UNIWERSYTET IGNATIANUM W KRAKOWIE

Dziedzina nauk: nauki społeczne

Dyscyplina naukowa: psychologia

JAN RYBAK

Psychologiczne uwarunkowania dobrostanu psychicznego ze szczególnym uwzględnieniem wdzięczności

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem promotora

prof. dra hab. Stanisława Głaza SJ

podpis promotora: podpis doktoranta:

Kraków 2026

Podziękowania

Pragnę serdecznie podziękować wszystkim Osobom, które wspierały mnie w przygotowywaniu niniejszej pracy doktorskiej. Szczególne wyrazy wdzięczności kieruję do mojego Promotora, Ojca prof. dra hab. ***Stanisława Głaza*** *SJ za to, że dostrzegł we mnie potencjał, a następnie wspierał radami, nauczał, motywował i był dostępny, kiedy tylko tego potrzebowałem. Bez Ojca Profesora tej rozprawy po prostu by nie było. Jestem wdzięczny Jego Magnificencji Ojcu prof. UIK drowi hab.* ***Tomaszowi Homie*** *SJ za gościnność w murach kierowanej przez siebie, prestiżowej, Uczelni. Chciałbym podziękować Pani prof. dr hab.* ***Władysławie Szulakiewicz****, Przewodniczącej Rady ds. Stopni Naukowych UIK, za życzliwość i stworzenie warunków sprzyjających przeprowadzeniu przewodu. Ponadto podziękowania kieruję do Pani dr* ***Katarzyny Szmyd*** *z Katedry Komunikowania Politycznego UIK za doradztwo w sprawach formalnych i organizacyjnych oraz dobre słowo, gdy przychodziły chwile zwątpienia. Dziękuję również Pani mgr* ***Annie Zwiercan-Witkowskiej****, Kierownikowi Sekretariatu Rady ds. Naukowych UIK, za profesjonalizm i wsparcie organizacyjne.*

Podziękowania kieruję do Pana Rektora mojej własnej Alma Mater. Dziękuję Jego Magnificencji prof. drowi hab. inż. ***Piotrowi Koszelnikowi*** *za okazane zaufanie oraz wsparcie instytucjonalne i finansowe, które umożliwiło mi realizację procedury doktorskiej.*

Dziękuję Synowi ***Janowi*** *za codzienną obecność i najlepsze towarzystwo przy pracy nad rozprawą.*

Streszczenie

Celem projektu badawczego było zidentyfikowanie i opisanie psychologicznych uwarunkowań dobrostanu psychicznego ze szczególnym uwzględnieniem roli wdzięczności. Zaproponowano model ujmujący dobrostan jako efekt działania sieci zasobów funkcjonujących na różnych poziomach: pierwotnym (poczucie bezpieczeństwa), adaptacyjno-regulacyjnym (rezyliencja), emocjonalno-relacyjnym (wdzięczność), poznawczym (percepcja sytuacji) oraz egzystencjalno-sensotwórczym (duchowość i wartości).

Materiał empiryczny stanowią trzy badania z udziałem łącznie 705 osób we wczesnej i średniej dorosłości. Zastosowano baterię standaryzowanych narzędzi kwestionariuszowych (m.in. miary dobrostanu, sprężystości psychicznej, wdzięczności, tempa historii życia oraz percepcji pandemii COVID-19), a także jedną procedurę quasi-eksperymentalną dotyczącą wzbudzania wdzięczności i poczucia długu. Dodatkowo wykorzystano Strategię Rekonstrukcji Transformacji Procesu do jakościowej analizy zróżnicowanych sposobów przeżywania pandemii.

Wyniki potwierdziły hipotezę o facylitującej roli zasobów w kształtowaniu dobrostanu psychicznego: rezyliencja, wdzięczność oraz korzystna percepcja sytuacji (wyższe poczucie wsparcia i kontroli) wiązały się dodatnio z przeżywanym dobrostanem psychicznym. Wdzięczność korelowała z wolniejszą strategią historii życia, co wzmacnia jej interpretację jako zasobu sprzyjającego stabilnemu, relacyjnemu funkcjonowaniu. Analiza emocjonalnych korelatów wdzięczności i długu wykazała, że nie tworzą one prostego kontinuum, a dług ma ambiwalentny profil emocjonalny. Omówiono ograniczenia badań (m.in. charakter próby, samoopisowy charakter narzędzi, poprzeczny charakter badań) oraz wskazano praktyczne implikacje dla programów wzmacniania dobrostanu w obszarach pomocy psychologicznej i zarządzania organizacjami.

Słowa kluczowe: dobrostan psychiczny, wdzięczność, rezyliencja, strategia historii życia, percepcja sytuacji, poczucie bezpieczeństwa, pandemia COVID-19

Psychological Factors Associated With Mental Well-Being: The Role of Gratitude

Abstract

The main aim of the project was to identify psychological correlates of psychological well-being, with a particular focus on the role of gratitude. The proposed model conceptualizes well-being as an outcome of an interrelated network of resources operating at different levels: primary (sense of safety), adaptive-regulatory (resilience), emotional-relational (gratitude), cognitive (situation perception), and existential-meaning-related (spirituality and values).

Empirical data come from three studies involving a total of 705 participants in early and middle adulthood. A set of standardized questionnaires was used (including measures of well-being, resiliency, gratitude, life-history strategy and perception of the COVID-19 pandemic), supplemented by a quasi-experimental procedure inducing gratitude and indebtedness. Additionally, the strategy of the Process Transformation Reconstruction was applied to qualitatively analyse different patterns of experiencing the pandemic.

The results supported the main hypothesis regarding the facilitating role of psychological resources in promoting mental well-being. Mental resilience, gratitude and favourable situation perception (higher perceived support and control) were positively related to well-being. Gratitude was positively associated with a slower life-history strategy, which strengthens its interpretation as a resource promoting a stable, relationship-oriented mode of functioning. The analysis of emotional correlates of gratitude and indebtedness showed that they do not form a simple continuum and that indebtedness has an ambivalent emotional profile. The limitations of the research (e.g. sample characteristics, self-report measures, cross-sectional design) are discussed, and practical implications are outlined for well-being-oriented interventions in the fields of psychological help and organizational management.

Keywords: well-being, gratitude, resilience, life-history strategy, perception of situation, sense of security, COVID-19 pandemic

Wprowadzenie

1.1. Dobrostan psychiczny jako konstrukt wielowymiarowy

Dobrostan psychiczny najczęściej rozumie się jako ogólną satysfakcję z życia oraz poczucie harmonii między potrzebami jednostki a warunkami środowiskowymi (Diener, 2000). W nurcie hedonistycznym opisuje się go jako subiektywny dobrostan – przewagę emocji pozytywnych nad negatywnymi oraz wysoką satysfakcję z życia (Diener, 1984; Diener i inni, 1999; Diener & Lucas, 1999). Ujęcie eudajmonistyczne, rozwijane m.in. przez C. Ryff (1989; Ryff & Keyes, 1995) oraz R. Ryana i E. Deciego (2001), kładzie nacisk na realizację potencjału, poczucie sensu i zaangażowanie w wartościowe cele, ujmując dobrostan jako pozytywne funkcjonowanie, a nie tylko doświadczanie przyjemności. W polskiej tradycji ważnym punktem odniesienia jest personalistyczno-egzystencjalna koncepcja jakości życia M. Straś-Romanowskiej (2005), w której dobrostan ma charakter wielowymiarowy (sfera psychofizyczna, psychospołeczna, subiektywna i metafizyczna) i łączy poziom biologiczny z duchowym, integrując doświadczenie, relacje, działanie i rozwój osoby. Wspólnym mianownikiem tych podejść jest traktowanie dobrostanu jako dynamicznego, subiektywnego i wielowymiarowego konstruktu, który stanowi zarówno wskaźnik jakości życia, jak i zasób sprzyjający zdrowiu oraz skutecznemu funkcjonowaniu w rolach społecznych.

1.2. Predyktory dobrostanu

W literaturze przedmiotu dobrostan psychiczny ujmuje się jako wynik złożonej konfiguracji predyktorów intrapsychicznych, interpersonalnych i środowiskowych, a nie jako prostą funkcję pojedynczego czynnika (Diener i inni, 1999; Ryff & Keyes, 1995). Część badań wskazuje na szczególnie silną rolę cech osobowości – zwłaszcza niskiego poziomu neurotyczności oraz wysokiego poziomu ekstrawersji – które sprzyjają częstszemu doświadczaniu emocji pozytywnych, bardziej optymistycznym interpretacjom wydarzeń oraz wyższej satysfakcji z życia (Diener & Lucas, 1999; Steel i inni, 2008). Z istotnymi różnicami w poziomie dobrostanu powiązane są także zasoby poznawczo-motywacyjne, takie jak poczucie własnej skuteczności, wewnętrzne umiejscowienie kontroli, nadzieja, optymizm czy rezyliencja, ponieważ wpływają one na sposób oceniania sytuacji stresowych i gotowość do podejmowania wysiłku adaptacyjnego (Bandura, 1997; Ogińska-Bulik & Juczyński, 2011;

Scheier & Carver, 1992). Kolejną ważną grupę predyktorów stanowią zasoby społeczne – jakość relacji, wsparcie emocjonalne i instrumentalne oraz poczucie przynależności. Pełnią one funkcję bufora stresu i wzmacniają poczucie sensu oraz wartości własnej (Cohen & Wills, 1985; Hefner & Eisenberg, 2009). Badania podkreślają ponadto znaczenie warunków życia (m.in. bezpieczeństwo ekonomiczne, stabilność zatrudnienia, zdrowie fizyczne) jako fundamentu umożliwiającego rozwój dobrostanu. Same w sobie jednakowoż obiektywne warunki życia nie gwarantują wysokiej jakości życia (Diener, 2000; Helliwell i inni, 2023). Wreszcie, współczesne ujęcia zwracają uwagę na rolę orientacji na wartości, duchowości, praktyk prosocjalnych i nawyków sprzyjających zdrowiu (np. aktywność fizyczna, praktykowanie wdzięczności), a także na wpływ kontekstu kulturowego oraz poziomu zaufania społecznego (Ryan & Deci, 2001; McCullough i inni, 2001; Inglehart i inni, 2008). Na tym tle proponowany w niniejszej pracy model, eksponujący wdzięczność, percepcję sytuacji, rezyliencję oraz duchowość i wartości jako kluczowe predyktory dobrostanu, stanowi próbę uszczegółowienia pewnych obszarów mapy, jaka na ten moment wyłania się z szerszego spektrum ustaleń empirycznych. Realizując to zadanie przyjęto pięć „zasobów" psychicznych odpowiadających różnym warstwom funkcjonowania człowieka:

1. Poczucie bezpieczeństwa – zasób pierwotny
2. Rezyliencja – zasób adaptacyjno-regulacyjny
3. Wdzięczność – zasób emocjonalno-relacyjny
4. Percepcja sytuacji – zasób poznawczy
5. Duchowość – zasób egzystencjalno-sensotwórczy

Przy tym, w projekcie badawczym najwięcej uwagi poświęcono wdzięczności, gdyż łączy w sobie kilka kluczowych mechanizmów sprzyjających pomyślnemu funkcjonowaniu – intensyfikację emocji pozytywnych, wzmacnianie więzi społecznych, budowanie sensu oraz regulację moralną zachowania. Pole badań nad wdzięcznością intensywnie się rozwija, a badania związków tej zmiennej z innymi zmiennymi psychologicznymi wydają się szczególnie interesujące.

1.3. Predyktory dobrostanu psychicznego w autorskim projekcie badań

1.3.1 Poczucie bezpieczeństwa

Poczucie bezpieczeństwa jest w literaturze ujmowane jako jeden z kluczowych warunków dobrostanu jednostki, a zarazem podstawowy zasób umożliwiający uruchomienie innych zasobów psychicznych. Chodzi nie tylko o obiektywny brak zagrożeń, lecz o subiektywne przekonanie, że świat jest względnie przewidywalny; inni ludzie – w wystarczającym stopniu godni zaufania; przyszłość – możliwa do zaplanowania. W ujęciu wielowymiarowym wyróżnia się bezpieczeństwo fizyczne, ekonomiczne, społeczne i psychologiczne, z których każde wnosi odmienny, ale komplementarny wkład w kształtowanie dobrostanu (Maslow, 1943; Rybak, 2025). Teoria przywiązania J. Bowlby'ego (1969) wskazuje, że wczesne doświadczenie „bezpiecznej bazy" buduje zaufanie, zdolność eksploracji świata i tworzenia satysfakcjonujących relacji, co przekłada się na wyższy poziom dobrostanu w dorosłości, natomiast brak bezpieczeństwa sprzyja lękowi i obniżonej jakości życia. Z perspektywy teorii zachowania zasobów S. E. Hobfolla (1989) poczucie bezpieczeństwa działa jak zasób pierwotny – jego chroniczny deficyt uruchamia spiralę strat, pochłania energię psychiczną i ogranicza możliwości samorealizacji. Podczas gdy stabilne poczucie bezpieczeństwa redukuje stres, ułatwia budowanie zaufania społecznego i sprzyja koncentracji na celach długoterminowych (Hobfoll, 1989; Inglehart i inni, 2008). Przegląd badań empirycznych pokazuje konsekwentnie, że wyższy poziom poczucia bezpieczeństwa – ekonomicznego, społecznego i psychologicznego – wiąże się z większą satysfakcją z życia, lepszym zdrowiem psychicznym i wyższym poziomem dobrostanu, zarówno na poziomie jednostki, jak i całych społeczeństw (Helliwell i inni, 2023; Delhey & Dragolov, 2016; Newman i inni, 2017; Zabierowski 2008, 2011). W tym sensie poczucie bezpieczeństwa można traktować jako fundamentalny predyktor dobrostanu psychicznego, który tworzy „bezpieczną ramę" dla działania innych zasobów – wdzięczności, rezyliencji, trafnej percepcji sytuacji czy zakorzenienia w systemie wartości.

1.3.2 Rezyliencja

Rezyliencja jest w literaturze definiowana jako zdolność jednostki do skutecznego radzenia sobie z trudnościami, stresem i doświadczeniami traumatycznymi przy jednoczesnym utrzymaniu lub względnie szybkim odzyskaniu równowagi psychicznej (Bonanno, 2004). Nie jest rozumiana jako brak negatywnych emocji, lecz jako umiejętność ich regulacji oraz elastycznego dostosowywania się do zmieniających się wymagań sytuacji

(Ogińska-Bulik & Juczyński, 2011; Masten, 2001). Osoby o wysokiej rezyliencji cechują się m.in. większą elastycznością poznawczą i emocjonalną, wyższym poczuciem własnej skuteczności, skłonnością do postrzegania trudności jako wyzwań, a także lepszym wykorzystaniem dostępnych zasobów społecznych (Borucka & Pisarska, 2012; Grzegorzewska, 2013). Badania wskazują, że rezyliencja pełni funkcję czynnika ochronnego wobec stresu – zmniejsza ryzyko rozwoju zaburzeń, sprzyja utrzymaniu satysfakcji z życia i dobrej jakości funkcjonowania zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym, także w warunkach silnego obciążenia organizacyjnego (Ogińska-Bulik & Juczyński, 2011; Rybak & Szmyd, 2025).

1.3.3 Wdzięczność

Wdzięczność w psychologii rozumiana jest jako złożone zjawisko obejmujące zarówno stan emocjonalny, jak i cechę dyspozycyjną. Jako emocja jest to intensywna, stosunkowo krótkotrwała reakcja psychofizjologiczna na otrzymanie przysługi lub daru od innej osoby. Pojawiająca się szczególnie wtedy, gdy pomoc jest postrzegana jako ważna, kosztowna dla dobroczyńcy i altruistyczna (McCullough i inni, 2004; Wood i inni, 2008). W ujęciu dyspozycyjnym wdzięczność definiuje się jako uogólnioną tendencję do rozpoznawania i doceniania dobra otrzymywanego od innych oraz reagowania na nie emocją wdzięczności. Obejmuje ona w tym przypadku takie wymiary jak intensywność, częstotliwość, zakres i nasycenie, czyli to, jak silnie, jak często, w jak wielu obszarach życia i wobec ilu osób jednostka potrafi czuć się wdzięczna (McCullough i inni, 2002). Doświadczenie wdzięczności należy odróżnić od poczucia długu wobec dobroczyńcy. Dług, zakorzeniony w normie wzajemności, wiąże się z poczuciem obowiązku „wyrównania rachunków", dyskomfortem, obniżeniem poczucia autonomii i emocjami negatywnymi (np. winą, zażenowaniem). Podczas gdy wdzięczność ma charakter pozytywnej emocji sprzyjającej budowaniu relacji i poszukiwaniu bliskości z osobą pomagającą (Wolanin & Rybak, 2021). Wdzięczność pełni ważne funkcje społeczne. Działa jako „moralny barometr" sygnalizując, że doświadczyliśmy dobra od innych. Sprzyja zacieśnianiu relacji, budowaniu sieci wsparcia oraz zachowaniom prospołecznym, takim jak odwzajemnianie pomocy czy gotowość do niesienia jej osobom trzecim (McCullough i inni, 2001; Tsang, 2006). Z perspektywy ewolucyjnej przyjmuje się, że wdzięczność stanowi adaptację sprzyjającą altruizmowi odwzajemnionemu oraz tzw. „upstream reciprocity", czyli gotowości

do przekazywania otrzymanego dobra dalej osobom trzecim. W tym sensie mogła ona odgrywać szczególną rolę w ewolucji ludzkiej kooperacji i złożonych sieci wymiany społecznej (McCullough i inni, 2008). W świetle przeglądów badań wdzięczność wiąże się z wyższym dobrostanem psychicznym, większym poczuciem sensu, lepszym funkcjonowaniem społecznym i zdrowotnym, co czyni ją jednym z kluczowych zasobów w paradygmacie psychologii pozytywnej (Wood i inni, 2010; Wolanin & Rybak, 2022).

1.3.4 Percepcja sytuacji

Percepcja sytuacji (w tym przypadku – percepcja pandemii) jest ujmowana w literaturze jako wynik poznawczej oceny zagrożenia, własnych zasobów oraz dostępnego wsparcia, co w istotny sposób kształtuje poziom przeżywanego stresu i dobrostanu (Lazarus & Folkman, 1984). To, jak człowiek interpretuje wydarzenia – czy postrzega je jako zagrażające czy na przykład kontrolowalne – decyduje o nasileniu reakcji emocjonalnej i wyborze strategii radzenia sobie (Łosiak, 2007; Moos & Swindle, 1990; Heszen-Niejodek, 1996; Bartone i inni, 1989). W badaniu nad studentami w początkowej fazie pandemii COVID-19 percepcję sytuacji ujmowano jako ocenę własnego radzenia sobie, poczucie wsparcia, akceptację sytuacji, poczucie kontroli oraz subiektywną ocenę wpływu pandemii na życie (Dacka i inni, 2022).

1.3.5 Duchowość i wartości

Duchowość i system wartości są w literaturze opisywane jako kluczowe zasoby sprzyjające dobrostanowi, ponieważ dostarczają jednostce ram sensu, pomagają interpretować doświadczenia życiowe oraz porządkować cele w oparciu o to, co uznawane jest za ważne i dobre. W kontekście organizacyjnym na przykład praca przeżywana jako powołanie i forma służby, zakorzeniona w wartościach takich jak godność osoby, solidarność, odpowiedzialność i miłość bliźniego, sprzyja większemu zaangażowaniu, niższemu poziomowi stresu i wypalenia oraz wyższemu dobrostanowi psychologicznemu pracowników (Szmyd i inni, 2025). Wartości rozumiane są w psychologii na dwa sposoby. W ujęciu subiektywnym wartości przyjmuje się, że to co jest wartością zależy od indywidualnego przeżycia i oceny jednostki. Z kolei M. Rokeach utrzymuje, że istnieją uniwersalne wartości, niezależne od podmiotu (Głaz, 2016b).

Ponadto stabilny system wartości i zakorzenienie w szerszym porządku znaczeń (np. religijnym czy światopoglądowym) ułatwiają budowanie zaufania, radzenie sobie z niepewnością i postrzeganie świata jako bardziej przewidywalnego, co pośrednio wzmacnia satysfakcję z życia (Rybak, 2025).

Duchowość wiąże się z osobistym poszukiwaniem znaczenia, transcendencji i spójności wewnętrznej, a także z poszukiwaniem zgodności między codziennym działaniem a wyznawanymi wartościami (Kapała, 2017; Mausch & Surzykiewicz, 2016; Mausch & Ryś, 2019; Radwańska, 2020). „Człowiek jest istotą rozumną i wolną w swoich działaniach. Sfera duchowa człowieka tworzy podstawę do tego, aby zachowując relacje ze sobą, innymi i Bogiem, mógł on rozwijać się w oparciu o własne możliwości i właściwości" (Głaz, 2016a, s. 12). W podobnym kierunku zmierzają analizy D. Kroka, który wskazuje, że religijność i duchowość mogą pełnić funkcję systemu znaczeń, ułatwiającego interpretowanie doświadczeń życiowych, radzenie sobie z trudnościami oraz budowanie poczucia sensu życia. Prace tego autora pokazują, że związek religijności i duchowości z dobrostanem psychicznym oraz jakością życia może mieć charakter pośredni, mediowany przez zmienne psychospołeczne, takie jak poczucie sensu życia czy sposoby radzenia sobie ze stresem (Krok, 2009, 2011, 2015).

W badaniach nad jakością życia w ujęciu personalistyczno-egzystencjalnym podkreśla się, że wymiar metafizyczny – obejmujący właśnie duchowość, odniesienie do wartości uniwersalnych (prawdy, dobra, piękna) oraz doświadczenia graniczne – pełni funkcję integrującą całą strukturę osoby i sprzyja poczuciu sensu oraz globalnemu dobrostanowi (Straś-Romanowska, 2005; por. Wolanin & Rybak, 2022).

W efekcie duchowość i wartości można traktować jako predyktory dobrostanu, które działają zarówno na poziomie indywidualnym (poczucie sensu, spójność wewnętrzna), jak i społecznym (relacje oparte na zaufaniu, solidarności i odpowiedzialności) – por. Gasiul, 2022.

1.4. Cel projektu

Głównym celem projektu było zidentyfikowanie i opisanie psychologicznych uwarunkowań dobrostanu psychicznego, ze szczególną koncentracją na wdzięczności.

Ponieważ badania nad dobrostanem psychicznym są dobrze ugruntowane, celem projektu nie było zaproponowanie całkowicie nowego paradygmatu, lecz pogłębienie wybranych aspektów istniejącej wiedzy ale także pewna integracja rozproszonych dotąd wątków badań nad dobrostanem w jeden, wielopoziomowy model zasobów psychologicznych. Innymi słowy, nowatorski wkład na polu badań nad dobrostanem polega, zdaniem autora, przede wszystkim na dostarczeniu danych szczegółowych, które pozwolą na uzyskanie dokładniejszego obrazu wybranych fragmentów mapy, która – w ogólnym zarysie – już istnieje. Dodatkowo elementami innowacyjnymi projektu są: osadzenie analiz w polskiej personalistyczno-egzystencjalnej koncepcji życia, w kontekście organizacyjnym oraz w perspektywie psychologii ewolucyjnej. Dyskurs łączy psychologię pozytywną z – niejednokrotnie odległymi od siebie – kategoriami jak wartości, duchowość, styl zarządzania, strategie ewolucyjne czy różnice międzykulturowe. W związku z tym projekt nie powiela prostych, dobrze znanych zależności, lecz proponuje wielowymiarowy horyzont uwarunkowań dobrostanu, co stanowi punkt wyjścia do dalszych analiz mediacyjnych. Co więcej, część danych została zebrana zaraz na początku pandemii, a zatem w wyjątkowej sytuacji społecznej.

1.5. Hipotezy

Hipoteza 1

Zasoby w wymiarach: pierwotnym (fundamentalnym), emocjonalno-relacyjnym, adaptacyjno-regulacyjnym, poznawczym oraz egzystencjalno-sensotwórczym promują dobrostan.

Hipotezy szczegółowe:

1.1 Poczucie bezpieczeństwa stanowi fundamentalny warunek sprzyjający rozwojowi dobrostanu psychicznego.

1.2. Rezyliencja jest pozytywnie związana z dobrostanem psychicznym.

1.3. Wdzięczność jest pozytywnie związana z dobrostanem psychicznym.

1.4. Percepcja sytuacji (m.in. wyższe poczucie kontroli, lepsza ocena własnego radzenia sobie, wyższe poczucie wsparcia) jest pozytywnie związana z dobrostanem psychicznym.

1.5. Duchowość i klarowny system wartości są pozytywnie związane z dobrostanem psychicznym.

Grupa hipotez 2

(2.1.) Wzbudzenie wdzięczności wiąże się dodatnio z emocjami pozytywnymi, a ujemnie z emocjami negatywnymi. Poczucie długu wiąże się ujemnie z emocjami pozytywnymi i dodatnio z emocjami negatywnymi. (2.2.) Większe nasilenie skłonności do doświadczania wdzięczności (cecha) wiąże się dodatnio z emocją wdzięczności i ujemnie z poczuciem długu w sytuacji ich wzbudzenia. (2.3.) Wdzięczność jako emocja koreluje z poczuciem długu. Wdzięczność i dług w różnym zakresie wiążą się z pozytywnymi i negatywnymi emocjami. (2.4.) Badani odczuwają większą wdzięczność oraz dług w obliczu pomocy wobec mniej bliskich osób (znajomi, obcy); pomoc od najbliższych ludzi traktują jako oczywistą, co wzbudza mniej emocji – zarówno wdzięczności, jak i długu. (2.5.) Wdzięczność pozytywnie koreluje z wolną strategią historii życia.

Metoda

Osoby badane

Zbiorcza charakterystyka próby badawczej

Łącznie w programie badawczym wzięło udział 705 osób – pomiary unikalne. Było to 449 kobiet i 256 mężczyzn. Średnia ważona wieku w całej próbie to 25 lat (*SD* = 7.62).

Osoby badane rekrutowały się spośród studentów kierunków z zakresu zarządzania, nauk społecznych i humanistycznych, a także studentów pielęgniarstwa, ratownictwa medycznego i pedagogiki. Znaczną część stanowiły osoby już pracujące w zawodzie i uzupełniające wykształcenie na poziomie wyższym. Ogólnie rzecz biorąc, próby składały się z młodych dorosłych oraz osób we wczesnej i średniej dorosłości. Dane zebrane zostały

w trzech polskich uczelniach wyższych: Politechnice Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza, Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II oraz Uczelni Państwowej w Sanoku im. Jana Grodka.

