszarem. Przyjęcie perspektywy uwzględniającej pracę i życie prywatne skłania do zadania pytania, czy pracownicy, którzy uwzględniają role pozazawodowe podczas zarządzania swoją karierą, doświadczają większego zadowolenia z kariery i życia (Greenhaus i Kossek, 2014).

Orientacja na życie prywatne a satysfakcja z życia

Satysfakcja z życia stanowi ważny wskaźnik ogólnego dobrostanu i zadowolenia odczuwanego przez człowieka w związku z całościową oceną różnych obszarów

życia (Diener i in., 2002), a więc zarówno sfery zawodowej, jak i prywatnej. Rozpatrywana jest zazwyczaj jako składnik ogólnego dobrostanu, szczęścia i jakości życia (Helliwell i in., 2013; Lubrańska, 2018). Pracownicy, którzy odczuwają większą satysfakcję z życia, wydają się być bardziej spełnieni i zmotywowani do działania nie tylko w pracy, lecz także w życiu osobistym (Son, 2024). Zgodnie z perspektywą całościowego (*whole-life*) spojrzenia na karierę (Greenhaus i Kossek, 2014), rozwój zawodowy powinien być rozpatrywany w różnych obszarach, związanych z życiem prywatnym oraz zawodowym.

Doświadczenia zawodowe i pozazawodowe razem mogą przynosić korzyści pracownikowi, a pozytywne emocje i realizacja celów w jednym obszarze są w stanie pozytywnie wpłynąć na satysfakcję w innym. Ponadto realizowanie zadań związanych z jedną rolą (np. rodzinną) może chronić przed stresem wynikającym z innej roli (np. zawodowej) (Hirschi i in., 2016).

Zgodnie z perspektywą wzbogacania w modelu zasobów pracy i życia prywatnego (*Work-Home Resources Model*, ten Brummelhuis i Bakker, 2012), realizacja różnych ról życiowych – np. tą pełnioną w pracy – pozwala zdobywać zasoby osobiste (np. samoocenę) i społeczne (np. wsparcie), które przyczyniają się do zwiększenia ogólnego dobrostanu (Greenhaus i Powell, 2006). Osoby, mające potrzebę zdobywania doświadczeń i osiągania celów związanych ze wszystkimi obszarami życia, będą angażowały się w różnorodne aktywności, co pozwoli im systematycznie zdobywać nowe zasoby, możliwe do wykorzystania w różnych kontekstach.

Dotychczasowe badania (Gillet i in., 2022; Hirschi i in., 2016; Son, 2024) potwierdzają pozytywny związek pomiędzy orientacją na życie prywatne i odczuwaną przez pracowników satysfakcją z życia.

Proponowany w niniejszym badaniu model sugeruje, że pracownicy, którzy są bardziej zorientowani na życie prywatne, osiągają wyższą satysfakcję z życia. Zaproponowano następującą hipotezę:

H1: Orientacja na życie prywatne jest pozytywnie związana z satysfakcją z życia.

Orientacja na życie prywatne i jej związek z satysfakcją z pracy

Satysfakcja z pracy jest miarą określającą poznawczy aspekt zadowolenia z pracy, pozwalający stwierdzić, na ile pracownik ocenia swoją pracę jako korzystną lub niekorzystną dla niego (Zalewska, 2003). Satysfakcja z pracy jest źródłem sensu, osobistego spełnienia, wzbogacenia, szczęścia i zadowolenia – głównych elementów subiektywnego dobrostanu (Diener i in., 2002; Kahnemann i Riis, 2015). W badaniach z obszaru psychologii organizacji widać ugruntowaną tendencję potwierdzającą negatywny związek satysfakcji z pracy z niekorzystnymi, z punktu widzenia organizacji zjawiskami, jak na przykład rotacją pracowników. Wyższe poziomy satysfakcji z pracy powodują mniejszą intencję odejścia, co sugeruje, że pracownicy bardziej zadowoleni z pracy są mniej skłonni do opuszczenia organizacji. Relacja ta została wykazana w badaniach (por.: Chang i in., 2013; Ramalho-Luz i in., 2018; Tett i Meyer, 1993; Wójcik, 2020).

Niektóre badania udowodniły, że subiektywnie pojmowany sukces zawodowy, manifestujący się poprzez satysfakcję z pracy, jest negatywnie związany z orientacją na życie prywatne (Gillet i in., 2022). Prawidłowości te nie dotyczyły jednak pracowników zdalnych, a wyłącznie stacjonarnych. Badanie zostało zaś przeprowadzone podczas pandemii COVID-19 – w okresie wyjątkowo wymagającym w kontekście zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Również w badaniach Zambelli i współpracowników (2023) orientacja na życie osobiste była negatywnie skorelowana z satysfakcją z pracy wśród osób odbywających praktyki zawodowe. Inne wyniki sugerują (Hirschi i in., 2016), że przynajmniej pewne wymiary orientacji na życie prywatne, mogą mieć pozytywny związek z satysfakcją z pracy. Ich podłużne badanie pokazało, że orientacja na rodzinę była istotnym predyktorem satysfakcji z pracy, mierzonej po sześciu miesiącach.

Wychodząc z perspektywy teoretycznej modelu zasobów pracy i życia prywatnego (*Work-Home Resources model*, ten Brummelhuis i Bakker, 2012), można stwierdzić, że w relacji pomiędzy pracą a życiem osobistym dochodzić może zarówno do wzajemnego konfliktu, jak i wzbogacania. Konflikt ma miejsce, w momencie gdy radzenie sobie z wymaganiami w życiu prywatnym sprawia, że pracownik nie ma już wystarczających zasobów, żeby sprostać tym w pracy, lub odwrotnie. Do wzbogacania dochodzi wówczas, kiedy zasoby uzyskane w jednym obszarze, pozwalają pracownikowi lepiej radzić sobie z wymaganiami w innym.