Szczegółowa charakterystyka próby badawczej

Badanie 1 – rezyliencja i satysfakcja z życia

W badaniu wzięło udział 360 osób, w tym 211 kobiet i 149 mężczyzn. Średni wiek badanych wyniósł *M* = 24.78 roku (*SD* = 6.82).

Badanie 2 – dobrostan w pandemii, ewolucja wdzięczności

W badaniu uczestniczyło 197 studentów, w tym 138 kobiet i 59 mężczyzn. Średni wiek wyniósł *M* = 21.50 roku (*SD* = 3.78).

Badanie 3 – wdzięczność, poczucie długu i jakość życia

Badaniem objęto 148 osób: 100 kobiet i 48 mężczyzn, przy średniej wieku *M* = 30.21 roku (*SD* = 10.09).

Narzędzia

Strategia Rekonstrukcji Transformacji Procesu

W analizie jakościowej zastosowano Strategię Rekonstrukcji Transformacji Procesu **(**Rzechowska, 2014; Rzechowska & Dacka, 2016**)**. Jest to procedura służąca rekonstrukcji sposobów funkcjonowania jednostek w sytuacjach słabo rozpoznanych teoretycznie, oparta na dwupoziomowym toku postępowania: (1) szczegółowej analizie indywidualnych przypadków, prowadzącej do opisu ich specyficznych konfiguracji cech, oraz (2) analizie całego zbioru przypadków, w której – z wykorzystaniem algorytmu drzewa decyzyjnego C4.5 Quinlana – wyodrębnia się podzbiory osób o podobnym wzorcu funkcjonowania.

Narzędzia psychometryczne

Dobrostan:

- „Kwestionariusz Dobrostanu” autorstwa C. Ryff, polska adaptacja – D. Karaś i J. Cieciuch (2017).

-„Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia” autorstwa M. Straś-Romanowskiej i współpracowników (2004).

- „Skala Satysfakcji z Życia”, SWLS, autorstwa E. Dienera i współpracowników (1985), polska adaptacja - K. S. Jankowski (2015).

Tempo historii życia

„Skala Mini-K” autorstwa A. Figueredo i współpracowników (2006). Narzędzie to było wykorzystywane w Polsce m.in. w badaniach M. Kwiek (2023).

Rezyliencja

„Skala Sprężystości Psychicznej” autorstwa J. Blocka i A. M. Kremena (1996), w polskiej adaptacji Ł. D. Kaczmarka (2011).

Wdzięczność:

„Kwestionariusz Wdzięczności GQ-6” autorstwa M. E. McCullougha i współpracowników (2002), w polskiej adaptacji M. Kossakowskiej i P. Kwiatka (2014).

Percepcja sytuacji:

Autorskie narzędzie do pomiaru radzenia sobie z sytuacją pandemii i jej percepcji.

Procedura

We wszystkich analizowanych badaniach stosowano bardzo podobną, klasyczną procedurę badań kwestionariuszowych, częściowo w formie „papier-ołówek”, częściowo – szczególnie w pandemii – w formie online. W badaniach online udział polegał na samodzielnym wypełnieniu ankiety na własnym urządzeniu (komputer, telefon) po otrzymaniu zaproszenia mailowego. Uczestnictwo we wszystkich seriach badań było

dobrowolne, anonimowe i nieodpłatne. Druga seria badań (pandemia) została dodatkowo zatwierdzona przez komisję etyczną Instytutu Psychologii KUL. W badaniach stosowano narzędzia psychometryczne, jedno z badań miało charakter quasi-eksperymentalny.

Wyniki

Badanie 1 – rezyliencja i satysfakcja z życia

W badaniu nad rezyliencją i satysfakcją z życia stwierdzono istotną dodatnią korelację między poziomem rezyliencji a satysfakcją z życia, $r = .29$, $p < .05$.

Średni poziom rezyliencji wynosił dla mężczyzn $M = 41.48$; $SD = 6.34$, a dla kobiet $M = 41.10$; $SD = 6.89$. Różnice między płciami były nieistotne statystycznie: $F(358) = 1.17$; $p = .28$.

Rzetelność narzędzi okazała się wysoka: SWLS – α Cronbacha = .87, Skala Sprężystości Psychicznej – α Cronbacha = .80

Badanie 2 – dobrostan w pandemii, ewolucja wdzięczności

Wdzięczność a strategia historii życia

Średnia dla wdzięczności dyspozycyjnej wyniosła $M = 32.10$; $SD = 6.28$. W rozbiciu na płeć: kobiety - $M = 32.69$; $SD = 6.02$, mężczyźni - $M = 30.73$; $SD = 6.71$. Test t dla prób niezależnych wykazał, że różnica między kobietami a mężczyznami była istotna statystycznie, $t(195) = 2.02$; $p = .04$.

Średnia dla czynnika K (wyższy wynik = wolniejsza strategia życia) wyniosła $M = 18.62$; $SD = 14.10$. W rozbiciu na płeć: kobiety - $M = 20.47$; $SD = 12.66$, mężczyźni - $M = 14.31$; $SD = 16.32$. Różnica ta była istotna statystycznie ($t(195) = 2.86$, $p = .01$). Kobiety wykazały zatem wolniejszą strategię życia. Zanotowano korelacje między wdzięcznością a czynnikiem K na poziomie $r = .35$; $p < .05$. U kobiet było to $r = .41$; $p < .05$, u mężczyzn wynik był nieistotny statystycznie.

Dobrostan w pandemii

Analizy ilościowe

Globalny wynik dobrostanu korelował dodatnio z przekonaniem, że pandemia miała wpływ na życie, $r = .19$, $p < .05$. Jednak zależność ta dotyczy kobiet. Ponadto dobrostan korelował u kobiet z poczuciem wsparcia, $r = .30$, $p < .05$.

Wśród mężczyzn widać systematyczny związek dobrostanu z trzema aspektami postrzegania pandemii: radzeniem sobie, wsparciem i kontrolą. Korelacja dobrostanu z każdym z tych wymiarów percepcji wyniosła $r = .42$, $p < .05$.

Regresje liniowe (przy predyktorach: radzenie sobie, wsparcie, akceptacja, kontrola, wpływ pandemii, płeć) pokazały, że centralną rolę dla dobrostanu odgrywa wsparcie, ale częściowo także kontrola. Wsparcie jako predyktor dobrostanu: $b = .97$; $\beta = .34$; $p < .001$, model: $F(1,149) = 20.074$; $p < .00001$. Model okazał się dobrze dopasowany do danych i wyjaśniał 11% wariancji.

Rekonstrukcja Transformacji Procesu

Analiza jakościowa wyodrębniła po trzy podmodele dla kobiet i mężczyzn, zbudowane na podstawie tego, jak badani postrzegali wpływ pandemii na swoje życie. 1/ Grupa osób niedostrzegających wpływu pandemii na swoje życie, 2/ Grupa osób obojętnych na wpływ pandemii, 3/ Grupa osób dostrzegających wpływ pandemii na swoje życie.

Kobiety bardziej niż mężczyźni zaangażowane były w budowanie sieci wsparcia, jednocześnie silniej przeżywały utracone poczucie kontroli w kryzysie. Pandemia mogła paradoksalnie podnosić ich dobrostan i wzrost osobisty, jeśli traktowana była jako wyzwanie rozwojowe związane z większą liczbą ról i obowiązków.

Mężczyźni – w narracjach częściej pojawiała się autonomia i zaradność, umiejętność korzystania z zasobów, przy utrzymaniu ogólnie dodatniej oceny własnego życia.

Badanie 3 – wdzięczność, poczucie długu i jakość życia

Korelacje wdzięczności z jakością życia w rozbiciu na poszczególne obszary były następujące: wymiar psychofizyczny: $r = .17$; $p < .05$, wymiar psychospołeczny: $r = .38$; $p < .01$, wymiar subiektywny: $r = .30$; $p < .01$, wymiar metafizyczny: $r = .42$; $p < .01$, globalna jakość życia: $r = .38$; $p < .01$.

W warunku wzbudzenia wdzięczności emocja wdzięczności wiązała się dodatnio i umiarkowanie z radością. U kobiet była to korelacja na poziomie $r = .57$, $p < .05$. U mężczyzn była to korelacja na poziomie $r = .47$, $p < .05$. W warunku wzbudzenia długu poczucie długu wiązało się słabo i dodatnio z poczuciem winy, lecz tylko wśród kobiet ($r = .23$, $p < .05$). Ponadto u kobiet dług wiązał się z uczuciem radości ($r = .42$, $p < .05$). Dodatkowo dane wskazują na obecność niewielkiego, pozytywnego związku na granicy istotności statystycznej między wdzięcznością dyspozycyjną a wdzięcznością sytuacyjną ($r = .16$, $p = .056$)

Dyskusja

Hipoteza główna o facylitującej roli zasobów w różnych wymiarach funkcjonowania człowieka dla dobrostanu psychicznego potwierdziła się. Część uwzględnionych zmiennych wykazywała pozytywne związki z dobrostanem na poziomie empirycznym, natomiast część została powiązana z dobrostanem na gruncie analiz teoretycznych. Pozyskane dane wskazują, że rezyliencja, wdzięczność oraz korzystna percepcja sytuacji pandemii są dodatnio związane z przeżywanym dobrostanem. Z kolei analizy teoretyczne związków poczucia bezpieczeństwa i wartości/duchowości z przeżywanym dobrostanem również wskazują na znaczenie zasobów osobistych i egzystencjalnych dla dobrostanu oraz jakości życia.

Część hipotez dotyczących związków wdzięczności i długu z innymi emocjami oraz ich relacji z dyspozycyjną wdzięcznością została potwierdzona tylko częściowo. Wdzięczność okazała się przede wszystkim emocją pozytywną, umiarkowanie powiązaną z radością. Natomiast dług ma bardziej ambiwalentny profil emocjonalny (dług u kobiet wiązał się z radością) i nie stanowi prostego przeciwieństwa wdzięczności. Nie potwierdziła się hipoteza o silniejszym odczuwaniu wdzięczności i długu wobec osób dalszych niż najbliższych.

Jednocześnie wyniki wskazały, że wdzięczność wiąże się z wolniejszą strategią historii życia, co stanowi dodatkowe, ewolucyjne ugruntowanie jej roli w budowaniu dobrostanu.

Związek rezyliencji z satysfakcją z życia jest spójny z dotychczasowymi ustaleniami, które pokazują ten zasób jako ważny czynnik ochronny wobec stresu i predyktor dobrostanu (Masten, 2001; Ogińska-Bulik & Juczyński, 2011; Borucka & Pisarska, 2012). Sam fakt, że taka zależność się pojawiła, nie jest więc zaskoczeniem. Jednak znaczna część uprzednich danych pochodzi z prób zagranicznych - polskie wyniki są wciąż stosunkowo nieliczne. Nasze wyniki pokazują, że w aktualnych, obciążających warunkach społecznych w Polsce (trauma pandemii, wojna na Ukrainie), rezyliencja jest kluczowym, podstawowym zasobem, na których „opiera się" dobrostan, i na bazie którego mogą zadziałać bardziej specyficzne zasoby. Interesującym rezultatem jest również brak istotnych różnic międzypłciowych w poziomie rezyliencji, odmienny od wyników części wcześniejszych badań (por. Gök & Yılmaz Koğar, 2021), co wskazuje, że – przynajmniej w aktualnych warunkach społeczno-kulturowych – zasób ten funkcjonuje raczej uniwersalnie, to jest niezależnie od płci.

Podobnie, na poziomie ogólnym, wyniki dotyczące wdzięczności zasadniczo potwierdzają to, co pokazywały wcześniejsze badania – jej pozytywny związek z przeżywanym dobrostanem (McCullough i inni, 2002; Wood i inni 2010; Wolanin & Rybak, 2022). Autorskie badania są jednak próbą wniesienia pewnych dopowiedzeń. Po pierwsze, podjęto próbę odniesienia wdzięczności do personalistyczno-egzystencjalnej koncepcji M. Straś-Romanowskiej (2005). Po drugie, związek wdzięczności z wolniejszą strategią historii życia sugeruje, że nie jest ona tylko „miłym uczuciem", ale sygnałem wyboru bardziej stabilnego, relacyjnego sposobu funkcjonowania – co dobrze wpisuje się w logikę psychologii ewolucyjnej i koncepcję strategii życiowych (McCullough i inni, 2008; por. Kwiek, 2023). Po trzecie, analiza równoczesnego przeżywania wdzięczności i długu pokazuje, że nie tworzą one prostego kontinuum, ale są powiązanymi - choć częściowo odrębnymi - stanami (McCullough i inni, 2001; Wolanin & Rybak, 2021). Uzyskano też nieoczekiwane i sprzeczne z intuicją wyniki jak to, że u kobiet poczucie długu koreluje z radością.

Wyniki dotyczące percepcji pandemii są spójne z klasycznymi modelami stresu i radzenia sobie, które podkreślają rolę oceny sytuacji, poczucia kontroli i wsparcia (Heszen-Niejodek, 1996; Łosiak, 2007; Moos & Swindle, 1990). Jednocześnie przeprowadzone badania pokazują, że dla dobrostanu mniej istotny jest sam fakt zagrożenia („trwa

pandemia”), a bardziej to, jak jest ono interpretowane i czy człowiek ma poczucie, że nie jest osamotniony (Dacka i inni, 2022).

Poczucie bezpieczeństwa zostało opisane jako zasób pierwotny, tworzący ramę dla działania innych zasobów, co rozwija klasyczne ujęcia potrzeb A. Maslowa. Duchowość i system wartości potraktowano z kolei jako wymiar najwyższy funkcjonowania osoby (Straś-Romanowska, 2005; Gasiul, 2022; Mausch & Ryś, 2019). Podsumowując, zamiast kolejnej listy oddzielnych predyktorów dobrostanu, zaproponowano sieć, czy nawet hierarchię, wzajemnie powiązanych zasobów promujących dobrostan.

Ograniczenia i dalsze kierunki badań

Zasadniczy trzon próby badawczej stanowią dobrze wykształceni, młodzi dorośli. Należy zadać pytanie, czy wyniki byłyby analogiczne, gdyby zebrać je wśród osób starszych i/lub słabo wykształconych? Trzeba też przyznać, że wyniki we wszystkich badaniach zostały zebrane w Polsce południowej czy też wschodniej (Rzeszów, Sanok, Lublin). Należy zapytać, czy podobne zależności otrzymalibyśmy w regionach Polski o nieco innej tradycji historycznej i kulturowej, jak na przykład Śląsk czy Wielkopolska. Idąc jeszcze dalej, trzeba zauważyć że projekt badawczy zawiera odniesienia do tradycji chrześcijańskiej i personalistycznej wizji osoby, co z jednej strony zwiększa ekologiczną trafność wyników w warunkach polskich, ale ogranicza możliwości ich ekstrapolowania na kultury zbudowane na zupełnie odmiennych fundamentach. Ponadto dane zbierane były głównie w okresie pandemicznym oraz trwającej wojny na Ukrainie. Interesujące jest natomiast czy w mniej turbulentnym okresie historycznym w przyszłości akcenty w sieci zasobów przyczyniających się do dobrostanu będą rozkładać się podobnie.

Następnie, wyniki dyskutowane są zgodnie z założonym na poziomie teoretycznym kierunkiem zależności. Zaproponowane zasoby potraktowano jako predyktory a dobrostan psychiczny jako zmienną wyjaśnianą. Ale nie da się absolutnie wykluczyć relacji odwrotnych lub wpływu pośredniczącego innych zmiennych (choć to, że takowe istnieją a model jest znacznie bardziej złożony, to niemal pewne). Badanie quasi-eksperymentalne to pierwszy krok w kierunku wnioskowania przyczynowego. Natomiast uchwycenie bardziej złożonej natury zjawiska będzie możliwe dzięki zastosowaniu modeli ścieżkowych.

Wykorzystane narzędzia miały charakter samoopisowy, co wiąże się typowymi ograniczeniami tej metody. W przyszłości badacze mogliby pochylić się nad danymi behawioralnymi czy nad obiektywnymi wskaźnikach funkcjonowania zdrowotnego czy zawodowego.

W badaniu nad indukowaniem wdzięczności i długu przyjęto pewne dowolne scenariusze sytuacyjne. Na przyszłość warto by zbadać funkcjonowanie tych emocji w szerszym spektrum bardziej dookreślonych kontekstów, w jakich się pojawiają - np. sytuacje asymetrii władzy czy doświadczenie pomocy niechcianej.

Najbardziej zaś kuszącą perspektywą badawczą jest poprowadzenie badań podłużnych, pozwalających uchwycić dynamiczny charakter relacji między zasobami (rezyliencją, wdzięcznością, percepcją sytuacji, poczuciem bezpieczeństwa czy duchowością i wartościami) a dobrostanem psychicznym. Pozwoliłoby to lepiej uchwycić kierunek zależności między zasobami a dobrostanem, to jest zweryfikować, czy zasoby te poprzedzają zmiany w dobrostanie, czy raczej same ulegają wzmocnieniu pod wpływem wyższego dobrostanu.

Implikacje praktyczne

Programy wzmacniania dobrostanu nie powinny ograniczać się do jednego zasobu – mogą na przykład łączyć rezyliencję oraz wdzięczność. W wymiarze organizacyjnym lub społecznym powinny być podejmowane działania budujące poczucie (wzajemnego) wsparcia. Mając na uwadze złożoność mapy uwarunkowań dobrostanu jasne jest, że programy wspierające dobrostan (coraz częściej określane jako „programy well-beingowe”) nie powinny ograniczać się do pojedynczych inicjatyw (benefitów pracowniczych) jak karty sportowe czy „jabłka w czwartek”. Człowiek jest istotą, która posiada swoją godność, w coś wierzy, ku czemuś się kieruje (Głaz, 2002, 2011). Znacznie ważniejsze jest zatem tworzenie kultury wsparcia i zaufania (dostępność przełożonych, jasne zasady czy przewidywalność) niż prosty system motywacyjny oparty o materialne wzmocnienia pozytywne (Deci i inni, 2017; Stocki 2003)

W pracy terapeutycznej natomiast zanim zaproponujemy klientowi „zaawansowane” interwencje pozytywne (np. praca nad nadaniem sensu czy wdzięcznością), warto ocenić

i wzmocnić podstawowe poczucie bezpieczeństwa (stabilność relacji, sytuacja finansowa, warunki mieszkaniowe czy brak przemocy).

W projekcie badawczym pokazano, że w sytuacji kryzysowej dobrostan znacząco zależy od poczucia wsparcia, kontroli i własnej skuteczności (radzenia sobie). Dlatego w sytuacjach tego typu, jak niedawna pandemia, należy budować poczucie wspólnoty i wzajemnej pomocy a nie jedynie wprowadzać kolejne procedury.

Choć zastosowanie teorii historii życia do refleksji nad polityką społeczną wymaga ostrożności, uzyskane wyniki oraz stanowiska prezentowane w literaturze przedmiotu (Brumbach i inni, 2009; Ellis i inni, 2009) sugerują możliwość takiej interpretacji. Bowiem polityki wspierające stabilność małżeństw, rodzin, lokalnych społeczności, rozwiązania sprzyjające długoterminowemu planowaniu (np. stabilne umowy o pracę) mogą pośrednio wzmacniać również dobrostan (Waite i inni, 2009; Llosa i inni, 2018).

Literatura cytowana

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. M., & Ingraham, L. H. (1989). The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: A prospective study. *Journal of Nervous and Mental Disease, 177*(6), 317–328. https://doi.org/10.1097/00005053-198906000-00001

Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349–361. https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349

Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist, 59*(1), 20–28.

Borucka, A., & Pisarska, A. (2012). Kształtowanie się i rozwój odporności psychicznej. Wydawnictwo Akademickie Żak.

Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss. Tom 1: Attachment.* Basic Books.

Brumbach, B. H., Figueredo, A. J., & Ellis, B. J. (2009). Effects of harsh and unpredictable environments in adolescence on development of life history strategies: A longitudinal test of an evolutionary model. *Human Nature, 20*, 25–51. https://doi.org/10.1007/s12110-009-9059-3

Cohen, S., & 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

Dacka, M., Wolanin, A., & Rybak, J. (2022). Perception of pandemic and students' quality of life in the initial stage of pandemic – A quantitative and qualitative perspective. *Polish Psychological Bulletin, 53*(4), 315–328. https://doi.org/10.24425/ppb.2022.143377

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Delhey, J., & Dragolov, G. (2016). Happier together. Social cohesion and subjective well-being in Europe. *International Journal of Psychology, 51*(3), 163–176. https://doi.org/10.1002/ijop.12149

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575. https://doi.org/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*, 71-75.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34–43. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34

Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). *Personality and subjective well-being*. W D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Red.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (s. 213–229). Russell Sage Foundation.

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. 463–473). Oxford University Press.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & 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

Ellis, B. J., Figueredo, A. J., Brumbach, B. H., & Schlomer, G. L. (2009). Fundamental dimensions of environmental risk: The impact of harsh versus unpredictable environments on the evolution and development of life history strategies. *Human Nature, 20*, 204–268. https://doi.org/10.1007/s12110-009-9063-7

Figueredo, A. J., Vásquez, G., Brumbach, B. H., Schneider, S. M. R., Sefcek, J. A., Tal, I. R., Hill, D., Wenner, C. J., & Jacobs, W. J. (2006). Consilience and life history theory: From genes to brain to reproductive strategy. *Developmental Review*, *26*(2), 243–275. https://doi.org/10.1016/j.dr.2006.02.002

Gasiul, H. (2022). *Personalistyczna koncepcja osobowości. Podstawy teoretyczne. Mechanizmy rozwoju i jego zakłóceń.* Difin.

Głaz, S. (2002). Osobowościowe uwarunkowania jakości przeżyć religijnych. *Studia Psychologica*, *4*, 57–68.

Głaz, S. (2011). Rola sensu życia w kształtowaniu chrześcijańskiego sumienia młodzieży. *Warszawskie Studia Pastoralne*, *13*, 7–32.

Głaz, S. (2016a). *Psychologiczne predyktory przeżycia religijnego młodzieży*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie.

Głaz, S. (2016b). Values as predictors of religious experience in the lives of seminary students of philosophy and students of physics. *Journal of Religion and Health*, *55*, 2099–2112. https://doi.org/10.1007/s10943-016-0235-6

Gök, A., & Yılmaz Koğar, E. (2021). A meta-analysis study on gender differences in psychological resilience levels. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, *3*(2), 132–143. https://doi.org/10.35365/ctjpp.21.2.15

Grzegorzewska, I. (2013). *Prężność rodzinna. Wybrane zagadnienia.* Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hefner, J., & Eisenberg, D. (2009). Social support and mental health among college students. *American Journal of Orthopsychiatry*, *79*(4), 491–499. https://doi.org/10.1037/a0016918

Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Huang, H., & Wang, S. (Red.), (2023). *World Happiness Report 2023.* Sustainable Development Solutions Network.

Heszen-Niejodek, I. (1996). Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje. W I. Heszen-Niejodek & Z. Ratajczak (Red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne* (s. 12–43). Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

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

Inglehart, R., Foa, R., Peterson, C., & Welzel, C. (2008). Development, freedom, and rising happiness: A global perspective (1981–2007). *Perspectives on Psychological Science, 3*(4), 264–285. https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00078.x

Jankowski, K. S. (2015). Is the shift in chronotype associated with an alteration in well-being? *Biological Rhythm Research, 46,* 237-248.

Kaczmarek, Ł. D. (2011). Skala Sprężystości Psychicznej – polska adaptacja Ego Resiliency Scale. *Czasopismo Psychologiczne, 17*(2), 263–274.

Kapała, M. (2017). Duchowość jako niedoceniany aspekt psyche. Propozycja nowego ujęcia duchowości w psychologii – kategoria wrażliwości duchowej. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio J, Paedagogia-Psychologia, 30*(1), 7–19.

Karaś, D., & Cieciuch, J. (2017). Polska adaptacja Kwestionariusza Dobrostanu („Psychological Well-Being Scales") Carol Ryff. *Roczniki Psychologiczne, 20*(4), 815–835. https://doi.org/10.18290/rpsych.2017.20.4-4pl

Kossakowska, M., & Kwiatek, P. (2014). Polska adaptacja kwestionariusza do badania wdzięczności GQ-6. *Przegląd Psychologiczny, 57*(4), 503–514

Krok, D. (2009). *Religijność a jakość życia w perspektywie mediatorów psychospołecznych*. Redakcja Wydawnictw Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego.

Krok, D. (2011). Poczucie sensu życia a dobrostan psychiczny. *Psychologia Jakości Życia, 10*(2), 95–115.

Krok, D. (2015). The role of meaning in life within the relations of religious coping and psychological well-being. *Journal of Religion and Health, 54*(6), 2292–2308. https://doi.org/10.1007/s10943-014-9983-3

Kwiek, M. (2023). *Żyj szybko, umieraj młodo: Strategie życiowe sprawców przestępstw pospolitych.* Uniwersytet Jagielloński, Biblioteka Jagiellońska.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología, 34*(2), 211–223. https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.281651

Łosiak, W. (2007). *Natura stresu. Spojrzenie z perspektywy ewolucyjnej.* Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

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

Mausch, K., & Ryś, E. (2019). *Duchowość a zdrowie.* Akademia im. Jakuba z Paradyża.

Mausch, K., & Surzykiewicz, J. (2016). Duchowość i religijność a wybór zawodu przez młodych ludzi. *Labor et Educatio, 4*, 151–190.

McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(1), 112–127. https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112

McCullough, M. E., Kimeldorf, M. B., & Cohen, A. D. (2008). An adaptation for altruism: The social causes, social effects, and social evolution of gratitude. *Current Directions in Psychological Science, 17*(4), 281–285. https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00590.x

McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin, 127*(2), 249–266. https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.2.249

McCullough, M. E., Tsang, J.-A., & Emmons, R. A. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain: Links of grateful moods to individual differences and daily emotional experience. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 295–309. https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.295

Moos, R. H., & Swindle, R. W. (1990). Stressful life circumstances: Concepts and measures. *Stress Medicine, 6*(3), 171–178. https://doi.org/10.1002/smi.2460060302

Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review, 27*(3), 521–535. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001

Ogińska-Bulik, N., & Juczyński, Z. (2011). *Sprężystość osobista a zdrowie.* Difin.

Radwańska, E. (2020). Związek poziomu duchowości z jakością życia pacjentów z niewydolnością serca. Praca doktorska. Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Rybak, J. (2025). Poczucie bezpieczeństwa jako warunek *sine qua non* dobrostanu – pomiędzy perspektywą ewolucyjną a międzykulturową. W A. Woźny (Red.), *Wybrane zagadnienia bezpieczeństwa społecznego* (s. 351–366). Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej.

Rybak, J., & Szmyd, K. (2025). Mental resilience and satisfaction with life – Organizational perspective. *European Research Studies Journal, 28*(2), 809–823. https://doi.org/10.35808/ersj/4012

Rzechowska, E. (2014). 50+ workers at risk of redundancy, or what counsellors should know: A psychological perspective. *Journal of Counsellogy, 3*, 247–277.

Rzechowska, E., & Dacka, M. (2016). Experiencing and the realization of motherhood by teenage mothers. *Health Psychology Report, 4*(1), 24–40. https://doi.org/10.5114/hpr.2015.51316

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

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, *16*, 201–228. https://doi.org/10.1007/BF01173489

Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *134*(1), 138–161. https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138

Stocki, R. (2003). *Zarządzanie dobrami*. Wydawnictwo WAM.

Straś-Romanowska, M. (2005). Jakość życia w świetle założeń psychologii zorientowanej na osobę. W M. Straś-Romanowska, K. Lachowicz-Tabaczek, & A. Szmajke (Red.), *Jakość życia w badaniach empirycznych i refleksji teoretycznej* (s. 263–274). Instytut Psychologii PAN.

Straś-Romanowska, M., Oleszkowicz, A., & Frąckowiak, T. (2004). *Kwestionariusz poczucia jakości życia*. Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego.

Szmyd, K., Rybak, J., & Odziomek, P. (2025). Spirituality in the workplace: The impact of Christian values on management style and employees' psychological well-being. *European Research Studies Journal*, *28*(1), 1085–1097. https://doi.org/10.35808/ersj/3960

Tsang, J. (2006). Gratitude and prosocial behaviour: An experimental test of gratitude. *Cognition and Emotion*, *20*(1), 138–148. https://doi.org/10.1080/02699930500172341

Waite, L. J., Luo, Y., & Lewin, A. C. (2009). Marital happiness and marital stability: Consequences for psychological well-being. *Social Science Research*, *38*(1), 201–212. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2008.07.001

Wolanin, A., & Rybak, J. (2021). Wdzięczność a poczucie długu w sytuacji otrzymania pomocy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio J, Paedagogia-Psychologia, 34*(3), 147–162. https://doi.org/10.17951/j.2021.34.3.147-162

Wolanin, A., & Rybak, J. (2022). Gratitude and quality of life in a personalist and existential approach. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio J, Paedagogia-Psychologia, 35*(3), 77–96. https://doi.org/10.17951/j.2022.35.3.77-96

Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review, 30*(7), 890–905. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005

Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2008). Gratitude uniquely predicts satisfaction with life: Incremental validity above the domains and facets of the Five Factor Model. *Personality and Individual Differences, 45*(1), 49–54. https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.02.019

Zabierowski, M. (2008). Sprawiedliwość społeczna a solidarność – perspektywa personalistyczna. W D. Probucka (Red.), *Czy sprawiedliwość jest możliwa?* (s. 131–135). Impuls.

Zabierowski, M. (2011). Potencjał ludzki a kapitał ludzki: Rozważania antropologiczne. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych we Wrocławiu, 43*(4), 370–382.

ZAŁĄCZNIKI

Wolanin, A., & **Rybak, J**. (2021). Wdzięczność a poczucie długu w sytuacji otrzymania pomocy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia, 34*(3), 147-162. https://doi.org/10.17951/j.2021.34.3.147-162

Rybak, J., & Wolanin, A. (2022). Towards positive organization. The evolution of gratitude. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series, 162*, 651-663. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.162.36

Wolanin, A., & **Rybak**, **J**. (2022). Gratitude and the quality of life in a personalist and existential approach. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia, 35*(3), 77-96. https://doi.org/10.17951/j.2022.35.3.77-96

Dacka, M., Wolanin, A., & **Rybak, J**. (2022). Perception of pandemic and students' quality of life in the initial stage of pandemic – a quantitative and qualitative perspective. *Polish Psychological Bulletin, 53*(4), 315-328. https://doi.org/10.24425/ppb.2022.143377

Szmyd, K., **Rybak, J**., & Odziomek, P. (2025). Spirituality in the workplace: the impact of Christian values on management style and employees' psychological well-being. *European Research Studies Journal*, *28*(1), 1085-1097. https://doi.org/10.35808/ersj/3960

Rybak, **J**., & Szmyd, K. (2025). Mental resilience and satisfaction with life: Organizational perspective. *European Research Studies Journal, 28*(2), 809-823. https://doi.org/10.35808/ersj/4012

Rybak, J. (2025). Poczucie bezpieczeństwa jako warunek *sine qua non* dobrostanu – pomiędzy perspektywą ewolucyjną a międzykulturową. W A. Woźny (Red.), *Wybrane zagadnienia bezpieczeństwa społecznego* (s. 351-366). Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej

10.17951/j.2021.34.3.147-162

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. XXXIV, 3 SECTIO J 2021

Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza. Wydział Zarządzania

AGATA WOLANIN, JAN RYBAK

ORCID: 0000-0001-7679-9232; a.wolanin@prz.edu.pl
ORCID: 0000-0002-6664-519X; j.rybak@prz.edu.pl

Wdzięczność a poczucie długu w sytuacji otrzymania pomocy

Gratitude and Indebtedness When Receiving Help

Propozycja cytowania: Wolanin, A., Rybak, J. (2021). Wdzięczność a poczucie długu w sytuacji otrzymania pomocy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, *34*(3), 147–162. 10.17951/j.2021.34.3.147-162.

ABSTRAKT

Celem badania było wskazanie zależności między emocją wdzięczności oraz poczuciem długu a innymi emocjami, związków między emocją wdzięczności i długu a wdzięcznością dyspozycyjną, a także wykazanie, czy wdzięczność koreluje z poczuciem długu i czy w różnym zakresie wiąże się z innymi emocjami oraz określenie, komu badani są wdzięczni i wobec jakich osób najczęściej odczuwają dług. Badaniem objęto 148 studentów pielęgniarstwa, ratownictwa medycznego i pedagogiki (100 kobiet, 48 mężczyzn). Zastosowano narzędzie do pomiaru wdzięczności dyspozycyjnej GQ-6 Michaela E. McCullougha i Roberta Emmonsa w polskiej adaptacji Marleny Kossakowskiej i Piotra Kwiatka, skalę własną nasilenia emocji oraz manipulację eksperymentalną służącą wzbudzeniu emocji wdzięczności i długu. Wdzięczność była dodatnio powiązana z radością silniej u kobiet. Tylko u kobiet poczucie długu wiązało się z radością i z poczuciem winy. W warunku wzbudzenia wdzięczności nie wiązała się ona z poczuciem długu, natomiast w warunku wzbudzenia poczucia długu wiązał się on dodatnio z wdzięcznością. W obu warunkach badani częściej odczuwali emocję wdzięczności niż długu. W warunku wzbudzenia wdzięczności badani odczuwali istotnie więcej wdzięczności niż emocji negatywnych. W warunku wzbudzenia długu badani odczuwali więcej poczucia długu niż pozostałych emocji negatywnych. Badani częściej odczuwali wdzięczność wobec osób najbliższych, częściej też odczuwano wdzięczność niż dług.

Słowa kluczowe: wdzięczność; dług; pomoc; emocje

WPROWADZENIE

Zarówno wdzięczność, jak i poczucie długu stanowią reakcje na przyjęcie przysługi od innych osób (Mathews, Green, 2010). Zdaniem Cong Peng, Roba M.A. Nelissena i Marcela Zeelenberga (2018) niektórzy badacze, jak Nathaniel M. Lambert, Steven M. Graham i Frank D. Fincham (2009) czy Abraham Tesser, Robert Gatewood i Michael Driver (1968), uważają poczucie długu za cechę wdzięczności. Dominuje jednak pogląd, że wdzięczność i poczucie długu stanowią odrębne emocje (Tsang, 2006; Watkins, Scheer, Ovnicek, Kolts, 2006).

Wdzięczność może być rozpatrywana z punktu widzenia stanu i cechy. Wdzięczność jako emocja to intensywna i stosunkowo krótkotrwała reakcja psychofizjologiczna na otrzymanie przysługi bądź bycie obdarowanym przez inną osobę (McCullough, Tsang, Emmons, 2004). Uczucie wdzięczności pojawia się szczególnie wtedy, gdy beneficjent postrzega przysługę jako ważną dla siebie oraz kosztowną dla dobroczyńcy i altruistyczną (Wood, Maltby, Steward, Linley, Joseph, 2008; por. Wolanin, 2019). Wdzięczność można też analizować z punktu widzenia teorii emocji Barbary L. Fredrickson (1998) – jako emocja pozytywna może wpływać na zwiększanie zasobów psychicznych, a jako emocja o moralnym charakterze może zwiększać repertuar zachowań prospołecznych i ułatwiać budowanie zasobów społecznych, a także – jak inne pozytywne emocje – może dzięki zbudowanym zasobom łagodzić skutki negatywnych stanów emocjonalnych. Wdzięczność można rozumieć również jako skutek przekonania, że otrzymało się korzyść, na którą się nie zasłużyło, której nie jest się godnym; jako dar i niezasłużoną życzliwość, coś otrzymane gratis, a nie zysk, do którego ma się prawo (Steindl-Rast, 2004).

Oprócz postrzegania wdzięczności jako stanu afektywnego można ją też rozumieć jako cechę afektywną (dyspozycję), tj. skłonność do odczuwania wdzięczności. W jednej z koncepcji (McCullough, Emmons, Tsang, 2002) wdzięczność to zgeneralizowana tendencja do rozpoznawania i odpowiadania emocją wdzięczności na wkład innych ludzi w pozytywne doświadczenia i osiągane rezultaty. Przywołani wyżej autorzy wskazują cztery aspekty wdzięczności jako cechy: intensywność, częstotliwość, zakres i nasycenie (por. Wolanin, 2019).

Dług (*indebtedness*) stanowi poczucie obowiązku odpłacenia za przysługę czy pomoc (Greenberg, 1980). Wynika to z normy wzajemności, według której powinno się pomagać osobom, które wyświadczyły nam przysługę, wsparły nas w potrzebie, a ponadto nie należy działać na szkodę tych osób (Gouldner, 1960). Dług wdzięczności wiąże się z negatywnymi emocjami, dyskomfortem i zażenowaniem (Greenberg, 1980). Jak wskazują C. Peng, R.M.A. Nelissen i M. Zeelenberg (2018), poczucie długu jest doświadczeniem awersyjnym, które powoduje obniżenie samooceny, ograniczenie poczucia autonomii i negatywne ocenianie osoby pomagającej (Greenberg, 1980).

ZALEŻNOŚCI MIĘDZY WDZIĘCZNOŚCIĄ A POCZUCIEM DŁUGU

Niektórzy badacze wskazują na różnice między wdzięcznością a długiem wdzięczności. Na przykład Philip Watkins i współpracownicy (2006) przyjęli, że wdzięczność i poczucie długu to dwa odmienne stany emocjonalne. W dwóch badaniach wykazano, że im większe oczekiwanie odwzajemnienia przysługi wyrażone przez osobę pomagającą, tym większe poczucie długu i mniejsze nasilenie wdzięczności u beneficjenta oraz mniejsza skłonność do odwzajemnienia pomocy w przyszłości.

W innych badaniach wykazano, że wdzięczność zależy od postrzeganych intencji dobroczyńcy i pojawia się częściej, gdy beneficjent ocenia je jako bardziej altruistyczne, a dług wdzięczności może pojawić bez względu na to, czy intencje pomagającego postrzega się jako egoistyczne czy też jako altruistyczne (Tsang, 2006).

C. Peng, R.M.A. Nelissen i M. Zeelenberg (2018) wskazują, że jednoczesne wzbudzenie wdzięczności i poczucia długu niesie za sobą ważne implikacje dla zrozumienia tych emocji. Co istotne, otrzymanie pomocy może wzbudzić jednocześnie te dwa uczucia, a ich współwystępowanie nie zostało dostatecznie zbadane. W opinii badaczy te dwie emocje zbyt często są badane oddzielnie.

Według *appraisal theories* (Moors, 2014) emocje pozytywne pojawiają się wtedy, gdy wydarzenia są postrzegane jako zgodne z postawionymi celami, natomiast negatywne emocje odwrotnie – gdy postrzega się je jako niezgodne z postawionymi celami. W związku z tym C. Peng, R.M.A. Nelissen i M. Zeelenberg (2018) wnioskują, że otrzymanie przysługi odnosi się do dwóch odrębnych celów, związanych osobno z wdzięcznością i z poczuciem długu.

Jak wskazują C. Peng, R.M.A. Nelissen i M. Zeelenberg (2018), otrzymanie pomocy wzbudza natychmiastową chęć naprawienia nierówności spowodowanej otrzymaniem przysługi, a także bardziej odległą w czasie, związaną z nawiązywaniem, budowaniem bądź wzmacnianiem relacji społecznych poprzez wymianę. Te konsekwencje otrzymania pomocy można odnieść do materialnych i symbolicznych konsekwencji wymiany społecznej (Molm, 2010). Zdaniem autorów wdzięczność i poczucie długu to niezależne mechanizmy leżące u podłoża tych dwóch funkcji wymiany społecznej. Wdzięczność odnosi się do symbolicznego skutku pomagania, czyli wartości relacyjnej i poszukiwania bliskości z osobą pomagającą po to, by budować z nią relacje. Poczucie długu z kolei odnosi się do materialnej konsekwencji pomagania w postaci chęci odpłacenia dobroczyńcy, aby przywrócić równość w relacji. Wyjaśnia to jednoczesne wzbudzenie pozytywnej i negatywnej emocji w sytuacji otrzymania pomocy. Emocja pozytywna w postaci wdzięczności – jako zgodna z celem budowania relacji – poszerzy repertuar myśli i zachowań zgodnie z teorią B.L. Fredrickson (2004), co sprzyja budowaniu relacji z pomagającym. Otrzymanie pomocy jest zarazem niezgodne z celem utrzymania równości w relacji

i w postaci negatywnej emocji (poczucia długu) sprzyja koncentrowaniu myśli i zachowań na przywróceniu równości w relacji.

W pierwszej części badania C. Peng, R.M.A. Nelissen i M. Zeelenberg (2018) wdzięczność i poczucie długu korelowały ze sobą dodatnio. Wdzięczność korelowała pozytywnie zarówno z korzyścią, jak i z intencjonalnością przysługi. Poczucie długu korelowało dodatnio zarówno z kosztami, jak i z korzyściami z przysługi, a nie korelowało z intencjonalnością przysługi. Zaobserwowano także nieoczekiwaną, pozytywną korelację między poczuciem długu a bliskością dobroczyńcy.

Do predyktorów wdzięczności należały postrzegane korzyści, a nie postrzegane koszty przysługi. Przysługi dające większe korzyści powodują zatem większą wdzięczność. Ponadto przysługi oferowane przez dobroczyńcę wyzwalają większą wdzięczność niż te, o które prosi obdarowany. Poczucie długu było w przeważającej mierze wyjaśniane przez postrzegane koszty przysługi, ale nie przez celowość przysługi. Co więcej, postrzegane korzyści płynące z przysługi miały mniejszy wpływ na poczucie długu.

Postrzegany obowiązek odwzajemnienia korelował dodatnio z poczuciem długu, podczas gdy korelacja z wdzięcznością była tylko marginalnie istotna. Poczucie długu pośredniczyło również we wpływie odczuwanych kosztów na obowiązek odwzajemnienia.

W drugiej części badania zastosowano scenariusz, w którym osobno manipulowano kosztami i korzyściami płynącymi z przysługi. Oceniono nie tylko tendencje do reagowania związane z poczuciem długu, tj. postrzegane zobowiązanie do odwzajemnienia się, lecz także tendencje do reagowania związane z poczuciem wdzięczności, tj. motywację do poszukiwania bliskości z dobroczyńcą. Poczucie długu pośredniczyło między kosztami a postrzeganym obowiązkiem odwzajemnienia.

W trzeciej części badania, aby manipulować celowością przysługi, wykorzystano scenariusz, w którym pomoc była albo oferowana przez dobroczyńcę, albo narzucana dobroczyńcy przez osobę trzecią. Dobrowolna przysługa sygnalizuje więcej życzliwości ze strony dobroczyńcy, a tym samym sugeruje większą wartość relacyjną niż ta narzucona. Oczekiwano, że oferowana przysługa wywoła większą wdzięczność i w efekcie spowoduje wyższą motywację do zbliżenia się do dobroczyńcy w porównaniu z narzuconą przysługą. Intencjonalność przysługi nie powinna jednak wpływać na poczucie długu i wynikające z tego zobowiązania do odwzajemnienia się. Potwierdzono, że intencjonalność przysługi wpłynęła na wdzięczność i odpowiadającą jej motywację do poszukiwania bliskości, ale nie na poczucie długu i motywację do odwzajemnienia się. Sugeruje to, że wdzięczność jest wyzwalana przez inne aspekty przysługi niż poczucie długu. W szczególności na wdzięczność wpływają czynniki, które odzwierciedlają prawdziwą życzliwość, a tym samym troskę o wartość relacyjną i funkcje sprzyjające relacji.

Autorzy badania wnioskują, że wdzięczność i poczucie długu pełnią odrębne, ale uzupełniające się funkcje społeczne. Wdzięczność sprzyja tworzeniu więzi

społecznych, podczas gdy poczucie długu sprzyja przywróceniu kapitału własnego. Należy więc badać obie emocje jednocześnie w kontekście wymiany społecznej. Badacze twierdzą również, że chociaż wdzięczność i poczucie długu pełnią różne funkcje, to są w pewien sposób współzależne.

Badania Shigehiro Oishi, Minkyung Koo, Nangyeon Lim i Eunkook M. Suh (2019) wskazują, że wdzięczność, gdy jest ukierunkowana na ważną osobę, powoduje poczucie długu. Pisemne ćwiczenia wdzięczności spowodowały niewielkie, ale istotne poczucie długu wśród studentów koreańskich, jednak nie wśród studentów amerykańskich. W obu grupach osoby, które pisały o swojej wdzięczności wobec kogoś ważnego, miały nieznacznie większe poczucie długu niż osoby piszące o wdzięczności wobec czegoś lub kogoś o mniejszym znaczeniu. W badaniach P. Watkinsa i współpracowników (2006) wdzięczność nie wiązała się z poczuciem długu. Natomiast w badaniu par wdzięczność okazała się dodatnio związana z poczuciem długu (Algoe, Gable, Maisel, 2010).

Według Cong Peng, Charlotte Malafosse, Roba M.A. Nelissena i Marcela Zeelenberga (2020) poczucie długu jest mocniej związane z odwzajemnieniem (*reciprocity*) niż wdzięczność. W związku z tym zbadano, czy zachowania związane z wzajemnością i odwzajemnianiem przysługi można przypisać poczuciu długu poprzez replikację badania Monici Y. Bartlett i Davida DeSteno (2006). Wyników nie udało się potwierdzić, gdyż nie wykazano, że otrzymanie pomocy sprzyjało wzajemności. Co więcej, ani wdzięczność, ani poczucie długu nie wiązały się z odwzajemnieniem przysług.

Według Shueh-Chin Ting (2017) wdzięczność i poczucie długu to dwa odrębne zjawiska. Jak wskazuje, mimo że są to emocje powstające na bazie pomocy od innych, to istnieją między nimi różnice. Wdzięczność powstaje wtedy, gdy dobroczyńca nie ma w związku z pomocą żadnych celów, ma niskie oczekiwania co do odpłaty, a pomoc jest bezinteresowna, szczera i dobrowolna. W przeciwnym razie może powstać poczucie długu. Ten rodzaj poczucia długu, na który wpływa czynnik zewnętrzny w postaci dobroczyńcy, autor nazywa zewnętrznym poczuciem długu. Doświadczający wdzięczności mają skłonność do odczuwania bardziej pozytywnych emocji, a osoby z zewnętrznym poczuciem długu mają tendencję do odczuwania emocji negatywnych. Oprócz zewnętrznego poczucia długu S.-C. Ting zwraca uwagę na wewnętrzne poczucie długu, które występuje wtedy, gdy beneficjent chce odwzajemnić przysługę, ale nie jest w stanie tego zrobić – ten rodzaj długu może więc wystąpić tylko po doświadczeniu wdzięczności.

Wdzięczność i dług wdzięczności bywają uznawane przez badaczy za odrębne stany bądź zależne od siebie i powstające jednocześnie w sytuacji otrzymania pomocy bądź przysługi. W związku z tym zasadne wydaje się być prowadzenie dalszych badań nad tymi stanami.

Celem badania opisanego w niniejszym opracowaniu jest wykazanie, czy istnieją związki między wdzięcznością i poczuciem długu, gdy eksperymentalnie

wzbudza się te emocje, a także czy wiążą się one z innymi emocjami (pozytywnymi i negatywnymi) oraz czy są widoczne zależności między nimi a wdzięcznością rozumianą jako cecha. Oprócz tego ciekawym zagadnieniem jest kwestia tego, komu badani najczęściej są wdzięczni i wobec kogo odczuwają ciężar długu w sytuacji otrzymania pomocy.

Postawiono następujące pytanie badawcze: Z jakimi emocjami wiąże się wzbudzenie wdzięczności, a z jakimi – wzbudzenie poczucia długu?

Na powyższe pytanie odpowiedź stanowi hipoteza H1: Wzbudzenie wdzięczności wiąże się dodatnio z emocjami pozytywnymi, a ujemnie – z emocjami negatywnymi. Poczucie długu wiąże się ujemnie z emocjami pozytywnymi i dodatnio z emocjami negatywnymi.

Kolejne pytania badawcze są następujące:

1. Czy większe nasilenie cechy wdzięczności jest związane z większym nasileniem emocji wdzięczności w sytuacji jej wzbudzenia?
2. Czy większe nasilenie cechy wdzięczności wiąże się z mniejszym nasileniem długu w sytuacji wzbudzenia tego stanu?

Na te dwa pytania sformułowano odpowiedź w postaci hipotezy H2: Większe nasilenie skłonności do doświadczania wdzięczności (cechy) wiąże się dodatnio z emocją wdzięczności i ujemnie z poczuciem długu.

3. Czy wdzięczność koreluje z poczuciem długu? W jaki sposób wiążą się one z emocjami?

Na pytanie 3 odpowiedź stanowi hipoteza H3: Wdzięczność jako emocja koreluje z poczuciem długu. Wdzięczność i dług w innym zakresie wiążą się z pozytywnymi i negatywnymi emocjami.

4. Komu badani są wdzięczni, a wobec kogo mają poczucie długu?

W odpowiedzi na pytanie 4 sfomułowano hipotezę H4: Badani odczuwają większą wdzięczność oraz dług w obliczu pomocy wobec mniej bliskich osób, jak znajomi czy obcy; pomoc od najbliższych ludzi traktują jako oczywistą, co wzbudza mniej emocji, zarówno wdzięczności, jak i długu.

METODA, NARZĘDZIA

W badaniu wykorzystano narzędzie GQ-6 (*Gratitude Questionnaire*) w adaptacji Marleny Kossakowskiej i Piotra Kwiatka (2013), które mierzy skłonność do doświadczania wdzięczności (wdzięczności dyspozycyjnej) według teorii Michaela E. McCullougha, Roberta Emmonsa i Jo-Ann Tsang. Skala składa się z sześciu stwierdzeń ocenianych na skali siedmiostopniowej (od „zdecydowanie nie zgadzam się" do „zdecydowanie zgadzam się"). Pierwotnie metoda składała się z 39 stwierdzeń odnoszących się do czterech wymiarów wdzięczności: intensywności, częstotliwości, zakresu i nasycenia.

Analiza czynnikowa przeprowadzona na bazie kwestionariusza GQ-6 wykazała, że u podłoża powyższych aspektów wdzięczności leży jeden czynnik wyjaśniający 27% wariancji (McCullough, Emmons, Tsang, 2002). Ostatecznie w wersji oryginalnej skali zawarto sześć pozycji o najlepszych parametrach. W analizie konfirmacyjnej potwierdzono dopasowanie do modelu jednoczynnikowego. Rzetelność typu zgodność wewnętrzna (α Cronbacha) wersji oryginalnej wyniosła 0,82. Powstało wiele adaptacji tego narzędzia. Jest to narzędzie znane i powszechnie stosowane.

SKALA WŁASNA

Natężenie emocji na skali siedmiostopniowej: wdzięczność, poczucie długu, radość, smutek, lęk, złość, poczucie winy, wstyd.

Manipulacja eksperymentalna – wzbudzenie emocji wdzięczności poprzez polecenie: „Opisz sytuację, w której ostatnio odczuwałeś wdzięczność za otrzymaną pomoc, przysługę od innych".

Manipulacja eksperymentalna – wzbudzenie poczucia długu poprzez polecenia: „Opisz sytuację, w której ktoś pomógł Ci w czymś, wyświadczył jakąś przysługę, która wzbudziła w Tobie poczucie długu, konieczność odwzajemnienia się"; „Wskaż, wobec jakich osób najczęściej odczuwałeś wdzięczność w ciągu ostatniego tygodnia (możliwy wielokrotny wybór)"; „Wskaż, wobec jakich osób miałeś najczęściej poczucie długu w ciągu ostatniego tygodnia (możliwy wielokrotny wybór)".

Odpowiedzi w powyższych pytaniach: współmałżonek/partner, członkowie najbliższej rodziny, przyjaciele, dalsi znajomi, osoby z pracy, znajomi z uczelni, osoby nieznajome, inni.

OSOBY BADANE

Badanie przeprowadzono w grupie 148 osób. Badani to studenci pielęgniarstwa, ratownictwa i pedagogiki, głównie osoby już pracujące w zawodzie, uzupełniające wykształcenie wyższe. W badaniu udział wzięło 100 kobiet (67,6% badanych) i 48 mężczyzn (32,4% badanych). Biorąc pod uwagę kierunek studiów, było to 27 studentów pedagogiki (studia licencjackie; 25 kobiet, 2 mężczyzn), 71 studentów pielęgniarstwa (studia magisterskie uzupełniające; 66 kobiet, 5 mężczyzn), 50 studentów ratownictwa medycznego (9 kobiet, 41 mężczyzn). Badani byli w wieku od 17 do 59 lat, średnia wieku wyniosła 30,21 przy odchyleniu standardowym równym 10,09. Dla studentów pielęgniarstwa wiek wyniósł średnio $M = 32,06$ ($SD = 10,91$), a dla studentów ratownictwa średnia wieku to $M = 30,68$ ($SD = 9,91$).

WYNIKI

Wdzięczność została wzbudzona za pomocą prośby o przypomnienie sobie i sporządzenie przez badanych opisu sytuacji, w której w ciągu ostatniego czasu ktoś im pomógł, co wywołało w nich wdzięczność.