Przyjęcie perspektywy wzbogacania pozwala sądzić, że pozytywne stany emocjonalne uzyskane w związku z realizacją ról pozazawodowych mogą pomagać w osiąganiu ważnych celów zawodowych i przez to zwiększać satysfakcję z pracy (Hirschi i in., 2016). Osoby o wysokiej orientacji na życie prywatne inwestują wiele zasobów w ten obszar życia, co prawdopodobnie sprawia, że osiągają w nim satysfakcjonujące cele. Koncepcja zrównoważonej kariery zawodowej (*sustainable career*) zakłada, że praca jest integralną częścią życia i pozwala na harmonijne realizowanie potrzeb we wszystkich jego obszarach (Van der Heijden i in., 2020). Co więcej, zrównoważona kariera charakteryzuje się obopólnie korzystnymi skutkami dla jednostki i otoczenia (De Vos i in., 2018), co sugeruje, że warto brać pod uwagę relacje między rolą zawodową a innymi rolami życiowymi, żeby lepiej zrozumieć satysfakcjonujące kariery. Warto zauważyć, że ludzie coraz częściej oceniają swoją karierę z perspektywy całego życia (DiRenzo i in., 2015; Greenhaus i Kossek, 2014), można stwierdzić, że w ocenie satysfakcji zawodowej kluczowe znaczenie ma to, w jakim stopniu praca jednostki wpisuje się w jej ogólnozyciowe priorytety oraz w jakim stopniu pracownik był w stanie zrealizować ważne cele poza sferą zawodową (Shockley i Allen, 2015). Z tej perspektywy można przypuszczać, że koncentracja na satysfakcjonującej realizacji potrzeb pozazawodowych będzie wiązała się z odczuwaniem przez jednostkę pozytywnych emocji i zdobyciem ważnych zasobów (np. zdrowia, dobrostanu psychologicznego, wsparcia społecznego). To z kolei może przełożyć się na lepszą realizację celów zawodowych i większą satysfakcję z pracy. Na tej podstawie sformułowano następująca hipotezę:

H2: Orientacja na życie prywatne jest pozytywnie związana z satysfakcją z pracy.

Z perspektywy konfliktu pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, pracownicy silnie zorientowani na życie prywatne powinni poświęcać wiele swoich, ograniczonych, zasobów, na realizację zadań związanych z samorozwojem, rodziną czy działalnością społeczną. W konsekwencji nie będzie ich już wystarczać na realizację zadań zawodowych, a odczucia pracownika w związku z wykonywaniem pracy, na którą brakuje zasobów, będą mniej przyjemne. Ograniczona ilość dostępnych na pracę zasobów – czas czy energia – będzie też powodowała mniejszą możliwość zaangażowania się w pracę, która z kolei jest ważnym czynnikiem sprzyjającym satysfakcji z pracy (Lee i in., 2000).

Z tej perspektywy teoretycznej orientacja na życie prywatne może prowadzić do wyczerpania zasobów, które byłyby przydatne do wykonywania zadań zawodowych i w konsekwencji wiązać się z obniżeniem satysfakcji z pracy. W związku z tym zaproponowano następującą hipotezę:

H2a: Orientacja na życie prywatne jest negatywnie związana z satysfakcją z pracy.

Związek satysfakcji z życia z satysfakcją z pracy

Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy są uznawane za kluczowe poznawcze komponenty subiektywnego dobrostanu, odzwierciedlające jego ewaluacyjny wymiar (Diener, 1984; Diener i in., 2002). Badania konsekwentnie wskazują na silną i dodatnią zależność między tymi dwiema zmiennymi (Bowling i in., 2010; Lubrańska, 2018; Unanue, 2017). Część badań podkreśla znaczenie wzajemnego wpływu tych zmiennych – zgodnie z koncepcją rozlania (*spillover*), w ramach której postawy i przekonania z jednej sfery życia przenoszą się na inną – wiele danych wskazuje na asymetryczność tej relacji. Coraz większą uwagę poświęca się jednak pytaniu o kierunek tej relacji oraz jej mechanizmy. Zrozumienie, która z tych zmiennych pełni funkcję poprzedzającą, ma istotne znaczenie dla modelowania procesów zachodzących między życiem prywatnym a zawodowym.

Satysfakcja z życia wydaje się mieć trwały, pozytywny wpływ na satysfakcję z pracy, co potwierdzają zarówno modele teoretyczne, jak i wyniki badań podłużnych przeprowadzonych w różnych kontekstach społecznych i zawodowych. Liczne badania sugerują, że satysfakcja z życia pełni rolę predyktora satysfakcji z pracy. W metaanalizie Bowlinga i in. (2010) oraz w podłużnych badaniach Unanue i in. (2017) wykazano, że wpływ satysfakcji z życia na tę z pracy był silniejszy niż zależność odwrotna.

Mechanizmy teoretyczne wspierające tę zależność znajdują uzasadnienie w teorii zachowania zasobów (Hobfoll, 1989) oraz modelu *Work-Home Resources* (ten Brummelhuis i Bakker, 2012). Zgodnie z nimi pozytywne doświadczenia i zasoby generowane w jednej sferze życia – np. energia, odporność psychiczna czy pozytywny afekt – mogą wspierać funkcjonowanie jednostki w innych obszarach, w tym w środowisku pracy. Wysoka satysfakcja z życia może zatem zwiększać efektywność, zaangażowanie i pozytywne postrzeganie zadań zawodowych. Z kolei obniżony poziom satysfakcji życiowej może ograniczać zasoby konieczne do skutecznego radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi.

Empiryczne wsparcie dla tego typu kierunku zależności znajduje się również w badaniach Merkina (2020), który wykazał, że osoby z wyższym poziomem satysfakcji z życia na początku badania osiągały po roku istotnie wyższy poziom satysfakcji z pracy – efekt ten utrzymywał się nawet po uwzględnieniu zmieniających się demograficznych i organizacyjnych. W innym badaniu, Zhang (2020) wykazał, że subiektywna jakość życia była związana z wyższą satysfakcją z pracy poprzez zwiększenie zaangażowania i wzrost etycznych zachowań pracowników.

W związku z przesłankami teoretycznymi, uwzględniając poprzeczny charakter planowanych badań, postawiono następującą hipotezę:

H3: Satysfakcja z pracy jest pozytywnie związana z satysfakcją z życia.

Dotychczasowe badania wskazują, że orientacja na życie prywatne sprzyja ogólnemu dobrostanowi jednostki, a szczególnie satysfakcji z życia (Hall i in., 2013; Hirschi i in., 2016; Zhang i in., 2015). Jednocześnie, jak pokazano w poprzednich podrozdziałach, satysfakcja z życia stanowi nie tylko poznawczy komponent dobrostanu, lecz także czynnik predykcyjny dla satysfakcji z pracy. W metaanalizie Bowlinga i in. (2010) i w badaniach Unanue i in. (2017) wykazano, że satysfakcja z życia przewiduje satysfakcję z pracy w większym stopniu niż odwrotnie. Efekty te są spójne z modelem zachowania zasobów (*Conservation of Resources Theory*; Hobfoll, 1989) oraz z modelem *Work-Home Resources* (ten Brummelhuis i Bakker, 2012), według którego pozytywne doświadczenia i zasoby emocjonalne gromadzone w jednej sferze życia mogą przenosić się do innych obszarów funkcjonowania, wspierając lepsze radzenie sobie z wymaganiami środowiskowymi.

W tym kontekście można przyjąć, że osoby o silniejszej orientacji na życie prywatne, które lepiej realizują ważne dla siebie role pozazawodowe, osiągają wyższy poziom satysfakcji z życia. To z kolei może prowadzić do wyższego zadowolenia z pracy poprzez poprawę ogólnego dobrostanu, większą dostępność zasobów psychicznych oraz lepszą zdolność do radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi. Założenie to znajduje również odzwierciedlenie w całościowej koncepcji kariery (*whole-life career perspective*; Greenhaus i Kossek, 2014), która mówi, że decyzje i rezultaty w pracy są uwarunkowane przez jakość funkcjonowania w życiu osobistym.

Na tej podstawie sformułowano następującą hipotezę:

H4: Satysfakcja z życia pośredniczy w relacji pomiędzy orientacją na życie prywatne a satysfakcją z pracy.

Metoda

Osoby badane

W badaniu wzięło udział 558 osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy (przynajmniej 40 godzin tygodniowo) w wieku od 18 do 76 lat ($M = 40,1$; $SD = 11,7$). Badani pracowali w oparciu o umowę o pracę, umowę

cywilnoprawną lub B2B. Staż pracy wahał się od 2 do 52 lat ($M = 18$; $SD = 11,3$). Wśród badanych było 261 kobiet (46,8%), 295 mężczyzn (52,9%) i 2 osoby innej płci (0,4%). Większość badanych (80,1%) pracowała w jednym miejscu pracy, 19,9% miało dwóch pracodawców. 345 osób (61,8%) posiadało dzieci, a 271 (48,6%) mieszkalo z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym.

Badani byli rekrutowani przez ogólnopolski panel badawczy i wypełniali kwestionariusze za pomocą internetowego formularza. Kontrolowano czas wypełnienia całości formularza, czas odpowiedzi na poszczególne pytania, błędy logiczne oraz powtarzalność odpowiedzi. Wszystkie osoby badane wyraziły świadomą zgodę na udział w badaniu.

Narzędzia

Skala orientacji na życie prywatne – polska wersja *Nonwork Orientation Scale* (Hall i in., 2013). Narzędzie to składa się z 14 pozycji, do których badany musi ustosunkować się na 5-stopniowej skali od 1 (*zgadzam się w niewielkim lub żadnym stopniu*) do 5 (*zgadzam się w dużym stopniu*). Kwestionariusz pozwala określić orientację na życie prywatne w trzech wymiarach: orientacja na życie osobiste (5 pozycji, np.: „Znalezienie czasu dla siebie jest ważne dla ogólnej jakości mojego życia”); orientacja na rodzinę (5 pozycji, np.: „Moje plany zawodowe są dostosowane do potrzeb mojej rodziny”) i orientacja na życie społeczne (4 pozycje, np.: „Znalezienie czasu na działanie na rzecz mojej społeczności jest dla mnie priorytetem”). Wyniki uzyskane w trzech podskalach, po zsumowaniu, dają wynik ogólny. Wskaźniki spójności wewnętrznej dla poszczególnych skal w oryginalnej wersji narzędzia były wysokie (alfa Cronbacha od 0,84 do 0,90). Wskaźniki α Cronbacha w badanej próbie wynosiły 0,78 dla skali *Życie osobiste*; 0,94 dla skali *Rodzina*; 0,83 dla skali *Życie społeczne* i 0,90 dla całości skali. Współczynniki Ω McDonalda również potwierdzały wysoką spójność wewnętrzną narzędzia (wszystkie wyższe niż 0,75). Współczynniki korelacji pomiędzy wszystkimi pozycjami kwestionariusza a wynikami właściwej dla nich podskali przekraczały wartość 0,6; co świadczy o dobrej mocy dyskryminacyjnej narzędzia. Również stabilność czasowa była satysfakcjonująca: współczynniki korelacji r Pearsona pomiędzy wynikami uzyskanymi przez tych samych badanych ($N = 81$) w odstępie 4 tygodni wahały się od 0,79 do 0,81 dla poszczególnych podskal.