Emocja wdzięczności, poczucie długu oraz pozostałych emocji, zarówno pozytywnych (radość), jak i negatywnych, została oceniona przez badanych za pomocą siedmiostopniowej skali Likerta (od „zdecydowanie czuję tę emocję" do „zdecydowanie nie czuję tej emocji").

Uczucie wdzięczności wiąże się dodatnio i umiarkowanie z emocją radości nieco wyżej u kobiet (r = 0,57) niż u mężczyzn (r = 0,47).

Tabela 1. Zależności między wdzięcznością i poczuciem długu a emocjami – korelacje r-Pearsona

	Radość	Smutek	Lęk	Złość	Wina	Wstyd
Wdzięczność u kobiet	0,57*	–0,05	0,01	0,03	0,06	0,01
Wdzięczność u mężczyzn	0,47*	–0,07	–0,0,1	–0,24	–0,07	–0,18
Dług u kobiet	0,42*	0,06	0,08	–0,03	0,23*	0,15
Dług u mężczyzn	0,10	–0,04	0,05	–0,05	0,12	0,12

* $p < 0,05$.
Źródło: opracowanie własne.

Poczucie długu zostało wzbudzone za pomocą prośby o przypomnienie sobie i sporządzenie przez badanych opisu sytuacji, w której w ciągu ostatniego czasu ktoś im pomógł, zrobił coś dla nich, co wywołało w nich poczucie konieczności odwzajemnienia się, długu i związanego z tym ciężaru.

Poczucie długu wiąże się słabo i dodatnio z poczuciem winy, lecz tylko w grupie kobiet (r = 0,23). Poczucie długu wiąże się istotnie z uczuciem radości, lecz tylko u kobiet (r = 0,42) związek jest niski i dodatni.

Tabela 2. Korelacje wdzięczności stanu i długu z wdzięcznością dyspozycyjną

	Wdzięczność cecha
Wdzięczność stan ogółem	0,16*
Wdzięczność stan u kobiet	0,14
Wdzięczność stan u mężczyzn	0,21
Dług ogółem	0,10
Dług u kobiet	0,16
Dług u mężczyzn	–0,05

* $p = 0,056$.
Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane dane wskazują na obecność niewielkiego, pozytywnego związku na poziomie tendencji między wdzięcznością rozumianą jako cecha a wdzięcznością rozumianą jako stan wzbudzony poprzez opis sytuacji wywołujących w badanych uczucie wdzięczności ($r = 0,16$; $p = 0,056$). Zależności tej nie zaobserwowano w podziale badanych ze względu na płeć.

Korelacje między skłonnością do odczuwania wdzięczności z poczuciem długu w sytuacji jego wzbudzenia okazały się nieistotne statystycznie, również w podziale badanych według płci.

Tabela 3. Korelacje emocji wdzięczności i długu w warunku wzbudzenia wdzięczności i w warunku wzbudzenia poczucia długu

	Korelacje emocji wdzięczności i długu w warunku wzbudzenia wdzięczności	Korelacje emocji wdzięczności i długu w warunku wzbudzenia poczucia długu
	wdzięczność stan	wdzięczność stan
Dług ogółem	0,03	0,44*
Dług u kobiet	0,14	0,48*
Dług u mężczyzn	–0,20	0,34*

* $p < 0,05$.
Źródło: opracowanie własne.

W warunku wzbudzenia wdzięczności emocja wdzięczności nie wiązała się z poczuciem długu, natomiast w warunku wzbudzenia poczucia długu dług wiązał się dodatnio z emocją wdzięczności zarówno wśród kobiet, jak i – nieco słabiej – wśród mężczyzn.

Tabela 4. Różnice średnich dla wdzięczności i poczucia długu w warunku wzbudzenia wdzięczności i w warunku wzbudzenia poczucia długu

	Test t dla prób zależnych*									
	M	SD	ważnych	różnica	SD różnica	t	df	p	CI –95%	CI +95%
War.wdz_wdz.	5,90	0,92	–	–	–	–	–	–	–	–
War.wdz_dług	4,08	1,66	145	1,82	1,87	11,70	144	0,00	1,51	2,13
War.dł_wdz.	6,09	0,98	–	–	–	–	–	–	–	–
War.dł_dług	5,55	1,37	140	4	1,29	4,92	139	0,00	0,32	0,75

* różnice istotne z $p < 0,05$.
Źródło: opracowanie własne.

W warunku wdzięczności badani istotnie częściej odczuwali emocję wdzięczności niż długu ($t = 11,70$; $p < 0,05$). Jednakże również w warunku długu badani częściej odczuwali emocję wdzięczności niż dług ($t = 4,92$; $p < 0,05$). Wyniki te sprawdzono także w podziale według płci, nie różniły się jednak w podziale na takie grupy.

Tabela 5. Różnice średnich dla wdzięczności i innych emocji w warunku wzbudzenia wdzięczności

	Test t dla prób zależnych*									
	M	SD	ważnych	różnica	SD różnica	t	df	p	CI –95%	CI +95%
Wdzięczność	5,90	0,92	–	–	–	–	–	–	–	–
Radość	5,85	1,13	147	0,05	1,01	0,66	146	0,51	–0,11	0,22
Smutek	1,53	1,12	144	4,37	1,44	36,34	143	0,00	4,13	4,61
Lęk	1,78	1,44	146	4,12	1,69	29,47	145	0,00	3,84	4,39
Złość	1,37	1,04	144	4,52	1,42	38,10	143	0,00	4,29	4,76
Poczucie winy	1,75	1,30	145	4,14	1,56	31,92	144	0,00	3,89	4,40
Wstyd	1,76	1,44	145	4,14	1,73	28,86	144	0,00	3,85	4,42

* różnice istotne z $p < 0,05$.
Źródło: opracowanie własne.

W warunku wzbudzenia wdzięczności badani odczuwali istotnie więcej emocji wdzięczności niż smutku, lęku, złości, poczucia winy i wstydu. Poziom odczuwania radości i wdzięczności się nie różnił.

Tabela 6. Różnice średnich dla poczucia długu i innych emocji w warunku wzbudzenia poczucia długu

	Test t dla prób zależnych*									
	M	SD	ważnych	różnica	SD różnica	t	df	p	CI –95%	CI +95%
Poczucie długu	5,55	1,37	–	–	–	–	–	–	–	–
Radość	5,76	1,12	139	–0,22	1,44	–1,77	138	0,08	–0,46	0,03
Smutek	1,54	1,07	138	3,99	1,72	27,35	137	0,00	3,70	4,28
Lęk	1,59	1,19	138	3,94	1,778	26,15	137	0,00	3,64	4,24
Złość	1,35	0,93	138	4,19	1,69	29,05	137	0,00	3,90	4,47
Poczucie winy	2,02	1,38	138	3,52	1,75	23,67	137	0,00	3,23	3,82
Wstyd	2,06	1,51	139	3,48	1,90	21,60	138	0,00	3,16	3,80

* różnice istotne z $p < 0,05$.
Źródło: opracowanie własne.

W warunku wzbudzenia długu u badanych nie wystąpiły różnice w odczuwaniu długu i radości. Badani odczuwali więcej poczucia długu niż pozostałych emocji negatywnych.

Tabela 7. Komu badani są wdzięczni, a wobec kogo mają poczucie długu?

	Wdzięczność (%)	Dług (%)
Współmałżonek/partner	55	31
Członkowie najbliższej rodziny	66	52
Przyjaciele	54	37
Dalsi znajomi	4	8
Osoby z pracy	46	32
Znajomi z uczelni	33	21
Osoby nieznajome	7	3
Inni	2	2

Źródło: opracowanie własne.

Z badania wynika, że 55% badanych wskazało małżonka/partnera jako osobę, wobec której odczuwają wdzięczność, podobnie jak wobec przyjaciół (54%), nieco mniej zaś wobec osób z pracy (46%) i uczelni (33%). Wobec osób z rodziny wdzięczność odczuwało 66% badanych. Wobec znajomych wdzięczność odczuwało tylko 4% badanych, nieco więcej za wobec osób nieznajomych (7%) oraz wobec innych, niewymienionych w badaniu osób (2%).

Poczucie długu wobec współmałżonka/partnera przejawiało 31% badanych, a także wobec osób z pracy (32%), osób z uczelni (21%), osób z rodziny (52%) i przyjaciół (37%). Poczucie długu wobec znajomych miało 8% badanych, wobec nieznajomych 3%, a wobec innych, niewymienionych w badaniu osób poczucie długu miało 2% badanych.

Tabela 8. Porównanie liczności wskazań osób, wobec których odczuwa się wdzięczność i dług

Para zmiennych	Test znaków			
	liczba	% v < V	Z	p
Wdz._współmałż/part & dług_współmałż/part	47	14,89	4,67	0,00
Wdz._rodzina & dług_rodzina	45	28,89	2,68	0,01
Wdz._przyjaciele & dług_przyjaciele	46	23,91	3,39	0,00
Wdz._znajomi & dług_znajomi	12	75,00	1,44	0,15
Wdz._praca & dług_praca	35	20,00	3,38	0,00

Para zmiennych	Test znaków			
	liczba	% v < V	Z	p
Wdz._uczelnia & dług_uczelnia	32	21,88	3,01	0,00
Wdz._nieznajomi & dług_nieznajomi	14	28,57	1,34	0,18
Wdz._inni & dług_inni	4	50,00	–0,50	0,62

* wyniki istotne z p < 0,05.
Źródło: opracowanie własne.

Nieparametryczna metoda porównania dwóch prób zależnych (test znaków) wskazała, że istotnie różnią się od siebie zmienne wdzięczności wobec współmałżonka/partnera w porównaniu z poczuciem długu wobec współmałżonka/partnera, a także występują istotne różnice w odniesieniu do osób z rodziny, przyjaciół oraz znajomych pracy i z uczelni. Na podstawie wyników należy stwierdzić, że badani częściej odczuwają wdzięczność wobec tych osób niż poczucie długu.

DYSKUSJA

Teoria pozytywnych emocji B.L. Fredrickson (1998), tj. teoria poszerzania i budowania zasobów (*broaden-and built theory of positive emotions*), wskazuje na to, że emocje pozytywne mają poszerzać chwilowy repertuar myślenia i działania oraz mają sprzyjać budowaniu trwałych zasobów osobistych. Do takich pozytywnych emocji należy wdzięczność. W przeprowadzonym badaniu wdzięczność okazała się być dodatnio powiązana z inną emocją pozytywną – radością, nieco silniej u kobiet niż u mężczyzn. Wdzięczność nie korelowała z żadną z badanych emocji negatywnych, co podkreśla jej charakter jako niewzbudzającej negatywnych uczuć i skojarzeń. Status afektywny poczucia długu okazał się nieco inny od oczekiwanego. U kobiet poczucie długu, podobnie jak wdzięczność, wiązało się z radością. Związek ten nie ujawnił się w grupie mężczyzn. Również u kobiet wystąpił związek poczucia długu z jedną z emocji negatywnych – poczuciem winy. Zależność ta nie wystąpiła wśród mężczyzn, podobnie jak w przypadku innych emocji negatywnych, które nie korelowały w tej grupie z poczuciem długu. Hipoteza o dodatnim związku wdzięczności z emocjami pozytywnymi i ujemnym związku z emocjami negatywnymi oraz o ujemnym związku poczucia długu z emocjami pozytywnymi i o dodatnim związku z emocjami negatywnymi potwierdziła się częściowo, jednak badanie nie potwierdza jednoznacznej przynależności wdzięczności do emocji pozytywnych, a poczucia długu do emocji negatywnych. Status obu stanów afektywnych w związku z tym wydaje się bardziej złożony.

Wdzięczność rozumiana jako cecha afektywna wiązała się nieznacznie, na poziomie tendencji, z emocją wdzięczności, a z poczuciem długu związek tej cechy

się nie ujawnił, co nie pozwala na potwierdzenie hipotezy o dodatnim związku skłonności do doświadczania wdzięczności z emocją wdzięczności oraz o ujemnym związku tej cechy z poczuciem długu. Zwłaszcza kwestia związku poczucia długu z cechą wdzięczności wydaje się w dotychczasowych badaniach niejasna i raczej wskazuje na odrębność poczucia długu od wdzięczności.

W warunku wzbudzenia wdzięczności emocja wdzięczności nie wiązała się z poczuciem długu, natomiast w warunku wzbudzenia poczucia długu dług wiązał się dodatnio z emocją wdzięczności, zarówno wśród kobiet, jak i – nieco słabiej – wśród mężczyzn. W warunku wdzięczności badani istotnie częściej odczuwali emocję wdzięczności niż długu. Jednakże również w warunku długu badani częściej odczuwali emocję wdzięczności niż dług. W warunku wzbudzenia długu u badanych nie wystąpiły różnice w odczuwaniu długu.

W warunku wzbudzenia wdzięczności badani odczuwali istotnie więcej emocji wdzięczności niż smutku, lęku, złości, poczucia winy i wstydu. Poziom odczuwania radości i wdzięczności się nie różnił. W warunku wzbudzenia długu u badanych nie wystąpiły różnice w odczuwaniu długu i radości. Badani odczuwali więcej poczucia długu niż pozostałych emocji negatywnych. Wyniki wskazują na to, że poczucia długu nie można uznać jednoznacznie za emocję negatywną, chociaż wdzięczność wydaje się bardziej związana z pozytywnymi emocjami. Status afektywny poczucia długu okazuje się niejednoznaczny.

Badanie wskazuje raczej na odrębność wdzięczności od długu, zgodnie z badaniami P. Watkinsa i współpracowników (2006) czy S.-C. Ting (2017). Ponadto wyraźna jest obecność różnic międzypłciowych w zakresie powiązań wdzięczności z innymi emocjami – u kobiet wystąpił dodatni związek wdzięczności z radością oraz ujemny związek z poczuciem winy. Warto zatem w kolejnych badaniach bardziej zwrócić uwagę na różnice międzypłciowe w zakresie wdzięczności i długu.

Hipoteza dotycząca odczuwania większej wdzięczności oraz długu w obliczu pomocy wobec mniej bliskich osób, jak znajomi czy obcy, się nie potwierdziła, niezgodnie z badaniami S. Oishi i współpracowników (2019). Badani częściej odczuwali wdzięczność wobec osób najbliższych, co może być spowodowane częstością kontaktów z tymi osobami i doświadczaniem większej liczby epizodów pomocy, przysług i wsparcia. Częściej też odczuwano wdzięczność niż dług, co może wskazywać na utrzymywanie relacji wsparcia wśród badanych i dążenie do ich utrzymywania, a nie dążenie do przywracania równowagi w relacji. Jednakże na powyższe wyniki mogła wpłynąć zmienna aprobaty społecznej – być może badani uznali, że wypada wskazać osoby bliskie jako te, wobec których odczuwa się wdzięczność, gdyż stanowi to pewną normę społeczną.

KIERUNKI DALSZYCH BADAŃ

Kwestia wdzięczności i poczucia długu wydaje się niejednoznaczna, zwłaszcza w zakresie wzajemnych powiązań i związków z innymi stanami afektywnymi. Zależności między wdzięcznością i poczuciem długu wymagają dalszych badań. Obiecująca w tym zakresie wydaje się być teoria emocji pozytywnych B.L. Fredrickson (1998). Warto w większym zakresie zbadać, z jakimi tendencjami w myśleniu i zachowaniu wiąże się wdzięczność oraz jakie osiąga się dzięki temu zasoby, a także czy poczucie długu również może służyć takim celom. Dodatkowo innym wątkiem związanym z badaniem zależności między wdzięcznością a długiem jest kwestia odmiennych motywacji związanych z otrzymaniem pomocy – do osiągnięcia równowagi w relacji oraz budowania tej relacji (Peng, Nelissen, Zeelenberg, 2018), co wiąże się z różnymi zachowaniami po otrzymaniu przysługi i z wzbudzeniem zarówno wdzięczności, jak i długu. Badanie tych zachowań w formie eksperymentalnej może wiele wyjaśnić w obszarze wzajemnych powiązań między wdzięcznością i długiem.

W kolejnych badaniach eksperymentalnych nad wdzięcznością i poczuciem długu warto uwzględnić manipulację eksperymentalną w zakresie różnych zmiennych rozpatrywanych w dotychczasowych badaniach. Do takich aspektów pomocy i właściwości pomagającego i beneficjenta mogą należeć: oczekiwanie odwzajemnienia się przez pomagającego, intencje pomagającego (egoistyczne vs altruistyczne), tendencje beneficjenta do utrzymywania relacji bądź przywracania równowagi w relacji, korzyści przysługi dla beneficjenta i koszty jej udzielenia, bliskość dobroczyńcy, oferowanie przysługi przez pomagającego vs jej narzucenie vs proszenie przez beneficjenta o pomoc, a także możliwość odpłaty przez osobę otrzymującą pomoc.

OGRANICZENIA

Opisane w niniejszym opracowaniu badania ma pewne ograniczenia, które należy zniwelować w kolejnych badaniach nad wdzięcznością i poczuciem długu. W badaniu nie manipulowano różnymi aspektami sytuacji pomocy oraz właściwościami pomagającego i beneficjenta. Bardziej miarodajne mogłyby być manipulacje eksperymentalne za pomocą tego samego opisu sytuacji wzbudzającej wdzięczność/dług przedstawianego wszystkim badanym oraz sprawdzenie efektu manipulacji poprzez użycie skali emocji. Również bardziej jednoznaczne wyniki mogłaby dać manipulacja w sytuacji faktycznie udzielonej pomocy badanemu w laboratorium, przy podaniu innego celu badania, a następnie zbadanie emocji.

ZAKOŃCZENIE

Doświadczanie wdzięczności i długu coraz bardziej przykuwa uwagę badaczy. Jak pokazało opisane tu badanie, w tym obszarze jest wciąż wiele niejasności, zwłaszcza jeśli chodzi o status afektywny poczucia długu. Szczególnie interesujący jest fakt, że w warunku eksperymentalnym wzbudzenia poczucia długu w większym stopniu niż sam dług została wzbudzona emocja wdzięczności. W dalszej kolejności zastanawiające jest to, czy poczucie długu można – podobnie jak wdzięczność – rozpatrywać nie tylko jako emocję, lecz również jako cechę afektywną. Ponadto warto podjąć próbę utworzenia narzędzi do badania poczucia długu rozumianego jako emocja i ewentualnie jako cecha. Kontekst otrzymywania pomocy i emocji z nią związanych wydaje się być ważnym obszarem dalszych badań.

BIBLIOGRAFIA

Algoe, S.B., Gable, S.L., Maisel, N.C. (2010). It's the little things: Everyday gratitude as a booster shot for romantic relationships. *Personal Relationships*, *17*(2), 217–233. **DOI: https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2010.01273.x**

Bartlett, L., DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior: Helping when it costs you. *Psychological Science*, *17*(4), 319–325. **DOI: https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01705.x**

Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, *2*(3), 300–319. **DOI: https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300**

Fredrickson, B.L. (2004). Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. W: R.A. Emmons, M.E. McCullough (eds.), *The Psychology of Gratitude* (s. 145–166). New York: Oxford University Press.

Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, *25*(2), 161–178. **DOI: https://doi.org/10.2307/2092623**

Greenberg, M.S. (1980). A theory of indebtedness. W: K.S. Gergen, M.S. Greenberg, R.H. Willis (eds.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research* (s. 3–26). New York: Plenum Press.

Kossakowska, M., Kwiatek, P. (2013). Polska adaptacja kwestionariusza do badania wdzięczności GQ-6. *Przegląd Psychologiczny*, *56*(3–4), 503–514.

Lambert, N.M., Graham, S.M., Fincham, F.D. (2009). A Prototype Analysis of Gratitude: Varieties of Gratitude Experiences. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *35*(9), 1193–207. **DOI: https://doi.org/10.1177/0146167209338071**

Mathews, M.A., Green, J.D. (2010). Looking at me, appreciating you: Self-focused attention distinguishes between gratitude and indebtedness. *Cognition and Emotion*, *24*(4), 710–718. **DOI: https://doi.org/10.1080/02699930802650796**

McCullough, M.C., Emmons, R.A., Tsang, J.-A. (2002). The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(1), 112–127. **DOI: https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112**

McCullough, M.E., Tsang, J.-A., Emmons, R.A. (2004). Gratitude in Intermediate Affective Terrain: Links of Grateful Moods to Individual Differences and Daily Emotional Experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*(2), 295–309. **DOI: https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.295**

Molm, L.D. (2010). The structure of reciprocity. *Social Psychology Quarterly*, *73*(2), 119–131. **DOI: https://doi.org/10.1177/0190272510369079**

Moors, A. (2014). Flavors of appraisal theories of emotion. *Emotion Review*, *6*(4), 303–307. **DOI: https://doi.org/10.1177/1754073914534477**

Oishi, S., Koo, M., Lim, N., Suh, E.M. (2019). When Gratitude Evokes Indebtedness. Applied Psychology. *Health and Well-Being*, *11*(2), 286–303. **DOI: https://doi.org/10.1111/aphw.12155**

Peng, C., Nelissen, R.M.A., Zeelenberg, M. (2018). Reconsidering the roles of gratitude and indebtedness in social exchange. *Cognition and Emotion*, *32*(4), 760–772. **DOI: https://doi.org/10.1080/02699931.2017.1353484**

Peng, C., Malafosse, C., Nelissen, R.M.A., Zeelenberg, M. (2020). Gratitude, indebtedness, and reciprocity: An extended replication of Bartlett & DeSteno (2006). *Social Influence*, *15*(1), 4–16. **DOI: https://doi.org/10.1080/15534510.2019.1710248**

Steindl-Rast, D. (2004). Gratitude as Thankfulness and Gratefulness. W: R.A. Emmons, M.E. McCullough (eds.), *The Psychology of Gratitude* (s. 282–289). Oxford: Oxford University Press.

Tesser, A., Gatewood, R., Driver, M. (1968). Some Determinants of Gratitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, *9*(3), 233–236. **DOI: https://doi.org/10.1037/h0025905**

Ting, S.-C. (2017). The Difference between Gratitude and Indebtedness. *American International Journal of Contemporary Research*, *7*(4), 55–62.

Tsang, J.A. (2006). The effects of helper intention on gratitude and indebtedness. *Motivation and Emotion*, *30*(3), 198–204. **DOI: https://doi.org/10.1007/s11031-006-9031-z**

Watkins, P., Scheer, J., Ovnicek, M., Kolts, R. (2006). The debt of gratitude: Dissociating gratitude and indebtedness. *Cognition and Emotion*, *20*(2), 217–241. **DOI: https://doi.org/10.1080/02699930500172291**

Wolanin, A. (2019). Przegląd koncepcji wdzięczności w psychologii. *Polskie Forum Psychologiczne*, 24(3), 356–372. **DOI: https://doi.org/10.14656/PFP20190306**

Wood, A.M., Maltby, J., Steward, N., Linley, P.A., Joseph, S. (2008). A social-cognitive model of trait and state levels of gratitude. *Emotion*, *8*(2), 281–290. **DOI: https://doi.org/10.1037/1528-3542.8.2.281**

ABSTRACT

The aim of the study was to show the relationship between the emotion of gratitude and the sense of debt and other emotions, as well as the relationship between the emotion of gratitude and debt and dispositional gratitude. The purpose of the study was also to show whether gratitude correlates with a sense of debt and whether it is related to other emotions to a different extent. The aim of the study was also to determine to whom the respondents are grateful and to whom they most often feel indebted. In the study, there were included 148 students of nursing, emergency medical services and pedagogy (100 women, 48 men). The GQ-6 tool of Michael E. McCullough and Robert Emmons' dispositional gratitude was used, in the Polish adaptation of Marlena Kossakowska and Piotr Kwiatek, the own scale of the intensity of emotions and experimental manipulation aimed at arousing the emotions of gratitude or indebtedness. Gratitude was positively related to joy more strongly in women. Only in women was indebtedness associated with joy and guilt. In the condition of gratitude, gratitude was not associated with a sense of debt, while in the condition of indebtedness, indebtedness was positively related to gratitude. In both conditions, the respondents more often felt the emotion of gratitude than indebtedness. In condition of gratitude, the respondents felt significantly more gratitude than negative emotions. In the condition of indebtedness, the respondents felt more debt than other negative emotions. The respondents more often felt gratitude towards their loved ones, and more often they felt gratitude than debt.

Keywords: gratitude; indebtedness; help; emotions

SILESIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PUBLISHING HOUSE

SCIENTIFIC PAPERS OF SILESIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY 2022
ORGANIZATION AND MANAGEMENT SERIES NO. 162

TOWARDS POSITIVE ORGANIZATION. THE EVOLUTION OF GRATITUDE

Jan RYBAK[1]*, Agata WOLANIN[2]

[1] Rzeszów University of Technology, Faculty of Management, Department of Quantitative Methods; j.rybak@prz.edu.pl, ORCID: 0000-0002-6664-519X
[2] Rzeszów University of Technology, Faculty of Management, Department of Humanities and Social Sciences; a.wolanin@prz.edu.pl, ORCID: 0000-0001-7679-9232
* Correspondence author

Purpose: Establishing the way the life history (LH) strategies and gratitude are related to each other.
Design/methodology/approach: Life History Theory provides an evolutionary framework for understanding specific developmental paths of species and individuals. There are certain trade-offs during a lifespan of an individual, they must face (for instance, somatic or reproductive effort, quality or quantity of offspring, mating or parenting). Depending on the choices a person makes, they exhibit a slow or a fast life history (LH) strategy. A latent variable underlying a set of solutions (strategy) is called K-Factor and is used to measure individual differences with regard to the pace of one's LH. People with a slow LH exhibit greater prosociality, tend to form long-term sexual relationships and their sexual maturation is slowed down. On the other hand, gratitude facilitates prosociality and altruism, builds social resources and acts as a moral barometer. In recent years we observe an increasing attention to the issue of gratitude both in academic publications and popular press in various fields including economics, management and organizational sciences. All these disciplines draw from relatively new and contemporarily flourishing field of psychology – positive psychology.
We deployed the Gratitude Questionnaire (GQ-6) for the measurement of gratitude and the Mini-K Short Form for the measurement of LH strategies. 197 students took part in the study (138 females, 59 males).
Findings: A positive correlation between slow LH strategy and gratitude was found in women.
Originality/value: Investigations on the relationship between gratitude and LH strategies show a fragment of the landscape of human personality. Slow LH people seem to be more grateful and thus display more prosocial traits while restraining selfishness which can lead to achieving the delayed social benefits. On the other hand, low-K individuals in organizational context have smaller willingness/ability to reciprocate to their benefactors and to build social bonds. Such individuals presenting exploitative interpersonal style should be detected at the beginning of a selection process by HR specialists.

Keywords: life history theory, life history strategies, gratitude, positive psychology, positive psychology interventions in organizations.

Category of the paper: research paper.

1. Introduction

Over the last few years, the issue of gratitude has become more and more popular among researchers representing various disciplines. Many definitions and concepts of gratitude have been developed (cf. Wolanin, 2019). It is also studied in relation to various phenomena, such as well-being (e.g. Wood et al., 2010; cf. Wolanin, 2020), health (e.g. Wood et al., 2009), or personality traits (e.g. Fagley, 2012). Despite this, there are still many questions concerning this human trait. These questions also concern the biological basis of gratitude. In order to answer them, it seems necessary to refer to the evolutionary perspective. Evolutionary approach suggests that gratitude is a basis for reciprocal altruism (the simple sequence of exchanges of costly benefits between nonrelatives) and, perhaps, upstream reciprocity (those helped by somebody will help a third party - another unspecified player). This might be the way gratitude played a unique role in human social evolution (McCullough et al., 2008).

1.1. Gratitude

In psychology, gratitude is most often comprehended as an emotion or personality trait. Gratitude understood as an emotion is an intense and relatively short-term psychophysiological reaction to receiving a favor or being gifted (McCullough et al., 2004). Gratitude understood as a trait, also known as dispositional gratitude (McCullough et al., 2002), is a generalized tendency to respond with the emotion of gratitude to other people's contribution to one's own positive experiences and results.

Gratitude is of great importance for interpersonal relationships, collaboration, pro-social behavior, empathy, and altruism (e.g., Tsang, 2006). Gratitude is considered to be a moral barometer that indicates that someone has acted in the way that increases well-being of another person. Gratitude is also a moral motive that prompts the recipient of the favor to behave prosocially. In addition, gratitude has the function of moral reinforcement, as expressing gratitude prompts the benefactor to further prosocial activities (McCullough et al., 2001). A higher level of gratitude also reduces aggression (DeWall et al., 2012). In the relationship between gratitude and aggression, empathy plays the role of a mediating variable. Gratitude goes hand in hand with a higher level of empathy which explains the lower level of aggression.

1.2. Life History Theory

As presented by M. del Giudice et al. (2015), the basic concept that underlies the life history theory is the concept of "energy". Individuals acquire energy through hunting, foraging or cultivating (in modern times also through professional work). The energy budget is limited and there are many competing needs. Selection favours individuals that allocate energy in the way that results in the greatest inclusive fitness. The author describes three trade-offs an organism must face: current vs. future reproduction, quality vs. quantity of offspring and mating vs.

parenting. The first trade-off describes a situation where an organism can either engage in reproduction or focus on themselves, prolonging their life through growth, repairing somatic tissues or allocating energy to immune function – hoping for reproduction opportunities later in their life-span. The second trade-off (quality vs. quantity of offspring) exists because the parents have limited parenting resources. If there are more children, parental investment (care, resources etc.) per offspring drops, lowering their individual quality. Individual quality is defined by body size, health, education or status which is largely an effect of parental investment. The third trade-off is mating vs. parenting. Both mating (finding and attracting potential mates, competing with rivals and securing copulation) and parental investment are costly in terms of energy expenditure, and compete for individual's energy budget (Gadgil, Bossert, 1970; del Giudice et al., 2015; Łukasik, 2021).

1.3. Life History Strategies

Particular organisms, as well as entire species, solve trade-offs in energy allocation in various ways (Roff, 2002). They make different choices in the field of maturation, growth, fertility, parenting, and lifespan. Specific solutions form clusters of traits – the strategies. Species (and individuals) that follow fast strategy (r), mature, mate and reproduce earlier; they also produce more offspring. Species (and individuals) that follow slow strategy (K) mature, mate and reproduce later; they also produce fewer offspring. Examples of the fast LH strategy species are fish or frogs; examples of the slow LH strategy species are elephants or humans (Tifferet, 2019). However, as indicated above, the differences in LH strategies refer not only to entire species, but also to individuals within one species. As far as humans are concerned, the intense mating effort reflects the fast LH strategy. Whereas, intense somatic effort and parenting effort represent the slow strategy. In other words, the slow strategy is associated with a tendency to form long-term romantic relationships, retarded maturation, ability to delay gratification, less anti-social behaviour and interpersonal aggression, and fewer attitudes like distrustfulness and being suspicious. Whereas people that exhibit the fast LH strategy tend to form short-term romantic relationships and feature accelerated sexual maturation, pragmatic orientation ("here and now"), weaker control of aggression, external locus of control and proneness to engage in risky actions (Figueredo et al., 2006). The fast LH people also score higher on dark triad traits (Łukasik et al., 2019).

The formation of the specific LH strategy is mostly heritable (Figueredo, 2004), but environmental factors are also of significance. For instance, Pisula et al. (2008) found that the individuals who were brought up with more financial and emotional support, including physical touch from their parents and grandparents, form slower LH strategy.

It is assumed that a latent variable underlying a cluster of LH indicators exists. This hypothetical construct is called K-Factor and is used to measure individual differences with regard to LH strategies in humans (Tifferet, 2019). The most popular scale used for the measurement of K-Factor is the Arizona Life History Battery (ALHB) (Figueredo, 2007).

It is a battery of 199 cognitive and behavioural indicators of life history strategy, grouped into seven categories: 1) Insight, Planning and Control (Example: "I can head off a bad situation before it happens"), 2) Mother/Father Relationship Quality ("How much did they understand your problems and worries"), 3) Family Social Contact and Support ("During the last twelve months, about how many times have you seen them?"), 4) Friends Social Contact and Support ("During the last month, about how many times have they helped you get worries off your mind"), 5) Experience in close relationships ("I prefer not to show a partner how I feel deep down"), 6) General Altruism ("I have important skills I can pass along to others"), and 7) Religiosity ("I'm a very religious person").

In order to reduce research participants burden researchers more often administer the Mini-K Short Form (Figueredo, 2006). Each of the seven ALHB scales is represented by two to three Mini-K items (Tifferet, 2019). However, the drawback of deploying this shortened version is its relatively low reliability (Cronbach's alpha of original English version ≈.70).

1.4. Gratitude in organization

One of the most influential contemporary management thinkers, Tom Peters – famous for his classic "In search of excellence" published in 1982, and nowadays called "Red Bull of management thinking", devotes astonishing attention in his recent work (Peters, 2021; but also see Peters, 2010) to the issue of gratitude – noticing and appreciating people's effort, frequent thanking to co-workers, sending them "thank you notes" etc. The author also underscores a direct link between gratitude, human-being centred approach and leadership. The radical title of Peter's latest book speaks for itself - "Excellence Now: Extreme Humanism", showing an essence of this "people-first manifesto". Not only Peters focuses on the issue of gratitude in his printed works but also, almost on a daily basis, shares his on-the-ground observations and reminds his followers on Twitter (175 k. followers, including a number of CEOs of large companies) about the need for expressing gratitude.

Peters is not alone. In recent years we observe an increasing attention to the issue of gratitude both in academic publications and popular press in various fields including economics, management and organizational sciences. All these disciplines draw from relatively new and contemporarily flourishing field of psychology - positive psychology. Positive psychology is the study of positive emotions, positive character traits and positive, enabling institutions. Positive psychology focuses on virtues and character strengths. It advances the science of mental health and well-being (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000). Gratitude in positive psychology is one of five "transcendence strengths", along with appreciation of beauty and excellence, hope, humour and religiousness (Seligman et al., 2005). In organizational behaviour theory two fields emerged – positive organizational behaviour (POB) and positive organizational scholarship (POS). Both build on positive psychology (Donaldson, Ko, 2010). Sometimes these terms are used interchangeably (but see Müceldili et al., 2015), however – among other things - they differ in the level of analysis (POB – individuals, POS – larger

structures, organizations). Fehr et al. (2017) proposed a multilevel model of gratitude in organizations. The authors distinguish three types of gratitude: episodic (at the event level), persistent (at the individual level) and collective (at the organizational level).

We couldn't agree more with Fehr et al. (2017), who call gratitude "a valuable emotion with an array of functional outcomes". In other words, there is a link between the tendency to experience gratitude by the individuals within the organization and tangible effects of such a propensity. For instance, contemporary employee is more mobile and less dependent than ever (e.g. Mawdsley et al., 2016). To counteract this phenomenon building collective gratitude may be a key factor to secure employee's loyalty (Müceldili et al., 2015). Promoting gratitude in a workplace can also have many other beneficial organizational outcomes:

- Gratitude can help uprooting the toxic emotions and attitudes in a workplace, such as unhealthy competition or greed, replacing them with strength and harmony through building bonds between people,
- Collective gratitude promotes helping and compassionate behaviour (by emphasizing reciprocity),
- Collective gratitude facilitates team communication, sharing knowledge and team learning - also through the mechanism of social bond (Müceldili et al., 2015).

The role and the significance of gratitude in developing human potential in organization substantiates further research on this phenomenon. We believe that including evolutionary perspective into research agenda can bring significant contribution to better understanding of this perplex phenomenon.

1.5. Research question

The research question for this study was: What is the relationship between LH strategies and gratitude?

2. Methodology

2.1. Measures

Gratitude Questionnaire (GQ-6)

The GQ-6 by McCullough, Emmons and Tsang (2002) measures dispositional gratitude, i.e. the tendency to experience gratitude. The tool was used in the Polish adaptation of Kossakowska and Kwiatek (2014). The scale contains 6 items rated on a 7-point Likert scale. The psychometric properties of the Polish adaptation are satisfactory. Confirmatory analysis performed on 511 subjects confirms the relative goodness of fit to the original one-factor

structure of the questionnaire, and the reliability coefficient is equal to .72. In our study we received Cronbach's α = .83.

The Mini-K Short Form

The scale is used for the measurement of the K-Factor – a latent variable indicating individual differences in LH strategies. The scale comprises 20 items. It can be used together with ALHB as its eighth subscale or separately. The items are rated on a scale between -3 (disagree strongly) to +3 (agree strongly). The items are scored directionally to indicate a slow LH strategy – the higher the score of the scale the slower LH strategy (Figueredo et al., 2006). The Polish-language versions of the tool had the following reliability: α = .73 (Marzec, Łukasik, 2017), α = .76 (Czarna et al., 2016), α = .83 (Kwiek, 2020). In our study we received Cronbach's α = .74.

2.2. Participants

197 students, including 138 women and 59 men, participated in the study. The mean age of the respondents was 21.50 with a standard deviation of 3.78.

The vast majority of our study sample were the students at the faculty of management – the rest were attending social sciences/humanities studies. Perhaps this specific sample adds some value to the data we have gathered in the managerial and organisational research context. This is because our subjects are future managers, HR specialists or social workers. It is beneficial in the field organizational behaviour and management to gain some additional knowledge on how this peculiar group functions and perceives social reality.

3. Results

In the measurement of gratitude on the GQ-6 scale, a higher score means a higher level of gratitude. On the Mini-K life strategies scale, a higher score means slower LH strategies (higher K-factor).

The intensity of gratitude (Tab. 1) turned out to be significantly higher in women (M = 32.69) than in men (M = 30.73, t(195) = 2.02, p = .04). Also in terms of LH strategies, gender differences were revealed (t(195) = 2.86, p = .01) - women had significantly slower strategies (M = 20.47) compared to men (M = 14.31).

Dispositional gratitude positively correlated at a low level with LH strategies, i.e. a higher level of gratitude coexisted with slower LH strategies. The above result was revealed in the entire group of respondents (r = .35, p <.05). However, after dividing the sample by gender, it turned out that the above relationship was significant only in the female group (r = .41, p <.05).

Table 1.
Gratitude and K-Factor: descriptive statistics and Pearson's r correlations

	N	*M*	*SD*	Pearson's *r*
Total				
Gratitude	197	32.10	6.28	.35*
K-Factor	197	18.62	14.10	
Females				
Gratitude	138	32.69	6.02	.41*
K-Factor	138	20.47	12.66	
Males				
Gratitude	59	30.73	6.71	.20
K-Factor	59	14.31	16.32	

* $p < .05$.

4. Discussion

Gratitude positively correlates with slower LH strategy. This result is statistically significant in the whole sample, however after calculating data separately for men and women, this is significant only in women. Fast LH strategy is associated with „here and now" orientation, favours short-term social exchange and correlates with anti-social behaviours (Figueredo et al., 2006). Whereas, gratitude is associated with long-term cooperation (one may be grateful for a received favour for many years and reciprocate after a long time), favours altruism, empathy and prosociality, also in terms of passing along good to third parties (McCullough et al., 2001). It also favours building social bonds and networks (Fredrickson, 2001). Our results correspond with the findings of Gladden and Cleator (2018) who showed that the slow LH strategy is positively associated with moral foundations (universal psychological systems on which cultures construct diverse moralities). Similarly, in our study a positive correlation between gratitude (a moral trait) and the slow LH strategy was found. Slow LH people flourish under stable and friendly ecological conditions, where displaying moral traits while restraining selfishness, leads to achieving the delayed social benefits.

The means in gratitude are higher in women than in men, which is a typical result for this scale (e.g. Kossakowska, Kwiatek, 2014; Wolanin, Rybak, 2021). The means in K-factor are also higher in women than in men. The reason for this seems to be the fact that the participants of our study were students. As far as female students are concerned, they have slower LH strategies by definition. In male students this might not be the case. What do we mean exactly? According to the cultural script a male is supposed to be "productive" and generate financial income. Education is, of course, a mean to achieve this goal. Therefore a male prolongs his education no matter what his K-factor level is. Whereas, our female participants pursue their degree out of their slow LH strategy, compared to their peers who directed their

energetic effort towards reproduction. This unfortunately shows the limitation of our study in the form of its limited generalizability.

The role of gratitude in the "rudimentary", evolutionary layer of human nature is ambiguous and multidimensional. On the one hand, a characteristic of a person, which is their tendency to react with the emotion of gratitude, seems to be crucial in the context of group behaviour, relating to the issues of altruism and group cohesion and durability. On the other hand, gratitude does not seem to correspond to the basic mechanisms of survival. In order to survive, the individual should rather see in the environment things that are potentially threatening, things that require correction, so that they could adequately cope with them – by fighting or flighting. To establish the place of gratitude in the context of other modules of mind postulated by evolutionary psychologists (Buss, 2016), further research is needed.

The follow-up studies should rely on a larger and more balanced, preferably non-students subjects sample, because – looking at the data – it seems that a larger sample would show significant correlation between LS and gratitude also in the male group. This correlation however would probably still be weaker than in women (again, prediction based on our data analysis).

4.1. Organizational implications

The positive psychology movement have prompted new applications far beyond the field of traditional psychology, aimed at making substantial improvement in the quality of working life (Donaldson et al., 2010). There are various gratitude-focused HR practices targeted at enhancing employees gratitude – they are termed “gratitude initiatives”. Fehr et al. (2017) identify three initiatives facilitating gratitude in a workplace: appreciation programs, contact with beneficiaries and developmental feedback. Appreciation programs are “institutionalized opportunities to endow individuals with expressions of positive affiramition” (Roberts et al., 2005, p. 718, as cited in Fehr et al., 2017). The authors give the example from a consulting firm where managers email descriptions of employees’ strengths to the company’s head. Later these emails are made public for the organization community. The second gratitude initiative, contact with beneficiaries, assumes that there are jobs that involve frequent and meaningful contact with beneficiaries. For instance, a fire fighter or a physician has a sense of saving/changing people’s lives on a daily basis, which gives them the sense of meaning and motivates them for further efforts. But there is a wide range of professions where people, doing hard work, do not have such an experience. These are “invisible” employees no one can see but everyone benefits from their job (e.g. medical laboratory workers, engineer maintaining sophisticated medical equipment etc.). The contact programs are for groups of this sort. One of the programs described by the cited authors was contacting employees at a donations call center with those who finally received scholarships from those donations. It has been proved that such interventions result in bolstering employees’ sense of social worth, prosocial motivation and persistence. The third gratitude initiative, developmental feedback, relies on the assumption that the employees

experience gratitude for the possibility of personal growth. Nonetheless, in many institutions the manager provide insufficient developmental feedback, leaving the employees unaware of the progress they are making. Developmental feedback, unlike routine performance evaluations, is conceptualized by the authors as high-quality mentoring relationship based on mutual trust and respect (Fehr et al., 2017).

The scope of positive organizational intervention that create an enabling institution goes beyond gratitude-centered interventions. Positive psychology interventions aim at cultivating positive subjective experiences, constructing positive individual traits and building positive institutions (Meyers et al., 2012). The aforementioned authors (Meyers et al., 2012) in their review of research conclude that organizational positive psychology interventions are a "promising tool" for bolstering employees' well-being and performance. Moreover, these interventions reduce stress and burn-out and – to a lesser degree – anxiety and depression.

Finally, let's look closer how our own findings translate into practical organizational context. We were able to establish that fast low-K people (at least women) have a lesser propensity to experience gratitude. From other research we also know that individuals exhibiting fast LH strategy (low K) have more Dark Triad traits (psychopathy, narcissism and Machiavellianism). To be precise fast LH strategy is associated with antisociality facet of psychopathy and the entitlement/exploitativeness facet of narcissism (McDonald et al., 2012). In organizational context this means that people presenting exploitative interpersonal style have smaller ability or/and willingness: reciprocate to their benefactors, build social bonds, work as a part of a network, conform to the norms in a workplace etc. Thus they lack very basic skills/predispositions to be a contributor to building nourishing, friendly and enabling work environment. That is why we believe that this is crucial for HR departments to identify such problematic individuals at a very beginning of a selection process. What to do once a low-K individual (or a cluster B person) is detected in a selection process? The answer to this question goes beyond the framework of this article, but we know – and this is uplifting – that at least gratitude might be a subject of training (Seligman et al., 2005).

4.2. Conclusions

Investigations on the relationship between gratitude and LH strategies show a fragment of the landscape of human personality. These two traits, being a subject of variability, contribute to individual differences between people. In spite of the fact that one (LH strategy) is rather a product of genes and to a lesser extent of environmental pressure (Figueredo et al., 2004; Mendle et al., 2009; see also: Łukasik, 2021) and another (gratitude) comes rather from upbringing and might be a subject of training and formation (Rash et al., 2011; Mercon-Vargaset et al., 2018), they are related to each other. However the nature of this relationship (causation, latent factor underlying both?) is still an open question.

As to the organizational aspect of the subject, we would like to underscore that managers should understand the relationship between collective gratitude and positive organizational outcomes. Organizations should invest in human resource initiatives to enhance the gratitude of employees. Moreover HRM specialists should make an effort to identify individuals presenting exploitative interpersonal style (the Dark Triad traits, low K-factor) at the very beginning of a selection process, because employees with these characteristics have difficulties with experiencing gratitude and, generally, have difficulties to fit in organizational citizenship behaviour. All this, of course, requires an appropriate, research-based university education for economics/management/psychology students, fully informed by new findings from the field of positive organizational psychology.

References

1. Buss, D.M. (2016). *Evolutionary Psychology. The New Science of the Mind*. London-New York: Routledge.
2. Czarna, A. Z., Jonason, P. K., Dufner, M., Kossowska, M. (2016). The Dirty Dozen Scale: Validation of a Polish Version and Extension of the Nomological Net. *Frontiers in Psychology, 7*, 445. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00445.
3. Del Giudice, M., Gangestad, S.W., Kaplan, H.S. (2015). Life history theory and evolutionary psychology. In: D.M. Buss (Ed.), *The handbook of evolutionary psychology – Vol 1: Foundations* (pp. 88-114). New York: Wiley.
4. DeWall, C.N., Lambert, N.M., Pond, R.S., Kashdan, T.B., Fincham, F.D. (2012). A Grateful Heart is a Nonviolent Heart: Cross-Sectional, Experience Sampling, Longitudinal, and Experimental Evidence. *Social Psychological and Personality Science, 3(2),* 232-240.
5. Donaldson, S.I., Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, *5(3),* 177-191. DOI: 10.1080/17439761003790930.
6. Emmons, R.A., McCullough, M.E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(2), 377-389. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377.
7. Fagley, N.S. (2012). Appreciation uniquely predicts life satisfaction above demographics, the Big 5 personality factors, and gratitude. *Personality and Individual Differences, 53*(1), 59-63.
8. Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., Miller, J.A. (2017). The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations. *Academy of Management Review*, *42*(2), 361-381. https://doi.org/10.5465/amr.2014.0374.

9. Figueredo, A.J. (2007). The Arizona Life History Battery. https://arizona.app.box.com/s/1prthk79i0zersjeqylgbrwwyfprju4y.
10. Figueredo, A.J., Vásquez, G., Brumbach, B.H., Schneider, S.M.R. (2004). The heritability of life history strategy: The k-factor, covitality, and personality. *Biodemography and Social Biology, 51*(3-4), 121-143. https://doi.org/10.1080/19485565.2004.9989090.
11. Figueredo, A.J., Vásquez, G., Brumbach, B.H., Schneider, S.M., Sefcek, J.A., Tal, I.R., Hill, D., Wenner, C.J., Jacobs, W.J. (2006). Consilience and life history theory: From genes to brain to reproductive strategy. *Developmental Review, 26*(2), 243-275.
12. 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.
13. Gadgil, M., Bossert, W.H. (1970). Life historical consequences of natural selection. *American Naturalist, 104*, 1-24.
14. Gladden, P.R., Cleator, A.M. (2018). Slow life history strategy predicts six moral foundations. *EvoS Journal: The Journal of the Evolutionary Studies Consortium*, *9*, 43-63.
15. Kossakowska, M., Kwiatek, P. (2014). Polska adaptacja kwestionariusza do badania wdzięczności GQ-61. *Przegląd Psychologiczny, 57*(4), 503-514.
16. Kwiek, M. (2020). *Etiologia przestępczości z perspektywy teorii historii życia [Etiology of deliquency from the Life History Theory perspective]*. PhD thesis. Jagiellonian University. https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/290871/kwiek_etiologia_przestepczosci_z_perspektywy_teorii_historii_zycia_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Łukasik, A. (2021). Teoria historii życia jako teoria rozwoju człowieka [The Life History Theory as a Theory of Human Development]. *Psychologia rozwojowa, 26(2),* 9-20. doi:10.4467/20843879PR.21.009.15132.
18. Łukasik, A., Borawski, D., Wołpiuk-Ochocińska, A. (2019). Cechy osobowości jako mediator między strategiami reprodukcyjnymi związanymi z historią życia a światopoglądem. Moderacyjna rola płci. [Personality Traits as a Mediator between Reproductive Life History Strategies and Worldview. The Moderating Role of Sex]. *Psychologia rozwojowa, 24*(1), pp. 53-70.
19. Marzec, M., Łukasik, A. (2017). Love Styles in the Context of Life History Theory. *Polish Psychological Bulletin. 48*(2), 237-249. DOI: 10.1515/ppb-2017-0027.
20. Mawdsley, J.K., Somaya, D. (2016). Employee Mobility and Organizational Outcomes: An Integrative Conceptual Framework and Research Agenda. *Journal of Management*, *42*(1), 85-113. https://doi.org/10.1177/0149206315616459.
21. McCullough, M.E., Emmons, R.A., Tsang, J.A. (2002). The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology 82*(1), 112-127.
22. McCullough, M.E., Kilpatrick, S.D., Emmons, R.A., & Larson, D.B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin, 127*, 249-266.

23. McCullough, M.E., Kimeldorf, M.B., & Cohen, A.D. (2008). An adaptation for altruism: The social causes, social effects, and social evolution of gratitude. *Current directions in psychological science, 17*(4), 281-285.
24. McCullough, M.E., Tsang, J.A., Emmons, R.A. (2004). Gratitude in Intermediate Affective Terrain: Links of Grateful Moods to Individual Differences and Daily Emotional Experience. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 295-309.
25. McDonald, M.M., Donnellan, M.B., & Navarrete, C.D. (2012). A life history approach to understanding the Dark Triad. *Personality and individual differences*, *52*(5), 601-605. https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.12.003.
26. Mendle, J., Harden, K.P., Turkheimer, E., Van Hulle, C.A., D'Onofrio, B.M., Brooks-Gunn, J., Rodgers, J.L., Emery, R.E., Lahey, B.B. (2009), Associations between father absence and age of first sexual intercourse. *Child Development, 80*(5), 1463-1480. https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2009.01345.x.
27. Mercon-Vargas, E.A., Poelker, K.E., Tudge, J.R. (2018). The development of the virtue of gratitude: Theoretical foundations and cross-cultural issues. *Cross-Cultural Research, 52*(1), 3-18.
28. Meyers, M.C., van Woerkom, M., Bakker, A.B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(5), 618-632. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689.
29. Müceldili, B., Erdil, O., Akgün, A., Keskin, H. (2015). Collective Gratitude: Positive Organizational Scholarship Perspective. *International Business Research, 8*(8), DOI: 10.5539/ibr.v8n8p92.
30. Peters, T. (2010). *Little Big Things.* Harper Business.
31. Peters, T. (2021). *Excellence Now: Extreme Humanism.* Networlding Publishing.
32. Pisula, W., Łukasik, A., Kawa, R., Pisula, E. (2018). Exploratory analysis of the links among life history, reproductive strategy, autism-spectrum quotient, and quality of life. *Psychology, 9,* 2312-2336. DOI: 10.4236/psych.2018.99132.
33. Rash, J.A., Matsuba, M.K., Prkachin, K.M. (2011). Gratitude and well-being: Who benefits the most from a gratitude intervention? *Applied Psychology: Health and Well-Being, 3*(3), 350-369.
34. Roff, D. (2002). *Life History Evolution*. Sunderland, Massachusetts. Sinauer Associates, Inc. Publishers.
35. Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5.
36. Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist, 60*(5), 410-421. https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410.

37. Shackelford, T.K., Weekes-Shackelford, V.A. (eds.), *Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science*, https://doi.org/10.1007/978-3-319-16999-6_687-1.
38. Tifferet, S. (2019). K-Factor (Figueredo). In: T. Shackelford, V. Weekes-Shackelford (eds.), *Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science*. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-16999-6_687-1.
39. Tsang, J. . (2006). Gratitude and prosocial behavior: An experimental test of gratitude. *Cognition and Emotion, 20*(1), 138-148.
40. Wolanin, A. (2019). Przegląd koncepcji wdzięczności w psychologii. [Gratitude in psychology – review of the main definitions, perspectives and concepts]. *Polskie Forum Psychologiczne, 24*(3), 356-372, doi: 10.14656/PFP20190306.
41. Wolanin, A. (2020). Wdzięczność a dobrostan człowieka – zależności i mechanizmy. [Gratitude and human well-being – dependencies and mechanisms]. *Polskie Forum Psychologiczne, 25*(4), pp. 406-416. DOI: 10.14656/PFP20200402.
42. Wolanin, A., Rybak, J. (2021). Wdzięczność a poczucie długu w sytuacji otrzymania pomocy. [Gratitude and Indebtedness When Receiving Help]. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia, 34*(3), 147-162. DOI: 10.17951/j.2021.34.3.147-162.
43. Wood, A.M., Froh, J.J., Geraghty, A.W.A. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review, 30*, 890-905.
44. Wood, A.M., Joseph, S., Lloyd, J., Atkins, S. (2009). Gratitude Influences Sleep Through the Mechanism of Pre-sleep Cognitions. *Journal of Psychosomatic Research, 66*(1), 43-48.