Wskaźniki dopasowania modelu trójczynnika ($\chi^2 = 258,4$; $df = 69$; $p < 0,01$; $\chi^2/df = 3,74$; CFI = 0,93; GFI = 0,89; TLI = 0,89; RMSEA = 0,07; 90% CI = 0,06–0,08; SRMR = 0,07) świadczyły o jego satysfakcjonującym dopasowaniu do danych empirycznych. Były również lepsze niż wskaźniki dopasowania modelu zakładającego istnienie czwartego czynnika wyższego rzędu i modelu jednoczynnikowego.

Narzędzie zostało przetłumaczone z języka angielskiego na polski przez trzech tłumaczy, w tym psychologa posługującego się biegle angielskim. Tłumaczenia charakteryzowały się dużą zbieżnością. Na tej podstawie uzyskano pierwszą wersję polskiego tłumaczenia, które zostało następnie przetłumaczone zwrotnie. Przy udziale sędziów kompetentnych opracowano finalną wersję w języku

polskim. Tłumaczenie powstało za zgodą autorów narzędzia jako pierwszy etap walidacji metody (w przygotowaniu).

Skala satysfakcji z pracy (Zalewska, 2003). Narzędzie to składa się z 5 pozycji odnoszących się do poznawczych aspektów zadowolenia z pracy (np.: „Pod bardzo wieloma względami moja praca jest bliska ideału”). Badany odnosi się do każdego z nich, korzystając z 7-stopniowej skali od 1 (*zdecydowanie się nie zgadzam*) do 7 (*zdecydowanie się zgadzam*). Metoda ta charakteryzuje się wysoką spójnością wewnętrzną (alfa Cronbacha = 0,86) (Zalewska, 2003). W niniejszym badaniu wskaźnik alfa Cronbacha wynosił 0,89.

Skala satysfakcji z życia (Diener i in., 1985; adaptacja: Jankowski, 2015). Narzędzie to składa się z 5 pozycji mierzących poznawcze aspekty zadowolenia z życia (np.: „W większości aspektów moje życie jest bliskie mojego ideału”). Badany udziela odpowiedzi na 7-stopniowej skali od 1 (*zdecydowanie się nie zgadzam*) do 7 (*zdecydowanie się zgadzam*). Metoda ta charakteryzuje się wysoką spójnością wewnętrzną (alfa Cronbacha = 0,86) (Jankowski, 2015). W badanej próbie wskaźnik alfa Cronbacha wynosił 0,92.

Wyniki

Związek orientacji na życie prywatne z satysfakcją z pracy i z życia

W tabeli 1 przedstawiono, że poszczególne wymiary orientacji na życie prywatne są ze sobą powiązane zgodnie z teoretycznymi założeniami modelu. Współczynniki korelacji pomiędzy orientacją na życie osobiste, rodzinę i życie społeczne są dodatnie, istotne statystycznie i wysokie. Związki pomiędzy poszczególnymi wymiarami orientacji na życie prywatne okazały się silniejsze niż te uzyskane przez Halla i in. (2013) w badaniu walidacyjnym. Takie wyniki mogą wskazywać, że w praktyce respondenci traktują te aspekty jako wspólny konstrukt. Może to także świadczyć o ograniczonej trafności różnicowej niektórych pozycji w polskiej wersji narzędzia i konieczności dalszego ich dopracowania.

Ze względu na wysokie korelacje pomiędzy trzema wymiarami orientacji na życie prywatne oraz fakt, że mimo iż wymiary były teoretycznie rozróżniane, miały wspólną podstawę, w niektórych analizach użyto wyniku ogólnego. Traktowano go jako ogólny wskaźnik orientacji pozazawodowej. To podejście uzasadnia również fakt, że wynik ogólny wykazał wysoką rzetelność ($\alpha = 0,90$). Znajduje ono również podstawę w badaniu walidacyjnym (Hall i in., 2013) i w praktyce innych badań, w których wynik sumaryczny był wykorzystywany przy testowaniu zależności z satysfakcją z życia i z pracy (Hirschi i in., 2016).

W wyniku analizy korelacyjnej potwierdzono również pozytywny związek pomiędzy poszczególnymi wymiarami orientacji na życie prywatne a satysfakcją z pracy oraz satysfakcją z życia (tabela 1, s. 16). Badani o wyższej orientacji na życie prywatne charakteryzowali się również wyższą satysfakcją z pracy i z życia. Współczynniki korelacji nie były wysokie (od $r = 0,13$ do $r = 0,30$), ale dodatnie i istotne statystycznie.

Tabela 1

Wyniki analizy korelacji r Pearsona pomiędzy poszczególnymi wymiarami orientacji na życie prywatne i wynikiem ogólnym a satysfakcją z pracy i z życia ($N = 558$)

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5
Życie osobiste	3,70	0,67	–				
Rodzina	3,67	0,82	0,64**	–			
Życie społeczne	3,26	0,66	0,56**	0,59**	–		
Orientacja na życie prywatne: wynik ogólny	10,62	1,84	0,85**	0,89**	0,83**	–	
Satysfakcja z pracy	22,9	6,26	0,13**	0,15**	0,17**	0,18**	–
Satysfakcja z życia	21,7	6,26	0,20**	0,23**	0,30**	0,28**	0,63**

** $p < 0,01$

W związku z wysokim współczynnikiem korelacji pomiędzy satysfakcją z pracy oraz satysfakcją z życia ($r = 0,63$; $p < 0,01$), przeprowadzono diagnostykę współliniowości tych zmiennych. Wartości współczynników tolerancji (0,97) i VIF (1,03) nie wskazują na współliniowość. Również wartość indeksu warunkowego (8,09) nie przekracza 15, co sugeruje, że współliniowość nie jest wysoka.