DOI:10.17951/j.2022.35.3.77-96

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. XXXV, 3 SECTIO J 2022

Rzeszow University of Technology. Faculty of Management

AGATA WOLANIN, JAN RYBAK

ORCID: 0000-0001-7679-9232; a.wolanin@prz.edu.pl
ORCID: 0000-0002-6664-519X; j.rybak@prz.edu.pl

Gratitude and Quality of Life in a Personalist and Existential Approach

Wdzięczność i jakość życia w podejściu personalistycznym i egzystencjalnym

How to quote this paper: Wolanin, A., Rybak, J. (2022). Gratitude and Quality of Life in a Personalist and Existential Approach. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, *35*(3), 77–96. DOI: 10.17951/j.2022.35.3.77-96

ABSTRACT

In the article there is measured and discussed the relationship between dispositional gratitude and the holistic concept of quality of life in the personalist-existential approach, with a psychophysical, psychosocial, subjective, metaphysical and global dimension of the quality of life. The aim of this study is to identify the relationship between gratitude, measured with the GQ-6 Gratitude Questionnaire by McCullough, Emmon and Tsang in Polish adaptation of Kossakowska and Kwiatek, and quality of life, measured with the Sense of Quality of Life Questionnaire. The research questions was "Is gratitude related to the psychophysical, psychosocial, subjective, metaphysical and global dimensions of the quality of life in the personalist and existential concept?". The study involved 148 students, aged 17–59 (M = 30.21; SD = 10.09). The results show the presence of low and moderate positive relationships between gratitude and quality of life in all dimensions. Moreover, the research discovered some gender differences in the correlations between gratitude and some dimensions of quality of life. Gratitude correlates with better quality of life in all spheres of human functioning – biological, social, subjective and metaphysical.

Keywords: gratitude; quality of life; personalist psychology; person-oriented psychology

INTRODUCTION

Quality of life is a concept used in various scientific disciplines, such as medicine, health sciences, economics, sociology, psychology and others. There is also no common definition of quality of life among researchers within psychology.

Most often it is considered a multidimensional, subjective and dynamic construct consisting of both positive and negative aspects of life (King, 2011). The quality of life can be defined in many areas, such as physical, psychological, social, somatic or spiritual, which points to the multidimensionality of this phenomenon (Schipper, 1991).

Quality of life has received a great deal of attention in children and adolescents (see Wallander, Schmitt, Koot, 2001). For instance, Bisegger, Cloetta, Von Bisegger, Abel, and Ravens-Sieberer (2005) have shown that children report a very good health-related quality of life, which is largely independent of gender. After the age of 12, however, the experienced quality of life falls in the majority of dimensions. A stronger decrease is present in females than in males. In other words, children have higher health-related quality of life than adolescents.

Quality of life is sometimes equated with well-being, defined as cognitive and emotional assessment of one's own life, which includes high levels of pleasant emotions, low levels of negative emotions, and high levels of life satisfaction (Diener, Lucas, Oishi, 2004). The most commonly used theories of well-being stem from different philosophical approaches to good life, which are hedonism and eudaimonism. Subjective well-being consists of a high positive impact, low negative impact and high life satisfaction, which is a conceptualization of emotional functioning (Joseph, Wood, 2010). In this approach, well-being means a satisfying and emotionally pleasant life. Eudaimonistic well-being, also called "psychological well-being", refers to a full and valuable life, accompanied by the use of its potential and personal growth (Ryan, Deci, 2001).

THE QUALITY OF LIFE IN THE PERSONALIST AND EXISTENTIAL APPROACH

The personalist-existential model of the quality of life derives from the mainstream of person-oriented psychology and philosophical anthropology (Straś-Romanowska, 2005). The assumptions about human life used in this concept of quality of life are provided by philosophical anthropology, mainly personalism, existentialism and the philosophy of dialogue. Human life is defined as being-in-the-world, i.e. conscious and reflective existence (Baran, 1991). The main forms of being-in-the-world are: a) experiencing the world and oneself in the world, b) being in dialogue with others, c) intentional action and d) becoming, i.e. creative personal development. These are specific forms of the sense of quality of life.

Quality of life is assessed subjectively. The assessment of the quality of life is an answer to the following questions: "How does a person live?" and "To what extent is he happy with his way of life?". In this concept, conscious, reflective experience, being in a dialogue with others, intentional activities and creative development take place on various dimensions (such as experiences, relationships,

activities and development). Four such dimensions were distinguished: psychophysical (biological), psychosocial (social), subjective and metaphysical (spiritual) (Straś-Romanowska, 2005).

The psychophysical area includes human biology, drives, physical appearance, temperament and vitality. This biological dimension in the form of experiencing the world and oneself in the world includes physical well-being. The dialogue of this dimension manifests itself in understanding and accepting one's own body. Intentionality includes pro-health behavior, whereas creative development takes place in the form of optimal aging. The quality of life in this dimension of mental life means biological adaptation. It is governed by the principle of homeostasis, which includes meeting the biological needs of the organism. The affective components of the mental life of this dimension are pleasure and physical pain.

The psychosocial sphere includes social relations, expectations of the environment, the level of adaptation, establishing and maintaining emotional ties, acceptance and self-esteem. Experiencing the world and oneself in the world in the psychosocial dimension takes the form of a sense of safety and social power. The dialogue of this dimension includes understanding with others and a sense of community. Intentionality manifests in social behavior, such as fulfilling roles and carrying out tasks. Becoming in this dimension means transgression through the growth of competence and social power. The quality of life in this dimension of mental life takes the form of social adaptation. It depends on meeting the principle of heteronomy, i.e. living in harmony with the environment and meeting social requirements. Satisfaction (pride, pragmatic sense) and dissatisfaction (sadness, disappointment, failure) are the affective components of the mental life of this dimension.

The subjective aspect of the quality of life means emphasizing one's individuality, independence, isolating from the social background, taking responsibility for one's own choices and decisions, the possibility of self--realization, being authentic and developing one's own interests. The subjective dimension in the form of experience includes a sense of freedom and authenticity, i.e. being oneself. The dialogue of this dimension manifests in self-understanding and self-acceptance, as well as in harmony with oneself. Intentionality includes self-interest behavior. Becoming occurs through self-updating. The quality of life in this dimension of mental life means subjective adjustment. It is governed by the principle of autonomy, and the affective components of this dimension's mental life are the joy of being (e.g. experiencing flow) and the burden of being.

The metaphysical sphere includes spirituality, the realization of universal, timeless values, such as good, truth, beauty, religious experiences, it is also giving meaning to life, also in the context of transience. The development of this sphere is conducive to the formation of moral responsibility and a declaration of behavior in accordance with one's conscience. Experiencing the world and oneself in the world

in a metaphysical dimension occurs in the form of metaphysical experiences (e.g. truth, good, beauty) and borderline experiences (suffering, death). The dialogue of this dimension includes metaphysical identity, i.e. consent to fate and "agreement" with transcendent beings. Action manifests in behaviors that implement absolute values. Becoming in this dimension means self-transcendence. The quality of life in this dimension of mental life takes the form of spiritual/existential adaptation, dependent on the principle of homonomy, i.e. living in accordance with moral principles and spiritual development, leading to a sense of the meaning of life, an affective component of the mental life of this dimension. Its opposite is spiritual suffering, i.e. existential emptiness and despair (Straś-Romanowska, 2005).

In the above concept, the quality of life is a complex and multidimensional phenomenon. The spheres of existence: psychophysical, psychosocial, subjective and metaphysical, have an impact on the internal integrity of a person in the development process, they are also relatively independent of each other (Straś--Romanowska, Frąckowiak, 2007). The model of the personal spheres constitute a harmonious arrangement. The metaphysical sphere is the factor organizing the personal whole.

In the concept of Straś-Romanowska (2005), the psychophysical and psychosocial spheres belong to the naturalistic dimension, i.e. the social world. The subjective and metaphysical spheres belong to the spiritual dimension, which is defined by seeking the meaning of existence. The psychosocial, subjective and metaphysical spheres belong to the area of culture in which there are patterns of behavior, values and ways of feeling and reacting in typical situations. This concept can be incorporated into eudaimonistic concepts due to the reference to one's own experiences and the attribution of great importance to the realization of values.

The important question is why the concept of the quality of life in Straś--Romanowska's approach is an important model and how it differs from other concepts of well-being and happiness. The Straś-Romanowska concept of quality of life has some similarities with other concepts of quality of life and well-being. For example, as King (2011) notes, most researchers agree that quality of life is a multidimensional, subjective and dynamic construct, which is consistent with the personalist and existential approach. Moreover, many concepts differentiate physical, psychological, social, somatic and spiritual aspects of quality of life (Schipper, 1991). Those aspects are included in the psychophysical, psychosocial, subjective and metaphysical areas of a personalist-existential approach.

On the other hand, personalist and existential approach to quality of life shows some differences in comparison to other quality of life concepts. For example, although Straś-Romanowska's approach to quality of life is holistic, it has different dimensions of quality of life than other holistic concepts, such as Felce and Perry's (1995) quality of life model, which consists of well-being in physical, material, social, emotional areas and the sphere of productivity.

The model integrates objective and subjective indicators, a broad range of life domains, and individual values. In this concept, the quality of life is defined as general well-being, with sixteen specific areas, such as mental health, physical health, sexual sphere, social skills, exercising, employment, education, leisure, recreation, sport, friendship, nutrition, home life, initiative and social life, marriage and participation, and family. This model, however, does not include any aspects of spiritual life, as a personalist-existential approach contains in its metaphysical sphere of quality of life.

Another well-known concept of quality of life was presented by the World Health Organization (1995) which included six general areas and 24 specific aspects of quality of life. The overall dimensions of the quality of life in this model include physical health, mental state, level of independence, social relationships, environmental features and spiritual area.

Veenhoven's approach is one of the theory of happiness based on human needs. According to this theory, happiness is a function of fulfillment of needs. Because of the fact that money is a universal instrument to satisfy many needs, the theory states that the level of well-being should depend on the absolute income level (Veenhoven, 1984). The theory of Straś-Romanowska does not refer directly to person's needs and does not refer to income. However, the psychophysical sphere concentrates on the biology of a human, so it must also include fulfilling the basic physiological needs.

Seligman's approach is one of the eudaimonistic theories of happiness (Czapiński, 2012), where the role of the values and sense in the experiences is accented. Seligman differentiates pleasures from gratifications, which come from the commitment to the activity that reveals human's virtues and character strengths. Another eudaimonistic well-being concept is the multidimensional theory of psychological well-being proposed by Ryff (1989). This approach includes six categories of well-being, such as: autonomy, self-acceptance, personal growth, purpose in life, positive relations with others and environmental mastery (Ryff, Singer, 2008). Straś-Romanowska's model is also eudaimonistic because it refers to experiences of the person and the concentration on values. However, what differs from the eudaimonistic concepts provided above, Straś-Romanowska's theory of quality of life includes also the more simple and basic biological level of functioning (in the psychophysical sphere of quality of life).

There is also some research including quality of life based on the assumptions of this model. For example, the research carried out among women in senior clubs (Żaba, Straś-Romanowska, 2019) showed that quality of life is related to self--efficacy and social support. Chronic disease turned out to be associated with a higher quality of life in the metaphysical sphere, with a reduced quality of life in other spheres. Another research show that satisfaction from work exerts influence on the quality of life of IT users (Kowal, Oleszkowicz, Straś-Romanowska, 2017).

To sum up, the personalist-existential model of quality of life includes the aspects of mental life concentrated on growth, values and experiences, as in the eudaimonistic concepts. What is more, Straś-Romanowska's theory gives a broader picture of human functioning, including its biological and spiritual aspects, which seems to be one of the broadest concept of quality of life.

GRATITUDE AS AN AFFECTIVE TRAIT

A variable with strong relationships with quality of life, well-being, happiness, as well as health, social relationships and coping with stress is gratitude. Gratitude has many definitions, and modern concepts of this phenomenon in psychology indicate that it is not a homogeneous and unambiguous phenomenon (see Wolanin, 2019). Gratitude is included in the classification of the virtues proposed by Peterson and Seligman (2004), which derives from the paradigm of positive psychology, focusing on knowledge about happiness, joy of life and the strengths of the individual (Czapiński, 2012; Seligman, Csikszentmihalyi, 2000; Trzebińska, 2008). The classification of virtues was created as a counterweight to the classification of mental disorders occurring in different editions of the *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM) and contains six universal virtues and 24 strengths of character. In order to distinguish traits favorable to well-being from other traits, the concepts of "virtues", "mental strength" and "character" have been introduced in positive psychology (Peterson, Seligman, 2004). The most basic psychological forces conducive to well-being are character strengths, and related strengths create virtues. Strengths of character are distinctive ways of displaying virtue, understood as gradable traits that describe individual differences (Peterson, Park, 2007). Virtues are a system of thoughts, beliefs, emotions, motivations, and actions that enable person to think and behave in a way that is beneficial to both the individual and society. Character is made up of virtues.

In this classification, gratitude belongs to the virtue of transcendence, alongside such strengths of character as appreciation of beauty and perfection, humor, religiosity, and hope (Peterson, Seligman, 2004). Character strengths are described as ubiquitously recognized and valued, although the manifestation of all of them by an individual is unlikely, if possible at all (Peterson, Park, 2007).

McCullough, Emmons, and Tsang (2002) characterize gratitude according to a hierarchical structure, similar to other affective states (Rosenberg, 1998). This structure includes gratitude as an affective trait, mood and state. The affective trait of gratitude implies a constant predisposition to react emotionally through the emotion of gratitude. Depending on the trait of gratitude, there is a mood of gratitude, i.e. a state that changes gently over time. The emotion of gratitude depends on both the affective gratitude trait and the mood. It means intense, sudden psychophysiological changes that arise as a result of a significant situation in the

environment. Gratitude in the concept of McCullough, Emmons and Tsang (2002) is a disposition understood as a generalized tendency to recognize and respond with the emotion of gratitude to the contribution of other people to positive experiences and achieved results. Gratitude in this concept has four aspects which are related dimensions: intensity, frequency, range, and saturation. The person with higher quality of gratitude experiences the emotions of gratitude more intensely than the person with the lower dispositional gratitude. Greater frequency of the trait of gratitude makes it possible to feel grateful often, e.g. many times a day and for the smallest manifestations of kindness or small favors. A wider range as an aspect of gratitude indicates the feeling of gratitude for more experiences and different aspects of life. The saturation aspect means that a greater tendency to experience gratitude makes one feel grateful to more people for a single positive effect, compared to those less likely to experience gratitude (see Wolanin, 2019).

More intense dispositional gratitude is associated with more frequent and more intense feelings of gratitude in everyday life. In addition, the general mood of those with more dispositional gratitude produces a feeling of gratitude regardless of the number of daily grateful events and emotional responses to those events (McCullough, Tsang, Emmons, 2004).

RELATIONSHIPS OF GRATITUDE WITH THE QUALITY OF LIFE

Many studies on the relationship between gratitude and quality of life refer, among others, to the concept of well-being (see Wolanin, 2020) or physical health, e.g. health-related quality of life (McGuire, Szabo, Murphy, Erickson, 2020). Gratitude may affect health (e.g. Crouch, Verdi, Erickson, 2020), which makes the trait especially interesting for health professionals. Research on gratitude indicates the presence of a positive relationship of this affective trait with better well-being consisting of positive influence, negative influence and life satisfaction (Emmons, Crumpler, 2000), as well as with optimism, happiness and positive effect (Emmons, McCullough, 2003). In a research on psychological well-being according to Ryff's (1989) concept, gratitude was positively associated with dimensions of well-being such as autonomy, personal development, life purpose and self-acceptance (Wood, Joseph, Maltby, 2009). Gratitude also correlated positively with well-being in the humanistic dimension in the real life dimension and negatively with the self-alienation dimension (Wood, Joseph, Maltby, 2008).

There are a few theoretical mechanisms underlying the relationship between gratitude and well-being (e.g. Wood, Froh, Geraghty, 2010; see Wolanin, 2020). These mechanisms tend to show that gratitude leads to higher well-being, not the other direction of the influence, i.e. that well-being improves the level of gratitude. For example, one mechanism refers to the broaden-and-build theory

of positive emotions (Fredrickson, 1998), which states that positive emotions broaden the repertoire of thoughts and behaviors, which helps in building personal resources. In this explanation, gratitude builds resources such as positive social relationships. Another mechanism of the relationship between gratitude and well--being is that coping with stress is a mediator between gratitude and well-being (Wood, Joseph, Linley, 2007). Another research show that there is a mediating role of perceived stress and mental health in the relation between gratitude and quality of life (Valikhani, Ahmadnia, Karimi, Mills, 2019). All these studies show the gratitude as a predictor of well-being and quality of life.

In addition to the correlation research, gratitude and well-being studies were also carried out in an experimental design. They demonstrated the impact of gratitude on well-being. For example, in their weekly reports, respondents indicated five things, which they were grateful for (Emmons, McCullough, 2003). The influence of gratitude on the increase of positive affect was also examined in the condition of thinking about one's benefactor, writing about a person to whom one feels grateful and writing a letter of gratitude. Under all conditions, there was an increase in positive influence on the subjects compared to the control group, with the greatest effect occurring in the group thinking of the person to whom they felt grateful (Watkins, Woodward, Stone, Kolts, 2003).

There is a growing body of evidence that gratitude and well-being are related. For example, gratitude was hypothesized to have an impact on mental health and positivity during the pandemic (Kumar, Edwards, Grandgenett, Scherer, DiLillo, Jaffe, 2022). It turned out that gratitude mitigated mental health difficulties and fostered positivity during adversity. Gratitude also exerts an impact on body image (Wolfe, 2022). Moreover, it is related to well-being with the mediating role of spirituality (Bali, Bakhshi, Khajuria, Anand, 2022).

PARTICIPANTS AND PROCEDURE

1. Aim of the study and hypotheses

It is important to discuss what is the new information we learn from this study comparing to existing research results. The broad, holistic concept of quality of life developed by Straś-Romanowska gives the opportunity to compare full range of the quality of life dimensions in one research and to find relations of gratitude with the specific and global quality of life using one method.

The aim of this preliminary study is to demonstrate the relationship between dispositional gratitude and the quality of life in the personalist-existential approach.

Hypothesis: Gratitude is positively related to the individual dimensions of the quality of life in Straś-Romanowska's personalist and existential concept: psychophysical, psychosocial, subjective, metaphysical and global.

The main assumptions justifying the hypothesis are as follows: Gratitude correlates with some other concepts of well-being (e.g. Emmons, Crumpler, 2000; Emmons, McCullough, 2003; Wood, Joseph, Maltby, 2009), and the research of relationships between gratitude and psychophysical, psychosocial, subjective and metaphysical areas of quality of life could provide the broader picture of the role of gratitude in quality of life. The concept of gratitude as an affective trait and character strength, as positive psychology states, should be a disposition that contributes to greater happiness, also in the eudaimonistic view of happiness and well-being. That is why higher gratitude is expected to be positively related to quality of life. Theoretical and empirical studies on well-being and gratitude suggest rather the role of gratitude as the predictor of quality of life (and not reversely).

2. Participants

The study was conducted in a group of 148 people. The respondents were students of nursing, paramedics studies and pedagogy, mainly people already working in the profession, supplementing higher education. One hundred women (67.6% of respondents) and 48 men (32.4% of respondents) participated in the study. The Chi-Square Goodness of Fit Test showed that gender does not follow an equal distribution in a study sample, $\chi^2 (1, N = 148) = 18.27, p < .001$. Twenty-seven respondents were the students of pedagogy (undergraduate studies, 25 women, 2 men), 71 people were the students of nursing (supplementary graduate studies, 66 women, and 5 men), and 50 respondents were the paramedics students (41 men and 9 women). The subjects aged between 17 and 59, the mean age was 30.21, with the standard deviation equal to 10.09.

3. Method

3.1. Dispositional gratitude – GQ-6

The GQ-6 (Gratitude Questionnaire) tool, adapted by Kossakowska and Kwiatek (2014), measures the tendency to experience gratitude (dispositional gratitude) according to the theory of McCullough and Emmons. The scale consists of 6 statements rated on a 7-point scale (*I strongly disagree – I strongly agree*). Originally, the method consisted of 39 statements relating to 4 dimensions of gratitude: intensity, frequency, range, and saturation.

Factor analysis carried out on the basis of the GQ-6 questionnaire showed that at the root of the above aspects of gratitude there is one factor explaining 27% of the variance (McCullough, Emmons, 2002). Ultimately, the original version of the scale contains 6 items with the best parameters. The confirmatory analysis confirmed the fit to the 1-factor model. The internal consistency (Cronbach's

alpha) reliability of the original version was 0.82. The analysis of the reliability for Polish adaptation was 0.71. The alpha calculated in this study is 0.74.

3.2. The Sense of Quality of Life Questionnaire by Straś-Romanowska, Oleszkowicz and Frąckowiak (2004)

The Sense of Quality of Life Questionnaire was created on the basis of Straś-Romanowska's personalist and existential concept of the quality of life. It serves the subjective and multi-faceted level of life satisfaction and well-being. It contains 60 items on a 4-point scale (*strongly disagree*, *rather disagree*, *rather agree*, *strongly agree*). The criterion for selecting a particular category is the assessment of the level of subjective satisfaction (Straś-Romanowska, 1992). The respondent assesses the values, beliefs and everyday functioning separately in 4 areas:

1) psychophysical (human biology, drives, physical appearance, temperament, vitality),
2) psychosocial (social relations, expectations of the environment, the level of adaptation, establishing and maintaining emotional bonds, acceptance, self-worth),
3) subjective (emphasizing one's individuality, independence, isolation from the social background, taking responsibility for one's own choices and decisions, the possibility of self-realization, being authentic, developing one's own interests),
4) metaphysical (spirituality, the implementation of universal, timeless values, such as good, truth, beauty, religious experiences, giving meaning to life, also in the context of transience, the development of this sphere is conducive to the formation of moral responsibility and declaration of behavior in accordance with one's conscience).

The psychometric properties of the scale are satisfactory. Reliability (absolute stability for the adult overall score) is 0.65. The Cronbach's alpha internal consistency is 0.92 for the entire test. The estimation of alpha based on our data was also 0.92 for the entire test. The validity estimated as the agreement of the competent judges using the Kendall's W coefficient is 0.58, 0.50, 0.67, and 0.69 for individual subscales, respectively.

4. Procedure

The study was conducted as a desktop survey. The participants were informed of the anonymity of their results and the right to refuse to participate.

RESULTS

1. Preliminary analysis

The average level of gratitude of the respondents was 33.06, with a standard deviation of 5.45. In the studies by Kossakowska and Kwiatek (2014), on the adaptation of the Polish version of the Gratitude Questionnaire, conducted on a sample of 238 people, the average results in terms of gratitude were 29.45 (SD = 6.04). The surveyed women achieved, on average, slightly lower results in terms of the tendency to experience gratitude (M = 32.92; SD = 5.54) compared to men (M = 33.37; SD = 5.28), but the difference of means between the results obtained by women and men was statistically insignificant (t (144) = 0.46; p = 0.64). The above result means that men and women do not differ in terms of the intensity of the tendency to experience gratitude.

For the entire group of respondents, in the psychophysical sphere of the quality of life, the mean was 46.26 (SD = 6.29). The mean results for the remaining spheres of the quality of life were similar and amounted to M = 47.32 for the psychosocial sphere, SD = 6.56; in the subjective sphere M = 47.99, SD = 6.15; for the metaphysical area M = 47.93, SD = 5.19, and for the global sphere, the mean quality of life result was M = 189.07, SD = 20.16. In the area of quality of life, the global result obtained in this study turned out to be higher than in the study conducted by Dębska, Bartosz, Guła-Kubiszewska, Starościak, and Kosendiak (2013), where average result in the global sphere of quality of life was 186.95.

2. The relationship between the personalist-existential quality of life and gratitude

Significant, positive relationships between dispositional gratitude and quality of life occurred for all spheres of quality of life, both in the entire study group and in the division of the respondents by gender (Table 1). The only exception was the lack of dependence in the group of women between gratitude and the psychophysical sphere of the quality of life.

Table 1. Pearson's r correlations of gratitude and individual spheres of quality of life

	Total (N = 148)	Female (N = 100)	Male (N = 48)
	gratitude		
Psychophysical	0.17*	0.09	0.33*
Psychosocial	0.38**	0.34**	0.50**
Subjective	0.30**	0.25*	0.41**
Metaphysical	0.42**	0.43**	0.42**
Global	0.38**	0.34**	0.48**

*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001

Source: Authors' own study.

In the entire study group, the relationships were weak (for the psychophysical sphere: $r = 0.17$; $p = 0.049$ and for the subjective sphere: $r = 0.30$; $p < 0.001$) or moderate (for the psychosocial sphere: $r = 0.38$; $p < 0.001$, the metaphysical sphere: $r = 0.42$; $p < 0.001$ and the global quality of life sphere: $r = 0.38$; $p < 0.001$). This means that the greater intensity of the tendency to experience gratitude goes hand in hand with the feeling of a higher quality of life in all its areas in the entire group of respondents.

As regards the gender of the respondents, the above relationships also existed (except for the lack of a relationship between the psychophysical sphere of quality of life and gratitude in women), and these relationships were slightly stronger in men. In the group of women, these relationships were weak (for the subjective sphere: $r = 0.25$; $p = 0.013$) or moderate (for the psychophysical sphere: $r = 0.34$; $p = 0.001$, metaphysical sphere: $r = 0.43$; $p < 0.001$ and the global sphere: $r = 0.34$; $p < 0.001$). In men, these dependencies were moderate and slightly higher than in women (for the psychophysical sphere: $r = 0.33$; $p = 0.028$; for the psychosocial sphere: $r = 0.50$; $p < 0.001$; for the subjective sphere: $r = 0.41$; $p = 0.008$; for the metaphysical sphere: $r = 0.42$; $p = 0.005$; for the global sphere: $r = 0.48$; $p = 0.002$). The above results mean that a greater intensity of the trait of gratitude is associated with the feeling of a higher quality of life, both for women and men, in all spheres of quality of life, except for the psychophysical quality of life in women, for which no relationship with the tendency to experience gratitude was observed.

DISCUSSION

The results of the study confirm the hypothesis for the studied group. Gratitude is positively related, at a low or moderate level, to all spheres of the quality of life in the personalist and existential approach.

Gratitude turns out to be positively related to the global quality of life, both in the group of respondents and in groups distinguished by gender, slightly higher in men than in women. This means that the higher the level of gratitude, the higher the global quality of life. The global quality of life score was the sum of the scores in the psychophysical, psychosocial, subjective and metaphysical areas of the quality of life.

The tendency to experience gratitude was associated with the psychophysical sphere of the quality of life at a low level in the entire group of respondents. In the calculations made with reference to the gender, gratitude was associated with this sphere of quality of life only in men. In individual spheres of quality of life, the relationship with gratitude may refer to those aspects that include a given dimension of the quality of life, presented in the concept of Straś-Romanowska (2005). Thus, for the psychophysical quality of life, the relationship with gratitude may refer to the relationship with physical well-being, understanding and acceptance of one's

own body, creative development in the form of optimal aging or the introduction of pro-health behaviors. Gratitude may be related to biological adaptation and the affective components of the mental life of this dimension, i.e. physical pleasure and pain. A higher level of gratitude is associated with many psychophysical aspects of human life. One of them is better sleep quality in people who are more likely to experience gratitude (Emmons, McCullough, 2003).

People who feel grateful are more likely to exercise more (Emmons, McCullough, 2003), which is a health-promoting behavior. Additionally, those who feel more grateful have better cardiac function, which is manifested by greater activity in the parasympathetic system, which is considered beneficial in the control of stress and hypertension (McCraty, Childre, 2004). The aforementioned connections of gratitude with the functioning of the organism at the physiological level are a manifestation of psychophysical health.

A greater tendency to experience gratitude is also associated with the subjective assessment of physical health, and the mediator of this relationship is mental health, health activity and the willingness to seek help in the event of health problems. The above effect is stronger for the elderly compared to younger adults (Hill, Allemand, Roberts, 2013).

In a metanalysis of the influence of gratitude interventions on physical health (Boggiss, Consedine, Brenton-Peters, Hofman, Serlachius, 2020), subjective sleep quality was improved in 5/8 studies. Moreover, improvements in such aspects of physical health as blood pressure, glycemic control, asthma control and eating behavior were understudied yet demonstrated improvements (1/1). Inflammation markers (1/2) and self-reported physical symptoms (2/8) belonged to other outcome categories that remain understudied.

Gratitude was associated with the psychosocial dimension of quality of life in both sexes, more strongly in men than in women.

The personalist-existential concept of the quality of life (Straś-Romanowska, 2005) indicates that the relationship of gratitude with the psychosocial sphere of quality of life may consist of its relationship with social relations, expectations of the environment, the level of adaptation, establishing and maintaining emotional ties, self-esteem and a sense of safety and social power, understanding with others and a sense of community.

Gratitude can be associated with social behavior, such as role-playing and task fulfillment, as well as creative transgression through increased competence and social power. Gratitude may be related to social adaptation, living in harmony with the environment and meeting social requirements, and with the affective components of this sphere, i.e. with satisfaction (pride, a pragmatic sense) and dissatisfaction (sadness, disappointment, failure).

Gratitude, as it plays the role of a moral barometer (McCullough, Kilpatrick, Emmons, Larson, 2001), prompts us to pay more attention to the quality of

social relations and the appreciation of the help received. Moreover, gratitude encourages people to reciprocate help, support and other pro-social activities received from other people, not only towards their own donors, but also towards other people, which may contribute to building a support network and improving social relations. These may be reasons why a greater tendency to experience gratitude is associated with a higher quality of life in the psychosocial sphere. There is growing evidence that gratitude is related to social support (e.g. Wang, Chen, Zhai, Fan, 2022; Deichert, Fekete, Craven, 2021; Feng, Yin, 2021). A higher level of gratitude also reduces aggression (DeWall, Lambert, Pond, Kashdan, Fincham, 2012).

With the subjective dimension of quality of life, the relationships of gratitude appeared both in the group of women and men, but they were stronger in men. Relating the obtained results to the concept of the quality of life (Straś-Romanowska, 2005), the tendency to experience gratitude may coexist with emphasizing one's individuality, independence, isolation from the social background, taking responsibility for one's own choices and decisions, the possibility of self-realization, being authentic and developing one's own interests, a sense of freedom and authenticity, i.e. being yourself. Gratitude may also be associated with self-understanding, self-acceptance, with self-consent and promoting behaviors that respect one's own interest, as well as becoming through self-actualization, subjective adaptation and affective components of mental life, i.e. the joy of being (e.g. flow experiences) and the burden of existence.

One of the subjective qualities of a human being is wisdom, related to taking responsibility for one's choices and subjective adaptation. Gratitude is positively associated with wisdom (König, Gluck, 2013), which indicates the possibility of the development of the subjective sphere through both of these variables.

Another aspect of functioning in the subjective scope may be self-assessment. In a study conducted with a group of Chinese students, higher levels of gratitude were found to be associated with higher self-esteem (Lin, 2015). Self-esteem, in turn, turned out to be a mediator of the relationship between gratitude and well-being. This study did not measure the subjective aspect of quality of life, but it can be assumed that a higher level of self-esteem as a subjective quality of a person may also be associated with a higher quality of life in the subjective sphere, which would also explain the relationship of gratitude to the subjective dimension of quality of life. Also, studies of athletes (Chen, Wu, 2014) indicate that a higher level of gratitude contributes to an increase in self-esteem. Positive self-assessment is an important aspect of the subjective sphere of the quality of life.

The relationship of gratitude with the metaphysical sphere also turned out to be significant and it was on the similar level among men and women. The results show that gratitude may be associated with various aspects of the quality of life in the metaphysical sphere, i.e. spirituality, religious experiences, giving

meaning to life, also in the context of transience, as well as the realization of universal and timeless values, such as truth, goodness and beauty. It can be argued that gratitude is also related to the development of moral responsibility and to metaphysical experiences (e.g. truth, good, beauty) and boundary experiences, i.e. suffering and death, as well as metaphysical identity, i.e. consent to fate and "agreement" with transcendent beings. It can also coexist with behaviors consisting of the realization of absolute values and with becoming, which in this sphere consists of self-transcendence. Gratitude may be associated with spiritual and existential adaptation, i.e. living in accordance with moral principles and spiritual development, leading to a sense of the meaning of life, or spiritual suffering, i.e. existential emptiness and despair (Straś-Romanowska, 2005).

The obtained relationships of gratitude with metaphysical quality of life can also be explained thanks to research on the tendency to experience gratitude and the sense of coherence (Lambert, Graham, Fincham, Stillman, 2009). Thanks to the meaningfulness component, the sense of coherence is a concept similar to the sense of meaning in life. In the research of Lambert and colleagues (2009), gratitude was strongly and positively related to the sense of coherence, and this relationship occurred with the participation of the mediating variable in the form of positive re-evaluation, i.e. the process of perceiving negative events and circumstances in a positive light.

The relationship between gratitude and the sense of meaning in life is also indicated by studies on the role of the tendency to experience gratitude as a protective factor against suicide (Kleiman, Adams, Kashdan, Riskind, 2013). A higher level of gratitude turned out to be a factor protecting against suicide through a mediator in the form of increased sense of the meaning of life.

The relationship between the quality of life and the sense of meaning in life is positive and moderate (Kray, George, Liljenquist, Galinsky, Tetlock, Roese, 2010). This means that having a sense of the meaning of life may be conducive to appreciating its quality, and a high subjective quality of life may help to find meaning in life. The concepts of the quality and meaning of life are linked by the sphere of spirituality, as a high subjective assessment of the religious sphere and personal beliefs may be an answer to the question about the meaning of life (Oleś, Oleś, 2010).

Apart from the positive relationships between dispositional gratitude and different spheres of quality of life, the important results are gender differences in these relations. The relationship between gratitude and psychophysical area of quality of life is the only one which is present only among men. The other relationships between gratitude and quality of life are stronger among men, except form the metaphysical dimension of quality of life, which correlates on similar level among both men and women. These results suggest that if a man is more grateful, it improves his quality of life more than in the case of a grateful woman.

Gratitude contributes to the development of the metaphysical dimension of quality of life to the same degree irrespectively of gender.

CONCLUSIONS

The above considerations on the relationship between gratitude and individual spheres of quality of life require further research. The tendency to experience gratitude seems to be an important feature of the quality of life in its all spheres. Gratitude correlates with better quality of life in all its spheres, i.e. psychophysical, psychosocial, subjective and metaphysical. Higher correlations were present in the group of men, with the exception of metaphysical sphere of quality of life.

The most important implications of the research include the conclusion that gratitude is related to all dimensions of quality of life, which shows this affective trait a universally beneficial for quality of life of a human. This study shows that gratitude relates not only to emotional well-being, as research on subjective well--being show, but also to psychophysical, psychosocial, subjective and metaphysical aspect of functioning and assessment of happiness in these areas.

LIMITATIONS OF THE RESEARCH

In the research, only simple statistics, including correlations were shown, which limits the possibilities to explain the mechanisms of relationship between gratitude and quality of life, which may require other statistical analysis, as the modeling of structural equations.

Another limitation is the selection of the sample and its small size. This preliminary study could be confirmed on a wider population.

To the methodological limitations of the study belongs the fact that the parametric properties for the Straś-Romanowska Questionnaire are rather weak (mainly validity). Validity refers to the accuracy of the scale used. As a result, the measurement of quality of life using this method might be less valid, which means that it not necessarily gave very accurate results that correspond to real characteristics of participants' quality of life.

FURTHER RECOMMENDATIONS

Exercises aimed at developing gratitude, such as a letter of gratitude (Emmons, McCullough, 2003; see Wolanin, 2016), give an optimistic perspective on the possibility of working on this strength of character and indirectly on increasing the sense of quality of life. It is worth doing research to see if specific gratitude--related situations exert influence on particular aspects of quality of life. It is also

possible that other variables, such as greater underlying optimism, lead to higher scores on both scales of gratitude and quality of life, or that these are correlations merely between the language of the two scales rather than measuring two distinct and otherwise unrelated domains.

REFERENCES

LITERATURE

Bali, M., Bakhshi, A., Khajuria, A., Anand, P. (2022). Examining the Association of Gratitude with Psychological Well-Being of Emerging Adults. The Mediating Role of Spirituality. *Trends in Psychology*, *30*, 670–687. **DOI: https://doi.org/10.1007/s43076-022-00153-y**

Baran, B. (1991). *Filozofia dialogu*. Kraków: Znak.

Bisegger, C., Cloetta, B., Von Bisegger, U., Abel, T., Ravens-Sieberer, U. (2005). Health--Related Quality of Life: Gender Differences in Childhood and Adolescence. *Sozial- und Präventivmedizin*, *50*(5), 281–291.

Boggiss, A.L., Consedine, N.S., Brenton-Peters, J.M., Hofman, P.L., Serlachius, A.S. (2020). A Systematic Review of Gratitude Interventions: Effects on Physical Health and Health Behaviors. *Journal of Psychosomatic Research*, *135*, 110165.

Chen, L.H., Wu, C.H. (2014). Gratitude Enhances Change in Athletes' Self-Esteem: The Moderating Role of Trust in Coach. *Journal of Applied Sport Psychology*, *26*(3), 349–362.

Crouch, T.A., Verdi, E.K., Erickson, T.M. (2020). Gratitude is Positively Associated with Quality of Life in Multiple Sclerosis. *Rehabilitation Psychology*, *65*(3), 231–238. **DOI: https://doi.org/10.1037/rep0000319**

Czapiński, J. (2012). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Deichert, N.T., Fekete, E.M., Craven, M. (2021). Gratitude Enhances the Beneficial Effects of Social Support on Psychological Well-Being. *Journal of Positive Psychology*, *16*(2), 168–177.

DeWall, C.N., Lambert, N.M., Pond, R.S., Kashdan, T.B., Fincham, F.D. (2012). A Grateful Heart Is a Nonviolent Heart: Cross-Sectional, Experience Sampling, Longitudinal, and Experimental Evidence. *Social Psychological and Personality Science*, *3*(2), 232–240.

Dębska, M., Bartosz, B., Guła-Kubiszewska, H., Starościak, W., Kosendiak, A. (2013). Badania porównawcze kwestionariuszami jakości życia. In: M. Straś-Romanowska (red.), *Prace Psychologiczne LXII. Drogi rozwoju psychologii wrocławskiej* (pp. 109–126). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Diener, E., Lucas, R.E., Oishi, S. (2004). Dobrostan psychiczny. Nauka o szczęściu i zadowoleniu z życia. In: J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (pp. 35–50). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Emmons, R.A., Crumpler, C.A. (2000). Gratitude as a Human Strength: Appraising the Evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *19*(1), 56–69.

Emmons, R.A., McCullough, M.E. (2003). Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(2), 377.

Felce, D., Perry, J. (1995). Assessment of Quality of Life: Its Definition and Measurement. *Research in Developmental Disabilities*, *16*, 51–74.

Feng, L., Yin, R. (2021). Social Support and Hope Mediate the Relationship Between Gratitude and Depression among Front-Line Medical Staff During the Pandemic of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, *12*, 623873.

Fredrickson, B.L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, *2*, 300–319.

Hill, P.L., Allemand, M., Roberts, B.W. (2013). Examining the Pathways Between Gratitude and Self--Rated Physical Health Across Adulthood. *Personality and Individual Differences*, *54*(1), 92–96.

Joseph, S., Wood, A.M. (2010). Assessment of Positive Functioning in Clinical Psychology: Theoretical and Practical Issues. *Clinical Psychology Review*, *30*, 830–838.

King, C.R. (2011). Overview of Quality of Life and Controversial Issues. In: C.R. King, P.S. Hinds (Eds.), *Quality of Life: From Nursing and Patient Perspectives. Theory, Research, Practice* (pp. 31–41). Lincoln: Jones and Bartlett Publishers.

Kleiman, E.M., Adams, L.M., Kashdan, T.B., Riskind, J.H. (2013). Gratitude and Grit Indirectly Reduce Risk of Suicidal Ideations by Enhancing Meaning in Life: Evidence for a Mediated Moderation Model. *Journal of Research in Personality*, *47*(5), 539–546.

Kossakowska, M., Kwiatek, P. (2014). Polska adaptacja kwestionariusza do badania wdzięczności GQ-6. *Przegląd Psychologiczny*, *57*(4), 503–514.

König, S., Glück, J. (2013). "Gratitude Is with Me All the Time": How Gratitude Relates to Wisdom. *Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, *69*(5), 655–666.

Kray, L.J., George, L.G., Liljenquist, K.A., Galinsky, A.D., Tetlock, P.E., Roese, N.J. (2010). From What Might Have Been to What Must Have Been: Counterfactual Thinking Creates Meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, *98*(1), 106.

Kumar, S.A., Edwards, M.E., Grandgenett, H.M., Scherer, L., DiLillo, D., Jaffe, A.E. (2022). Does Gratitude Promote Resilience During a Pandemic? An Examination of Mental Health and Positivity at the Onset of COVID-19. *Journal of Happiness Studies*, *23*(7), 3463–3483. **DOI: https://doi.org/10.1007/s10902-022-00554-x**

Lambert, N.M., Graham, S.M., Fincham, F.D., Stillman, T.F. (2009). A Changed Perspective: How Gratitude Can Affect Sense of Coherence Through Positive Reframing. *Journal of Positive Psychology*, *4*(6), 461–470.

Lin, C.-C. (2015). Self-Esteem Mediates the Relationship Between Dispositional Gratitude and Well-Being. *Personality and Individual Differences*, *85*, 145–148.

McCraty, R., Childre, D. (2004). The Grateful Heart. The Psychophysiology of Appreciation. In: R.A. Emmons, M.E. McCullough (Eds.), *The Psychology of Gratitude* (pp. 230–257). Oxford: Oxford University Press.

McCullough, M.E., Kilpatrick, S.D., Emmons, R.A., Larson, D.B. (2001). Is Gratitude a Moral Affect? *Psychological Bulletin*, *127*, 249–266.

McCullough, M.C., Emmons, R.A., Tsang, J.-A. (2002). The Grateful Disposition: A Conceptual and Empirical Topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(1), 112–127.

McCullough, M.E., Tsang, J.A., Emmons, R.A. (2004). Gratitude in Intermediate Affective Terrain: Links of Grateful Moods to Individual Differences and Daily Emotional Experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*(2), 295–309.

McGuire, A.P., Szabo, Y.Z., Murphy, K.M., Erickson, T.M. (2020). Direct and Indirect Effects of Trait and State Gratitude on Health-Related Quality of Life in a Prospective Design. *Psychological Reports*, *123*(6), 2248–2262. **DOI: https://doi.org/10.1177/0033294119868784**

Oleś, M., Oleś, P. (2010). Sens a jakość życia. In: L. Suchocka, R. Sztembis (red.), *Człowiek i dzieło. Księga jubileuszowa dedykowana Księdzu Profesorowi Kazimierzowi Popielskiemu* (pp. 165–171). Lublin: Wydawnictwo KUL.

Peterson, C., Seligman, M.E.P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford: Oxford University Press.

Peterson, C., Park, N. (2007). Klasyfikacja i pomiar sił charakteru: implikacje dla praktyki. In: A. Linley, S. Joseph (red.), *Psychologia pozytywna w praktyce* (pp. 263–282). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Rosenberg, E.L. (1998). Levels of Analysis and the Organization of Affect. *Review of General Psychology*, *2*(3), 247–270.

Ryan, R.M., Deci, E.L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudemonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, *52*, 141–166.

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.

Ryff, C.D., Singer, B.H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, *9*(1), 13–39.

Schipper, H. (1991). Guidelines and Caveats for Quality of Life Measurement in Clinical Practice and Research. In: N.S. Tchekmedyian, D.F. Cella (Eds.), *Quality of LIFE in Oncology Practice and Research* (pp. 25–31). Williston Park: Dominus Publishing Company.

Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, *55*, 5–14.

Straś-Romanowska, M. (1992). *Los człowieka jako problem psychologiczny. Podstawy teoretyczne*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Straś-Romanowska, M. (2005). Jakość życia w świetle założeń psychologii zorientowanej na osobę. In: M. Straś-Romanowska, K. Lachowicz-Tabaczek, A. Szmajke (red.), *Jakość życia w badaniach empirycznych i refleksji teoretyczne* (pp. 263–274). Warszawa: Instytut Psychologii PAN.

Straś-Romanowska, M., Oleszkowicz, A., Frąckowiak, T. (2004). *Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia*. Wrocław: Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego.

Straś-Romanowska, M., Frąckowiak, T. (2007). Rola relacji międzyludzkich w budowaniu jakości życia osób niepełnosprawnych (perspektywa personalistyczno-egzystencjalna). In: J. Patkiewicz (red.), *Rola więzi w rozwoju dzieci i młodzieży niepełnosprawnej* (pp. 47–57). Wrocław: Studio Wydawniczo-Typograficzne Typoscript.

Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: WAiP.

Valikhani, A., Ahmadnia, F., Karimi, A., Mills, P.J. (2019). The Relationship Between Dispositional Gratitude and Quality of Life: The Mediating Role of Perceived Stress and Mental Health. *Personality and Individual Differences*, *141*, 40–46.

Veenhoven, R. (1984). The Concept of Happiness. In: *Conditions of Happiness* (pp. 12–38). Dordrecht: Springer.

Wallander, J.L., Schmitt, M., Koot, H.M. (2001). Quality of Life Measurement in Children and Adolescents: Issues, Instruments, and Applications. *Journal of Clinical Psychology*, *57*(4), 571–585.

Wang, D., Chen, X.Y., Zhai, S., Fan, F. (2022). Gratitude and Internalizing/Externalizing Symptoms among Adolescents after the Wenchuan Earthquake: Mediating Roles of Social Support and Resilience. *Journal of Adolescence*, *94*(6), 867–879. **DOI: https://doi.org/10.1002/jad.12070**

Watkins, P.C., Woodward, K., Stone, T., Kolts, R.L. (2003). Gratitude and Happiness: Development of a Measure of Gratitude, and Relationships with Subjective Well-Being. *Social Behavior and Personality*, *31*, 431–451.

Wolanin, A. (2016). Rozwój w kierunku szczęścia w psychologii pozytywnej. Trening sił charakteru a dobrostan człowieka. *Rynek – Społeczeństwo – Kultura*, (4), 26–31.

Wolanin, A. (2019). Przegląd koncepcji wdzięczności w psychologii. *Polskie Forum Psychologiczne*, *24*(3), 356–372. **DOI: https://doi.org/10.14656/PFP20190306**

Wolanin, A. (2020). Wdzięczność a dobrostan człowieka – zależności i mechanizmy. *Polskie Forum Psychologiczne*, *25*(4), 406–416. **DOI: https://doi.org/10.14656/PFP20200402**

Wolfe, W.L. (2022). Does Gratitude Induction Buffer the Adverse Effect of Thin Ideal Media Exposure on Women's Body Image? *North American Journal of Psychology*, *24*(1), 7–26.

Wood, A.M., Joseph, S., Linley, P.A. (2007). Coping Style as a Psychological Resource of Grateful People. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *26*(9), 1076–1093.

Wood, A.M., Joseph, S., Maltby, J. (2008). Gratitude Uniquely Predicts Satisfaction with Life: Incremental Validity above the Domains and Facets of the Five Factor Model. *Personality and Individual Differences*, *45*(1), 49–54.

Wood, A.M., Joseph, S., Maltby, J. (2009). Gratitude Predicts Psychological Well-Being above the Big Five Facets. *Personality and Individual Differences*, *46*(4), 443–447.

Wood, A.M., Froh, J.J., Geraghty, A.W. (2010). Gratitude and Well-Being: A Review and Theoretical Integration. *Clinical Psychology Review*, *30*(7), 890–905.

World Health Organization. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment: Position Paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*, *41*(10), 1403–1409. **DOI: https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-k**

Żaba, M., Straś-Romanowska, M. (2019). Jakość życia, samoskuteczność a otrzymywane wsparcie społeczne kobiet – członkiń klubów seniora. *Gerontologia Polska*, *27*, 191–195.

ONLINE SOURCES

Kowal, J., Oleszkowicz, A., Straś-Romanowska, M. (2017). Quality of Life and Satisfaction of Work among IT Users in Poland. In: J. Kowal, A. Kuzio, J. Mäkiö, G. Paliwoda-Pękosz, P. Soja, R. Sonntag (Eds.), *ICT Management for Global Competitiveness and Economic Growth in Emerging Economies. Innovations for Human Development in Transition Economies* (pp. 472–474). Retrieved from: https://ssrn.com/abstract=3140412 (access: 10.09.2022).

ABSTRAKT

W artykule zmierzono i omówiono związek między dyspozycyjną wdzięcznością a holistyczną koncepcją jakości życia w ujęciu personalistyczno-egzystencjalnym, z psychofizycznym, psychospołecznym, subiektywnym, metafizycznym i globalnym wymiarem jakości życia. Celem pracy była identyfikacja związku między wdzięcznością mierzoną Kwestionariuszem Wdzięczności GQ-6 autorstwa McCullougha, Emmonsa i Tsang w polskiej adaptacji Kossakowskiej i Kwiatka a jakością życia mierzoną Kwestionariuszem Jakości Życia. Pytanie badawcze brzmiało: Czy wdzięczność jest związana z psychofizycznym, psychospołecznym, subiektywnym, metafizycznym i globalnym wymiarem jakości życia w ujęciu personalistycznym i egzystencjalnym? W badaniu udział wzięło 148 studentów w wieku 17–59 lat (M = 30,21; SD = 10,09). Wyniki wskazują na występowanie słabych i umiarkowanych, pozytywnych związków między wdzięcznością a jakością życia we wszystkich wymiarach. Ponadto badania wykazały pewne różnice między płciami w korelacjach między wdzięcznością a niektórymi wymiarami jakości życia. Wdzięczność koreluje z lepszą jakością życia we wszystkich sferach funkcjonowania człowieka: biologicznej, społecznej, subiektywnej i metafizycznej.

Słowa kluczowe: wdzięczność; jakość życia; psychologia personalistyczna; psychologia zorientowana na osobę

Original Papers

Polish Psychological Bulletin
2022, vol. 53(4) 315–328
DOI: 10.24425/ppb.2022.143377

Monika Dacka[*]
Agata Wolanin[**]
Jan Rybak[***]

Perception of pandemic and students' quality of life in the initial stage of pandemic – a quantitative and qualitative perspective

Abstract: The pandemic prompted young people to develop different strategies for coping with stress. Disruption of societal reality and the need to adapt to new situation affected people's well-being significantly.The research was conducted between 15 and 30 June 2020 on a group of 151 students. The following tools were used: Ryff's Psychological Well-Being Scales in the Polish adaptation and the authors' own tool for measuring coping with a pandemic situation and its perception. In addition to quantitative analysis, qualitative analysis was used. Well-being was found to be related to the perception of pandemic, the sense of coping with pandemic, the sense of support, and the sense of control. Within these relationships the gender differences were found. Social support turned out to be the most significant correlate of well-being in both men and women. Qualitative analyses identified three sub-models for each gender. The criterion that allowed us to select different groups of cases was subjects' perception of the pandemic influence on their lives. The hypothesis: "Perception of the pandemic as a meaningful situation is related to psychological well-being" was confirmed only in the female group. The hypothesis: "Sense of better coping, feeling more supported, feeling more accepted, and feeling more in control are positively associated with psychological well-being" was confirmed (except for acceptance). Qualitative analyses showed that women were more involved in building social support network and experienced a stronger loss of control over the crisis. Men manifested greater autonomy and resourcefulness in emergency situation.