Korelacje pomiędzy orientacją na życie prywatne a satysfakcją z pracy oraz z życia potwierdzają możliwość występowania zależności mediacyjnej pomiędzy tymi zmiennymi. W celu dalszej analizy tych związków przeprowadzono analizę mediacji z wykorzystaniem makra PROCESS dla SPSS A. Hayesa (Hayes, 2013; model 4) z 5000 próbkami bootstrapowymi. Orientacja na życie prywatne była, w analizowanym modelu mediacji, predyktorem zarówno satysfakcji z życia, jak i satysfakcji pracy. Założono ponadto istnienie pośredniego wpływu globalnej orientacji na życie prywatne oraz poszczególnych jej wymiarów na satysfakcję z pracy – poprzez mediator (satysfakcję z życia). Wszystkie cztery modele mediacji okazały się dobrze dopasowane do danych.

Pierwszy z analizowanych modeli dotyczył ogólnego wyniku orientacji na życie prywatne i jego związku z satysfakcją z pracy. Efekt całkowity orientacji na życie prywatne na satysfakcję z pracy był istotny: $B = 0,60$; $SE = 0,14$; $t = 4,24$; $p < 0,001$; 95% PU [0,32; 0,88]. Po uwzględnieniu mediatora (satysfakcji z życia) efekt bezpośredni okazał się nieistotny: $B = -0,004$; $SE = 0,12$; $p = 0,972$; 95% PU [-0,23; 0,23], natomiast efekt pośredni (przez satysfakcję z życia) był istotny: $B = 0,61$; $SE = 0,11$; $p < 0,01$; 95% PU [0,41; 0,82]. Standaryzowany efekt pośredni wyniósł $\beta = 0,18$; $SE = 0,03$; 95% PU [0,12; 0,24], co potwierdza występowanie pełnej mediacji. Uzyskane wyniki wskazują na całkowitą mediację – wpływ orientacji na życie prywatne na satysfakcję z pracy jest przenoszony przez satysfakcję z życia.

W modelu regresji z ogólną orientacją na życie prywatne jako predyktorem wyjaśniono 7,92% wariancji satysfakcji z życia ($R^2 = 0,079$; $p < 0,001$). W modelu bez mediatora (efekt całkowity) orientacja na życie prywatne wyjaśniała 3,1% wariancji satysfakcji z pracy ($R^2 = 0,031$; $p < 0,001$). Po uwzględnieniu mediatora (satysfakcji z życia), wyjaśniona wariancja satysfakcji z pracy wzrosła do 40,12%, co wskazuje na zdecydowanie silniejszy pośredni związek orientacji na życie prywatne z poziomem zadowolenia z pracy.

Następnie przeanalizowano trzy odrębne modele mediacyjne, w których predyktorami satysfakcji z pracy były trzy wymiary orientacji na życie prywatne: orientacja na życie osobiste, orientacja na rodzinę oraz orientacja na życie społeczne. We wszystkich modelach jako mediator wprowadzono satysfakcję z życia. We wszystkich przypadkach uzyskano istotny efekt całkowity orientacji na życie prywatne na satysfakcję z pracy (B w zakresie od 1,12 do 1,77; β od 0,12 do 0,19), który zanikał po uwzględnieniu mediatora. Efekty bezpośrednie były nieistotne statystycznie (B w zakresie od $-0,03$ do $0,01$; $\beta \approx 0$), co wskazuje na pełną mediację.

Efekty pośrednie, przebiegające przez satysfakcję z życia, były we wszystkich przypadkach istotne statystycznie (B od 1,10 do 1,79), a ich standaryzowana wartość mieściła się w przedziale od $\beta = 0,13$ do $0,19$. Wyniki te pokazują, że wyższa orientacja na życie prywatne – niezależnie od jej wymiaru – wiąże się z wyższą satysfakcją z życia, która z kolei przekłada się na większe zadowolenie z pracy. Satysfakcja z życia całkowicie pośredniczy w relacji pomiędzy trzema wymiarami orientacji na życie prywatne oraz wynikiem ogólnym a satysfakcją z pracy.

W modelach regresji wyjaśniono:

- 4,1%–8,7% wariancji satysfakcji z życia (R^2),
- 1,6%–3,5% wariancji satysfakcji z pracy w modelach bez mediatora,

natomiast po wprowadzeniu satysfakcji z życia jako mediatora, wyjaśniona wariancja satysfakcji z pracy wzrosła we wszystkich modelach do około 40%.

Dominująca rola efektu pośredniego sugeruje, że znaczenie orientacji na życie prywatne dla funkcjonowania zawodowego ujawnia się przede wszystkim poprzez jej wpływ na ogólny dobrostan życiowy.

Wartości współczynników regresji dla modeli mediacji uwzględniających trzy odrębne wymiary orientacji na życie prywatne przedstawione są w tabelach 2 (s. 17) oraz 3 i 4 (s. 18).

Tabela 2

Wyniki analizy mediacji z użyciem makra PROCESS Hayesa. Zmienna niezależna: orientacja na życie osobiste; mediator: satysfakcja z życia; zmienna zależna: satysfakcja z pracy

Predyktor	Mediator: satysfakcja z życia			
Orientacja na życie osobiste				
Zmienna zależna: satysfakcja z pracy				
Ścieżki mediacji	b	SE	β	95% PU
X → Y (c)	1,17*	0,40	0,12	[0,39; 1,94]
X → M (a)	1,89**	0,39	0,20	[1,13; 2,66]
M(X) → Y (b)	0,63**	0,03	0,63	[0,57; 0,70]
X(M) → Y (c')	−0,03	0,31	−0,01	[−0,65; 0,59]
a × b (efekt pośredni)	1,20**	0,29	0,13	[0,64; 1,77]
a × b (stand.)	−	0,03	0,13	[0,07; 0,19]

Adnotacja. Estymacje bazujące na 5000 prób bootstrapowych. PU = przedział ufności; β = współczynnik standaryzowany.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Tabela 3

Wyniki analizy mediacji z użyciem makra PROCESS Hayesa. Zmienna niezależna: orientacja na rodzinę; mediator: satysfakcja z życia; zmienna zależna: satysfakcja z pracy

Predyktor	Mediator: satysfakcja z życia			
Orientacja na rodzinę				
Zmienna zależna: satysfakcja z pracy				
Ścieżki mediacji	b	SE	β	95% PU
X → Y (c)	1,12**	0,32	0,15	[0,49; 1,75]
X → M (a)	1,75**	0,32	0,23	[1,13; 2,37]
M(X) → Y (b)	0,63**	0,33	0,63	[0,56; 0,67]
X(M) → Y (c')	0,01	0,26	0,01	[−0,49; 0,51]
a × b (efekt pośredni)	1,11**	0,24	0,15	[0,66; 1,59]
a × b (stand.)	—	0,03	0,15	[0,09; 0,21]

Adnotacja. Estymacje bazujące na 5000 prób bootstrapowych. PU = przedział ufności; β = współczynnik standaryzowany.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Tabela 4

Wyniki analizy mediacji z użyciem makra PROCESS Hayesa. Zmienna niezależna: orientacja na życie społeczne; mediator: satysfakcja z życia; zmienna zależna: satysfakcja z pracy

Predyktor	Mediator: satysfakcja z życia			
Orientacja na życie społeczne				
Zmienna zależna: satysfakcja z pracy				
Ścieżki mediacji	b	SE	β	95% PU
X → Y (c)	1,77**	0,40	0,19	[0,99; 2,55]
X → M (a)	2,82**	0,39	0,30	[2,06; 3,57]
M(X) → Y (b)	0,63**	0,33	0,63	[0,56; 0,70]
X(M) → Y (c')	−0,001	0,33	−0,001	[−0,66; 0,63]
a × b (efekt pośredni)	1,79**	0,29	0,19	[1,25; 2,38]
a × b (stand.)	—	0,03	0,19	[0,13; 0,25]

Adnotacja. Estymacje bazujące na 5000 prób bootstrapowych. PU = przedział ufności; β = współczynnik standaryzowany.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Dyskusja

Mimo że istnieją liczne badania dotyczące powiązań pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym, nadal brakuje pogłębionych analiz łączących rozwój kariery z szerszymi rolami pozazawodowymi, takimi jak rozwój osobisty czy zaangażowanie społeczne (Greenhaus i Kossek, 2014). Celem niniejszego badania było określenie relacji pomiędzy orientacją na życie prywatne a satysfakcją z życia i z pracy. W tym celu przetłumaczono i zaadaptowano *Skalę orientacji*

na życie prywatne (Hall i in., 2013), a uzyskane wyniki dostarczyły ważnych informacji na temat jej zastosowania oraz zależności między analizowanymi zmiennymi.

Orientacja na życie prywatne – właściwości narzędzia pomiarowego

Zastosowana w badaniu polska wersja skali wykazała satysfakcjonujące wskaźniki rzetelności i dopasowania modelu, jednak korelacje między trzema jej wymiarami (od 0,56 do 0,70) były wyraźnie wyższe niż w badaniach oryginalnych (Hall i in., 2013), gdzie oscylowały wokół wartości od 0,09 do 0,29. Wyniki te mogą wskazywać na częściową utratę trafności różnicowej między poszczególnymi wymiarami w warunkach polskich. Jedną z przyczyn może być specyfika badanej próby – zróżnicowanej pod względem typu zatrudnienia, wieku i stażu pracy. Dodatkowo pojawia się konieczność przeformułowania niektórych pozycji skali w kierunku większej niezależności semantycznej. Wskazuje to na potrzebę dalszych prac nad konstruktem orientacji na życie prywatne i adaptacją kulturową narzędzia pomiarowego w polskich warunkach.

Orientacja na życie prywatne a satysfakcja z życia i z pracy

Wyniki przeprowadzonych analiz potwierdziły hipotezę H1, zgodnie z którą orientacja na życie prywatne jest dodatnio związana z satysfakcją z życia. Pracownicy, którzy przywiązują większą wagę do sfer pozazawodowych, deklarują wyższy poziom ogólnego zadowolenia z życia. Taki wynik wspiera koncepcję *whole-life career* (Greenhaus i Kossek, 2014) oraz model *Work-Home Resources* (ten Brummelhuis i Bakker, 2012), który mówi, o tym że zasoby emocjonalne i społeczne zdobywane w życiu osobistym mogą wspierać funkcjonowanie zawodowe.

W analizach korelacyjnych zaobserwowano pozytywny związek między orientacją na życie prywatne a satysfakcją z pracy, co potwierdziło hipotezę H2 i stanowiło podstawę do odrzucenia hipotezy H2a.

Jednocześnie potwierdzono pełną mediację satysfakcji z życia w relacji pomiędzy orientacją na życie prywatne a satysfakcją z pracy (H4). Oznacza to, że sama orientacja pozazawodowa nie przekłada się bezpośrednio na większą satysfakcję z pracy – jej wpływ pojawia się dopiero poprzez wzrost ogólnej satysfakcji z życia. Po uwzględnieniu poziomu satysfakcji z życia w modelu medacyjnym efekt bezpośredni orientacji na życie prywatne na satysfakcję z pracy zanika – nie osiąga poziomu istotności statystycznej. Taki wynik uzyskano w próbie o dużym zróżnicowaniu pod względem wieku, stażu pracy oraz rodzaju zatrudnienia, co może potwierdzać, że związek orientacji na życie prywatne z satysfakcją z pracy jest wrażliwy na różnice indywidualne lub kontekstowe. Możliwe, że orientacja na życie prywatne łączy się z satysfakcją z pracy u różnych pracowników na kilka sposobów, a efekty te – przeciwnie skierowane – mogą się statystycznie znosić. Sugeruje to konieczność przeprowadzenia dalszych analiz z uwzględnieniem moderatorów, które mogą ujawniać zróżnicowanie efektów

w zależności od charakterystyki pracowników lub ich środowiska zawodowego lub analiz porównawczych w homogenicznych podgrupach.

Uzyskane wyniki są zgodne z koncepcją wzajemnego wzbogacania się zasobów między sferami życia (Powell i Greenhaus, 2010) oraz z wcześniejszymi badaniami empirycznymi (Hirschi i in., 2016; Shockley i Allen, 2015). Równocześnie kontrastują z wynikami badaczy (Gillet i in., 2022; Zambelli i in., 2023), którzy wykazali negatywny związek między orientacją na życie prywatne a satysfakcją z pracy – co wskazuje na potrzebę uwzględniania kontekstu sytuacyjnego i potencjalnych moderatorów tej zależności.

Związek satysfakcji z życia z satysfakcją z pracy

Badanie potwierdziło również pozytywną korelację pomiędzy satysfakcją z pracy a satysfakcją z życia (H3), który był dotychczas opisywany w wielu badaniach (Bowling i in., 2010; Gillet i in., 2022; Hirschi i in., 2016; Unanue i in., 2017; Zalewska, 2003). Taka zależność jest zgodna z koncepcją wzajemnego przenikania się pozytywnych efektów w różnych obszarach życia, której wyrazem jest fakt, że osoby bardziej zadowolone z pracy odczuwają również większą satysfakcję z życia (Wayne i in., 2017), i stanowi kolejny argument przemawiający za perspektywą wzbogacania (Powell i Greenhaus, 2010; ten Brummelhuis i Bakker, 2012).

Warto podkreślić, że analiza mediacyjna przeprowadzona w niniejszym badaniu wykazała, że to satysfakcja z życia pełni rolę poprzedzającą i warunkującą poziom satysfakcji z pracy, a nie odwrotnie. Kierunek ten został wcześniej potwierdzony m.in. przez Unanue i in. (2017), którzy w badaniu podłużnym stwierdzili, że wpływ satysfakcji z życia na satysfakcję z pracy jest istotny i nieco silniejszy niż relacja odwrotna. Wynik ten jest spójny z podejściem, w którym ogólny dobrostan jednostki stanowi punkt wyjścia dla pozytywnej oceny obszaru zawodowego. Tym samym, uzyskane w niniejszym badaniu dane dostarczają empirycznego potwierdzenia dla założeń modelu wzajemnego wzbogacania się zasobów pomiędzy sferami życia.

Opisywane badanie może przyczynić się do poszerzenia literatury dotyczącej rozwoju kariery poprzez pogłębienie wiedzy na temat roli, jaką odgrywa orientacja na życie prywatne w subiektywnym dobrostanie zawodowym i życiowym pracowników.

Ograniczenia i kierunki dalszych badań

Ograniczeniem niniejszego badania jest jego przekrojowy charakter oraz zastosowanie metod samoopisowych. Zastosowana metodologia nie pozwala na formułowanie wniosków o rzeczywistych relacjach przyczynowo-skutkowych. Choć dopuszcza się zastosowanie mediacji w modelach przekrojowych (Hayes, 2013), to tego typu analizy wymagają interpretacji eksploracyjnej, nie zaś wyciągania ostatecznych wniosków o przyczynowości. W przyszłości warto byłoby

zastosować badania podłużne, które umożliwiłyby analizę długoterminowych zależności pomiędzy orientacją na życie prywatne a wskaźnikami dobrostanu. Należy przy tym uwzględnić, że skutki wpływu orientacji na życie prywatne mogą ujawniać się dopiero w dłuższej perspektywie czasowej.

Dodatkowym ograniczeniem może być kwestia jakości pomiaru – w badaniu zaobserwowano stosunkowo wysokie korelacje pomiędzy trzema wymiarami orientacji na życie prywatne, co może świadczyć o ich częściowej zbieżności w warunkach kultury polskiej. Sugeruje to potrzebę dalszych prac nad adaptacją narzędzia, zwłaszcza w kierunku zwiększenia trafności różnicowej pomiędzy jego wymiarami.

Kolejnym obszarem wymagającym dalszej eksploracji jest możliwe zróżnicowanie analizowanych zależności w kontekście cech pracowników. W szczególności warto rozważyć zastosowanie modeli moderowanej mediacji, które mogłyby ujawnić różnice w powiązaniach między orientacją na życie prywatne a dobrostanem w zależności od takich zmiennych jak wiek, rodzaj zatrudnienia, staż pracy czy typ wykonywanych obowiązków. Wstępne przesłanki empiryczne sugerują, że efekty bezpośrednie mogą być maskowane przez przeciwstawne tendencje wewnątrz próby.

W niniejszym badaniu analizowano deklaratywne preferencje dotyczące orientacji na życie prywatne, nie weryfikując rzeczywistego poziomu zaangażowania w role pozazawodowe ani subiektywnej oceny jakości ich realizacji. W przyszłości warto poszerzyć zakres pomiaru o takie zmienne, jak satysfakcja z ról życiowych, bilans praca–życie czy poziom konfliktów między tymi sferami.

Badanie ujawniło szereg istotnych, choć niewielkich zależności pomiędzy poszczególnymi wymiarami orientacji na życie prywatne a wskaźnikami dobrostanu. Zasadne byłoby ich powtórzenie w próbach różniących się pod względem sektora, branży, poziomu stanowiska oraz w odmiennych kontekstach kulturowych.

Podsumowanie i implikacje praktyczne

Badanie potwierdza, że orientacja na życie prywatne może stanowić istotny element wspierający dobrostan osób aktywnych zawodowo, w szczególności satysfakcję z życia, która z kolei pozytywnie wpływa na ocenę pracy. Praktyczne implikacje tych wyników dotyczą zarówno indywidualnego doradztwa kariery, jak i polityk zarządzania zasobami ludzkimi.

Z perspektywy doradztwa kariery warto wspierać klientów w identyfikowaniu i planowaniu celów poza pracą oraz w takim zarządzaniu karierą, które umożliwia ich realizację. Z kolei w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim uzasadnione wydaje się włączanie do działań organizacyjnych spersonalizowanych świadczeń i rozwiązań sprzyjających realizacji ról pozazawodowych (np. elastyczne godziny pracy, programy opiekuńcze, wsparcie aktywności społecznej). Tego rodzaju strategie mogą pośrednio wspierać satysfakcję z pracy, zwiększając jednocześnie poczucie sensu i równowagi w życiu zawodowym i prywatnym.

Bibliografia

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Chang, W. -J. A., Wang, Y. -S., Huang, T. -C. (2013). Work design-related antecedents of turnover intention: A multilevel approach. *Human Resource Management*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1002/hrm.21515>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, artykuł 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., 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., Lucas, R. E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. W: C. R. Snyder, S. J. Lopez (red.), *Handbook of positive psychology* (s. 63–73). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Farivar, F., Richardson, J. (2020). Configurational demographic predictors of work–non-work satisfaction. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 133–148. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12257>
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Choisy, F., Fouquereau, E. (2019). A person-centered representation of basic need satisfaction balance at work. *Journal of Personnel Psychology*, 18(3), 113–128. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000228>
- Gillet, N., Morin, A., Huyghebaert-Zouaghi, T., Austin, S., Fernet, C. (2022). How and when does personal life orientation predict well-being? *The Career Development Quarterly*, 70(4), 240–255. <https://doi.org/10.1002/cdq.12304>
- Greenhaus, J. H., Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hall, D. T., Kossek, E. E., Briscoe, J. P., Pichler, S., Lee, M. D. (2013). Nonwork orientations relative to career: A multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 539–550. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.005>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.

- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. (red.). (2013). *World happiness report 2013*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Hirschi, A., Herrmann, A., Nagy, N., Spurk, D. (2016). All in the name of work? Nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 45–57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.006>
- Hirschi, A., Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, artykuł 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hirschi, A., Steiner, R., Burmeister, A., Johnston, C. S. (2020). A whole-life perspective of sustainable careers: The nature and consequences of nonwork orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 117, artykuł 103319. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103319>
- Hirschi, A., Zacher, H., Shockley, K. M. (2022). Whole-life career self-management: A conceptual framework. *Journal of Career Development*, 49(2), 344–362. <https://doi.org/10.1177/0894845320957729>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hoobler, J. M., Hu, J., Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a “glass ceiling”? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 481–494. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.001>
- Jankowski, K. S. (2015). Is the shift in chronotype associated with an alteration in well-being? *Biological Rhythm Research*, 46(2), 237–248. <https://doi.org/10.1080/09291016.2014.985000>
- Janssen, E., van der Heijden, B. I. J. M., Akkermans, J., Audenaert, M. (2021). Unraveling the complex relationship between career success and career crafting: Exploring nonlinearity and the moderating role of learning value of the job. *Journal of Vocational Behavior*, 130, artykuł 103620. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103620>
- Jiang, Y. (2021). Learning goal orientation, career self-efficacy, and career interest: A moderated mediation model. *Journal of Employment Counseling*, 58(4), 167–181. <https://doi.org/10.1002/joec.12171>
- Kahneman, D., Riis, J. (2005). Living, and thinking about it: Two perspectives on life. W: F. A. Huppert, N. Baylis, B. Keverne (red.), *The Science of Well-Being* (s. 285–304). Oxford University Press.
- Kaltainen, J., Hakanen, J. J. (2024). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, 43, 12169–12187. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04250-8>
- Lee, K., Carswell, J. J., Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799–811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lubrańska, A. (2018). *Psychospołeczne aspekty życia i pracy w kontekście różnic międzypokoleniowych i polityki organizacyjnej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Merkin, R. S. (2020). Employee life satisfaction and social-capital factors relating to organizational citizenship. *Performance Improvement Quarterly*, 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.1002/piq.21317>

- Powell, G. N., Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family – work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011–1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Ramalho-Luz, C. M. D., de Paula, S. L., de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Shockley, K. M., Allen, T. D. (2015). Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology*, 68(2), 283–318. <https://doi.org/10.1111/peps.12077>
- Schooreel, T., Shockley, K. M., Verbruggen, M. (2017). What if people's private life constrained their career decisions? Examining the relationship between home-to-career interference and career satisfaction. *Career Development International*, 22(2), 124–141. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2016-0037>
- Son, S. (2024). Nonwork orientations and job crafting: A moderated mediation model of life satisfaction and age. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09686-3>
- Supeli, A., Creed, P. A. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43, 66–80. <https://doi.org/10.1177/0894845315581686>
- ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Tett, R. P., Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2) 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, artykuł 680. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 117, artykuł 103344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344>
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., Matthews, R. A. (2020). Changes to the work–family interface during the COVID- 19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105, 1073–1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000819>
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, 70, 167–210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Wójcik, P. (2020). Determinants of employee turnover intention. *Scientific Papers of Silesian University of Technology*, 149, 725–734. <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2020.149.60>
- Zalewska, A. (2003). Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Psychologica*, 7, 49–61.

- Zambelli, C., Rossier, J., Marcionetti, J. (2023). A longitudinal study of relations among apprentices' nonwork orientation, decent work, and job satisfaction. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09609-8>
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., Zhang, J. (2015). Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: Calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International*, 20, 703–716. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0090>
- Zhang, S. (2020). Workplace spirituality and unethical pro-organizational behavior: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 161, 687–705. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3966-3>
- Zwardoń-Kuchciak, O. (2021). Wartości cenione w pracy i oczekiwania zawodowe przedstawicieli drugiej kohorty pokolenia Z. *Psychologia Wychowawcza*, 63(21), 71–82.