Keywords: *well-being, coping in pandemic, social support*

INTRODUCTION

The Covid-19 pandemic has caused tremendous disruption in all spheres of human life (Zhu & Liu, 2020). It has increased the prevalence of post-traumatic stress disorder (Liu et al., 2020), anxiety (Cao et al., 2020), depression (Zhou et al., 2020), feelings of loneliness and contributed to poor quality of life and sleep for many people (Kaparounaki et al., 2020). The anxiety people suffered seems to be especially relevant to the beginning stage of the pandemic when there were no vaccines available, social isolation and distancing were the most severe and the closure of educational institutions and workplaces was unprecedented. That is why it is worth emphasizing that the collection of data took place in this particular, early period of the pandemic, between June 15 and June 30, 2020.[1]

Students appear to be a group that is particularly vulnerable to the consequences caused by the COVID-19 pandemic, which is caused by many factors, including the developmental stage of life that young people are in. The stage of emerging adulthood is a time when difficulties, such as increased psychoactive substance use or reduced educational attainments, may surface, affecting psychological or social well-being (Arnett et al., 2014). The closure of schools and the shift to remote online learning have

[*] **The John Paul II Catholic University of Lublin, Lublin, Poland**
[**] **Independent Researcher, Sanok, Poland**
[***] **Rzeszów University of Technology, Rzeszow, Poland**

Corresponding author: Monika Dacka, monikadacka@kul.lublin.pl

[1] We would like to thank ananonymous reviewer for bringing our attention to the fact that the perception of pandemic, in the course of time, was a subject of high variability.

contributed to the isolation of young people from their peers (Sun et al., 2020). Students have been forced to abandon their lives and daily routines and to change their living conditions and location. The return to the family home, the abandonment of previous social relationships, and the need to adapt to online learning resulted in increased stress levels and difficulties in activities of daily living (Schiff et al., 2021). Studies conducted at two universities in China in the early stages of the pandemic found elevated levels of anxiety in students by 15.4% (Wang & Zhao, 2020) and 24.9% (Gao et al., 2020). The emergence of the pandemic caused depression and stress in Spanish (Odriozola-González et al., 2020), French (Wathelet et al., 2020), Colombian (Pedrozo-Pupo et al., 2020) and Brazilian (Araújo et al., 2020) students. US students reported worry and anxiety about their health and that of their loved ones, difficulty concentrating attention, sleep problems, reduced social contact and increased concerns about academic performance (Son et al., 2020). The COVID-19 pandemic has reduced the quality of life and lifestyle of many young people.

The notion useful in capturing dramatic changes that appeared in people's lives is the interdisciplinary concept of quality of life. Quality of life is an interdisciplinary concept and it is defined in manifold ways. The WHO Quality of Life Group defines quality of life as an individual's perception of their life position in the context of their culture and the value systems of the society in which they live, compared to their goals, expectations, standards, and concerns (WHO Quality of Life Group, 1995, p. 1405). It is a broad concept that includes references to physical, mental, social, and personal health (WHO, 2014). Quality of life should be determined by subjective and objective indicators. Especially subjective factors aim to show psychological and individual aspects (Huebner et al., 2005).

The concept of quality of life has many synonymous terms in the literature, including "health", "life satisfaction", and "happiness". In the late 20th century, quality of life, well-being and happiness became important areas of research for psychologists. There are two main conceptions of happiness in the literature: hedonic and eudaimonic. The hedonic conception of happiness was conceptualized in the model of subjective well-being, that consists of three building blocks – the presence of positive emotions, the lack of negative emotions and the satisfaction with life (Diener, 1984). Ryff and Keyes (1995) on the other hand, proposed the eudaimonic model for capturing happiness (referred to in the literature as psychological well-being or positive functioning). It consists of six dimensions: life purpose, personal development, environmental functioning, autonomy, positive self-esteem, and social contacts.

Pandemic-related stress and coping strategies

No matter which approach to understanding well-being we decide to rely on, there is no doubt that the COVID-19 pandemic - via increased uncertainty, economic loss, confusion, stigma, closure of schools, colleges, and workplaces - affected the mental health of individuals and the perceived quality of their lives. COVID-19 pandemic affected the mental health of individuals contributing to increased uncertainty, economic loss, confusion, stigma, closure of schools, colleges, and workplaces. Many people have experienced stress, insomnia, frustration, irritability, that all can possibly contribute to depression, anxiety disorders and post-traumatic stress disorder (Sheroun, et al., 2020).

A pandemic is perceived by many people as a powerful stressor that threatens their assets and possessions. The resulting fears, tension, and uncertainty of tomorrow have contributed significantly to the deterioration of psychological functioning. Therefore it is crucial to promote and enhance quality of life in crisis (Wolanin, 2013). Instead of taking action to overcome obstacles (task strategy), the development of an evasive, defensive attitude (passivity strategy) has become increasingly common (Markiewicz, 2019). The way a person functions in a stressful situation depends not only on the personality predispositions and the level of stress, but also on the cognitive assessment. The level of stress a person experiences depends on time, environment, and other people (Moos & Swindle, 1990).

In stressful, crisis situations, a person manifests a specific style of coping with stress that is a manifestation of "sets of coping strategies or ways, some of which are activated in the process of coping with a specific stressful confrontation" (Heszen-Niejodek, 1996, p. 19). Coping plays an important role in the relationship between personal resources and well-being (Krok & Zarzycka, 2020; Wolanin, 2020). Students around the world have tried to cope with stress by seeking support from others, choosing positive or negative coping strategies (Son et al., 2020). Research conducted in 2020 on a sample of 517 students found that during the COVID-19 pandemic, Polish students most often used the coping strategies of acceptance, planning and seeking emotional support (Babicka-Wirkus et al., 2021).

Personal resources (social support, control) for better coping

Researchers investigate which factors contribute to better coping with COVID-19 Ongoing research focus on: self-efficacy, perception of the COVID-19 threat, prosocial behaviors occurring in a pandemic situation, and perceived social stigma. Perceived social support has been recognized as another protective factor of well-being (Hefner & Eisenberg, 2009) and may be particularly important during the COVID-19 pandemic due to increased social isolation. Four factors that may contribute to better coping with COVID-19 are frequently examined in ongoing research, and these predictors include: self-efficacy, perception of the COVID-19 threat, prosocial behaviors occurring in a pandemic situation, and perceived social stigma. Prosocial and altruistic behaviors contribute to better well-being in individuals who support others (Curry et al., 2018). Moreover, self-efficacy in a pandemic situation may become an important predictor of mental health by increasing confidence in one's ability to prevent COVID-19 and increasing one's sense of control over the situation

(Person et al., 2004). Perceived social support and control over the environment have been recognized as another protective factors of well-being (Hefner & Eisenberg, 2009) and may be particularly important during the COVID-19.

Coping with stress in a threatening situation involves how a person perceives the threat and how they interpret it (Bartone et al., 1989). When making assessments of a person's well-being, it is important to consider a person's overall sense of quality of life, the circumstances, and the actions taken to achieve satisfaction (Zawiślak, 2011). According to Campbell and Gilles (2001), support plays an important role in coping with difficult situations. It facilitates better access to resources and acts as a buffer against stressful events. Lack of support and low self-esteem can significantly contribute to lower levels of overall well-being (Arslan et al., 2009). On the other hand, research by Curry et al. (2018) found that prosocial and altruistic behaviors contribute to better well-being in individuals who support others.

Control is associated with a sense of autonomy and the ability to influence certain aspects of one's life. In a threatening situation, commitment plays an important role, providing a sense of meaning and purpose and determines how to approach the problem (Kobasa, 1979). Treating a difficult situation as a challenge can contribute to well-being by discovering opportunities for growth. When valued resources are threatened, the acquisition of social-emotional skills such as self-regulation, self-control, and goal-directed behaviors are important. These psychological assets predict better functioning for academic youth (Ronen & Seeman, 2007). Planning one's actions and actively implementing them increase adaptation to a difficult situation and foster constructive coping strategies. Planned, purposeful organization of time, and development of new interests allow one to better survive difficult times. Self-control enables better coping with emotional challenges and difficult situations (Farley & Kim-Spoon, 2017).

Pandemic impacts students' well-being

In the rapidly changing landscape following the onset of COVID-19, social distancing and isolation at home are common guidelines issued by governments and other authorities. Following the recommendations, most people are dramatically changing their daily routines, limiting activities and interactions that affect well-being (Brooks et al., 2020; Lima et al., 2020). Research have shown (Hanson & Jones, 2015; MacKerron & Mourato, 2013) that being outdoors and engaging in hobbies positively increase positive affect. Studies conducted in previous viral outbreaks (e.g., SARS, H1N1), have shown their negative effects on human psychological functioning (Brooks et al., 2020). Students as a whole are no exception as to the pervasive changes influencing well-being are concerned. Their daily routine has changed even more profoundly due to the closure the educational institutions all over the world.

Research show that socioeconomic status, family stress related to COVID-19, perceived social support, and self-efficacy were somewhat correlated with each other. Prosocial behavior and media consumption were significantly correlated with depression and anxiety. Female students reported higher levels of anxiety, which is consistent with existing evidence indicating that women feel more anxious and are more likely to have anxiety disorders (McLean & Anderson, 2009). From online surveys conducted in Poland on March 15-17, 2020 (N = 511) and March 29-31, 2020 (N = 110), among 18-35 year-old-subjects, loneliness was the most salient problem reported in the surveys. People experiencing loneliness have a strong fear of social isolation, relationships and decreased psychological or financial well-being. Forced isolation was experienced to the greatest extent by those with few friends.

The coronavirus pandemic has affected education systems around the world, practically leading to the closure of schools, universities, and colleges. Social isolation has contributed to increased levels of anxiety, including episodic paroxysmal anxiety and depression (Qiu et al., 2020). On the one hand, the pandemic revealed educational opportunities, but on the other hand, it revealed deficits in students' social and emotional interactions. Students need to acquire self-discipline and active learning skills whereas lecturers need further professional development. Challenges also include creating comprehensive quality assurance systems for online teaching and learning. Pandemic has revealed that quality is not only about achieving learning outcomes, but also about social and emotional development (Zhu & Liu, 2020). A study conducted by Sun and colleagues (2020) on Chinese university students (N = 1912) between March 20 and April 10, 2020, about two months after the official announcement of the COVID-19 outbreak in China, found that most students perceived stress related to family finances. In terms of mental health difficulties, most participants (67.05%) reported COVID-19-related post-traumatic stress symptoms in the clinical range (mild or higher). Depressive symptoms were clinically elevated in 46.55% and anxiety symptoms in 34.73% of participants. About one-fifth of the subjects (19.56%) reported suicidal thoughts in the past two weeks (rare to frequent). Most clinical symptoms were mild. Increase in symptoms severity occurred for post-traumatic stress (17.67%), depression (15.58%), and anxiety (9.62%).

There are numerous studies on students' quality of life and related variables, including personality, health, and environment (Makinen & Pychyl, 2001; Ng, 2005). When studying students' quality of life, it is important to consider the level of stress, depression, and anxiety an individual experiences. These components significantly affect experienced well-being. Coping with stress is an important component of quality of life indicating mental and physical health, and affecting well-being in the long run (Ben-Zur, 2009). Well-being can be developed and promoted by many variables (Wolanin, 2016). Research show a positive relationship between psychological well-being and physical activity. Students engaged in physical activity experienced greater satisfaction with life (Maher et al., 2014). Elements that significantly reduce quality of life include

depression, poor interactions, and low self-esteem, which contribute to poorer academic performance (Arslan et al., 2009).

METHOD

Aim of the study and hypotheses

The purpose of the research conducted was to show the impact of the pandemic on students' quality of life.

Thus we put forward the following hypotheses:

1. The perception of the pandemic as a significant situation, that affects the lives of the respondents, is related to psychological well-being.
2. The sense of better coping, experiencing greater support, greater acceptance and the sense of control are positively associated with psychological well-being.

Participants and procedure

Procedure

The project was approved in its entirety by the Ethical Committee of the Institute of Psychology of the John Paul II Catholic University of Lublin Paul II Catholic University in Lublin (no. KEBN_22/2020).The participants were recruited into the study via e-mail invitations and were asked to complete the survey on a personal device (e.g., computer, phone) in a private space. Data were collected between 15 June and 30 June 2020, approximately three months after the official announcement of the COVID-19 outbreak in Poland.

Participants

The study included 151 students of two Polish universities (in Lublin and in Rzeszów). The subjects were aged between 19 and 50 years ($M = 21.77$; $SD = 4.26$). 110 women and 41 men were examined.

Measures

The study used a questionnaire that included items assessing demographic information (e.g., age, gender, region).

Another tool was the Psychological Well-Being Scales (Ryff, 1989, 2014), in Polish adaptation (Karaś & Cieciuch, 2017). The questionnaire consists of 84 items. The respondent gives answers on a 6-point Likert scale, where 1 means “I strongly disagree” and 6 means “I strongly agree”. The reliability of the scale made using Cronbach's alpha for the 84 test items ranges from $\alpha = 0.79$ (for autonomy) to $\alpha = 0.89$ (for life goals).

In addition to the standardized instrument, we used 6-questions scale arranged specially for the study (The Pandemic Perception Scale):

1) I can handle a pandemic situation very well.
2) I have sufficient support from other people in a pandemic situation.
3) I accept the situation I am currently in.
4) I feel that I have the situation I am in under control.
5) The pandemic has had a major impact on my life.
6) The pandemic has turned my life upside down.

Participants responded to the questions using a 7-point Likert scale by selecting responses ranging from "I strongly agree" to "I strongly disagree".

Data analyses

In the first step we analyzed data quantitatively. In the second stage qualitative analysis was deployed - the Strategy of Process Transformation Reconstruction (PTR) by E. Rzechowska. It is a complex analysis of empirical data that allows to undertake research when there is insufficient knowledge about a given phenomenon and when it is difficult to fully conceptualize the research problem (Rzechowska, 2014). Data analysis is performed on two levels: at the level of individual cases and at the level of a set of cases (Rzechowska, 2010). Level I - analysis of individual cases leads to the emergence of important characteristics reflecting the individual life paths of the subjects. Level II - analysis of a set of cases, which aims to identify a set of cases with similar characteristics. The procedure is based on the analysis of a decision tree generated by Quinlan's algorithm C4.5 (Rzechowska, 2014; Rzechowska & Dacka, 2016). Quinlan's algorithm is one of the symbolic classification methods of data mining methods. Data mining allows discovering new, unknown, useful patterns in databases (Fayyad et al., 1996).

RESULTS

Table 1 presents descriptive data for the Psychological Well-Being Scales and for The Pandemic Perception Scale separately for men and women and comparison of means for these two groups. Supplementary material 1 and 2 present more detailed information on the descriptive data.

The first step of the analyses was Pearson's R correlation analysis (see Table 2 and Table 3).

H1: The perception of the pandemic as a meaningful situation, that affects the lives of respondents, is related to psychological well-being.

In women, personal growth was positively associated with feeling that the situation has impacted the lives of the respondents ($r = .24$). The global well-being score correlated positively with the belief that the pandemic has had an impact on life ($r = .19$).

In men, the associations of well-being with pandemic perception were found to be insignificant.

H2. 2. Sense of better coping, a sense of greater support, greater acceptance, and greater sense of control are positively associated with psychological well-being.

In the female group, autonomy was not associated with a sense of support, acceptance of the current situation, or a sense of control over the situation. Mastery of the environment was positively associated with a sense of coping ($r = .24$), sense of support ($r = .28$), and a sense of control over the situation ($r = .27$). Life purpose was positively associated with a sense of support ($r = .20$) and a sense of control ($r = .21$). Self-acceptance was associated with a sense of support ($r = .24$). The global well-being score correlated positively with the sense of support ($r = .30$). The results in the female group

Table 1. Means and standard deviations for the variables

The Pandemic Perception Scale	*M* women	*M* men	*SD* women	*SD* men	*t*	*df*	*p*	*M women – M men*	*CI* -95%	*CI* +95%	Cohen's *d*
1/ I can handle a pandemic situation very well.	4.95	5.42	1.32	1.66	-1.77	149	.08	-.46	-.97	.05	.31
2/ I have sufficient support from other people in a pandemic situation.	5.45	5.27	1.28	1.47	0.73	149	.47	.17	-.30	.65	
3/ I accept the situation I am currently in.	4.54	5.15	1.68	1.90	-1.91	149	.06	-.60	-1.24	.02	.34
4/ I feel that I have the situation I am in under control.	4.26	4.76	1.60	1.77	-1.64	149	.10	-.49	-1.08	.10	.30
5/ The pandemic has had a major impact on my life.	4.77	4.54	1.57	1.80	.79	149	.43	.23	-.35	.82	
6/ The pandemic has turned my life upside down.	3.37	2.81	1.89	2.04	1.61	149	.11	.56	-.13	1.26	
Ryff's Psychological Well-Being Scales											
Autonomy	4.10	4.29	.82	.84	-1.26	149	.21	.14	-.11	.40	
Environmental Mastery	4.07	3.92	.70	.79	1.11	149	.27	.08	-.14	.32	
Personal Growth	4.53	4.44	.63	.68	.76	149	.45	.42	.12	.72	
Positive Relations with Others	4.49	4.06	.85	.81	2.77	149	.01	.31	.01	.60	.52
Purpose in Life	4.42	4.11	.77	.96	2.06	149	.04	.32	.008	.63	.36
Self-acceptance	3.93	3.61	.80	1.05	2.03	149	.04	1.10	-.24	2.45	.34
Total	25.53	24.43	3.58	4.10	1.62	149	.11	-.46	-.97	.05	.29

indicated a relationship between variables such as sense of support, sense of control, sense of coping and some dimensions of well-being. The obtained results supported the hypothesis.

In the male group, autonomy was positively associated with a sense of coping (r = .40). Mastery of the environment was associated with a sense of coping (r = .37), sense of support (r = .36), and sense of control (r = .44). Personal growth correlated positively with a sense of coping (r = .41), sense of support (r = .44), and a sense of control (r = .43). Positive relationships with others correlated positively with the sense of support (r = .44). Life purpose was positively related to sense of coping (r = .38), sense of support (r = .31), and a sense of control (r = .33). Self-acceptance was positively associated with a sense of coping (r = .40), sense of support (r = .41), and a sense of control (r = .46). The global well-being score correlated positively with a sense of coping (r = .42), sense of support (r = .42), and a sense of control (r = .42). In men, results showed an association between higher sense of coping, sense of support, sense of control and dimensions of psychological well-being. The results provided support for the hypothesis.

Regression analyses were additionally performed, separately for each dimension of well-being, as well as the global score (dependent variables). Predictors in this analysis were: sense of coping with the pandemic, sense of support, acceptance of the situation, sense of control, assessment of the impact of the pandemic on the subjects' lives, and gender.

The results of regression analysis for autonomy were found to be statistically insignificant.

For well-being in the form of mastery over the environment, the regression coefficients showed that the significant predictors included sense of support (b = .13, β = .24, p <.01) and a sense of control (b = .10, β = .23,

Table 2 *Correlations between scales from the Pandemic Perception Scale and the Psychological Well-Being Scales in women*

Psychological Well-Being Scales	**Pandemic Perception Scale**					
	S1	S2	S3	S4	S5	S6
Autonomy	.07	.15	.01	.08	.05	.06
Environmental Mastery	.24*	.28*	.09	.27*	.15	.07
Personal Growth	-.01	.17	.04	.03	.24*	.18
Positive Relations with Others	.07	.36*	.04	-.02	.19	.12
Purpose in Life	.15	.20*	.13	.21*	.16	-.01
Self-acceptance	.13	.24*	.15	.18	.13	.01
Total	.14	.30*	.10	.16	.19*	.09

Note. S1 - Coping with pandemic, S2 - Support in pandemic, S3 - Acceptance of situation, S4 - Control over situation, S5 - Influence of Pandemic, S 6 - Significant changes

*$p < .05$

Table 3 *Correlations between scales from the Pandemic Perception Scale and the Psychological Well-Being Scales in men*

Psychological Well-Being Scales					Pandemic Perception Scale	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6
Autonomy	.40*	.05	.23	.24	-.11	-.10
Environmental Mastery	.37*	.36*	.08	.44*	-.23	-.18
Personal Growth	.41*	.44*	.22	.43*	-.19	-.17
Positive Relations with Others	.05	.44*	.14	.10	-.03	.04
Purpose in Life	.38*	.31*	.12	.33*	-.13	-.07
Self-acceptance	.40*	.41*	.04	.46*	-.10	-.07
Total	.42*	.42*	.17	.42*	-.16	-.11

Note. S1 - Coping with pandemic, S2 - Support in pandemic, S3 - Acceptance of situation, S4 - Control over situation, S5 - Influence of Pandemic, S 6 - Significant changes

*$p < .05$

p <.01). The standardized beta coefficients indicated that the higher sense of support and a sense of control, the higher well-being in the dimension of mastery over the environment. The model was a good fit to the data ($F(2,148) = 12.439$, p <.00001) and explained 13% of the variance of the dependent variable (R^2).

For personal growth the sense of support was found to be among the significant predictors (b = .12, β = .26, p <.01). The standardized coefficient beta indicated that the higher sense of support the higher the well-being in the personal development dimension. The model was a good fit to the data ($F(1,149) = 10.466$, p <.00150) and explained 6% of the variance of the dependent variable.

Significant predictors for the positive relationships with others included feeling supported (b = .24, β = .38, p <.001) and gender (b = -.38, β = -.20, p <.001). The standardized beta coefficients indicated that the higher sense of support the higher well-being in the dimension of positive relationships with others. This data also showed that the sense of greater well-being was found in women. The model was a good fit to the data ($F(2,148) = 17.420$, p <.0001) and explained 18% of the variance of the dependent variable.

Gender was found to be among the significant predictors of well-being in the life purpose dimension (b = -.31, β =-.17, p <.001). The standardized coefficient beta indicated that higher well-being in the life purpose dimension was found in women. The model was a good fit to the data ($F(1,149) = 4.2507$, p <.04097) and explained 2% of the variance of the dependent variable.

For self-acceptance dimension significant predictors included the sense of support (b = .16, β =.23, p <.01), sense of control (b = .11, β = .20, p<.05) and gender (b = -.35, β= -.18, p <.05). The standardized beta coefficients indicated that the higher sense of support and the sense of greater control the higher well-being in the self-acceptance dimension. Moreover higher sense of well-being was found in women. The model was a good fit to the data ($F(3,147) = 8.6108$, p <.00003) and explained 13% of the variance of the dependent variable.

Sense of support was found to be among the significant predictors of the scale of overall psychological well-being (b = .97, β = .34, p <.001). The standardized coefficient beta indicated that the higher sense of support the higher well-being in general. The model was a good fit to the data ($F(1,149) = 20.074$ p < .00001) and explained 11% of the variance of the dependent variable.

Qualitative analyses

Data analysis in the Strategy of Process Transformation Reconstruction proceeds through two levels. Each level consists of three stages (Rzechowska, 2014; Rzechowska & Dacka, 2016 modified version).

Level I: Single Case Analysis

At Level I, each subject was described with a set of items and categories that were important for reconstructing the individual's well-being, considering some of its components including: autonomy, mastery over the environment, personal growth, positive relationships with others, life purpose, self-acceptance, and attitude towards the pandemic situation. Data transformation at this level involved three steps:

1. Initial data analysis. Preliminary analysis of the results obtained from each subject was aimed at selecting from the tools applied (their items) categories of description relevant to reconstruct the characteristics of the respondents, including quality of life and references to the situation of the pandemic.
2. Selection of the characteristics describing the subject. As a result of the content analyses of items the characteristics were extracted to describe each subject.
3. Recording of individual characteristics in the database. The record created this way was a kind of basic report describing the characteristics of each respondent.

Level II: analysis of a set of cases

At Level II, the analysis was directed at separating groups of subjects with common characteristics. Analysis of a decision tree provided the basis for the selection of variants. A detailed analysis of the internal structure of each variant and their interrelationships became the basis for separating more general structures (sub-models) that accurately reflected the transformation of students' quality of life. Subsequently, the analysis between the sub-models provided a basis for building a hypothetical model of the transformation of students' quality of life in a pandemic situation. The Level II analysis consists of three stages:

1) Database and selecting a set of cases with common characteristics.

Selection of a set of cases with common characteristics is done using Quinlan's C4.5 algorithm (Quinlan, 1993). A researcher prepares a database (in this case: 151 individuals characterized using 92 attributes reflecting personal characteristics - quality of life and attitudes toward the pandemic). The software poses and verifies the hypotheses, given the classification criterion chosen by the researcher, e. g. *Pandemic has had a major impact on my life x Gender*.

2) Decision tree and the reconstruction of partial models of the phenomenon.

The analysis of the obtained decision tree and the partial models of the phenomenon (variants, submodels) selected on its basis, reflecting the transformation of the quality of life of students in a pandemic situation. The fragment of the dendrogram reflecting the basis for reconstructing the exemplary variant (Variant F_1) in the group of women included in the Submodel F_3 is shown in Figure 1.

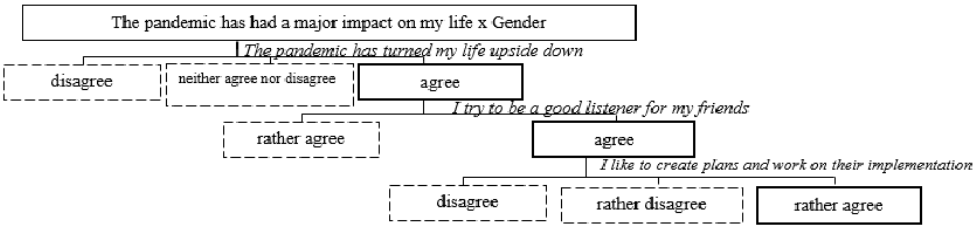
3) Constructing a hypothetical model of the phenomenon transformation.

The detailed analysis of the internal structure of each variant is the starting point for the construction of more general structures (sub-models), which reflect the specificity of the analyzed phenomenon in a more general way (Kulik et al, 2021). Analysis of connections between submodels provided a basis for building a hypothetical model of the transformation of students' quality of life in a pandemic situation.

4) Securing the value of the study.

At a first pass, reliability was secured by the elaboration of results by independent competent judges. At the second level of the analysis, the reliability of the research was assessed by the error that burdens the decision tree (here: 13.2%; with acceptable 25%) and internal consistency (the consistency of each partial transformation of well-being and the consistency of the organization of the model as a whole). The results were considered reliable.

As a result of the dendrogram analyses, men and women were characterized, showing differences in quality of life transformations and attitudes towards the pandemic



Note. The fragment of the decision tree presented above is a basis for the reconstruction of a variant (being a part of a sub-model, in this case F3 – "Women recognizing the impact of the pandemic on their own lives"). The starting point is a classification criterion chosen by a researcher (in this case "The pandemic has had a major impact on my life x Gender"). The categories present in this sample decision reflect: *The pandemic has turned my life upside down* ("I agree"); *I try to be a good listener for my friends* ("I agree"); *I like to create plans and work on their implementation* ("I rather agree"). The data determined by the structure of the decision tree has been supplemented with information from a demographic survey. The emerging set of characteristics has become a basis for reconstructing changes in the quality of students' life in a pandemic situation.

Figure 7: Mediation effect of logical thinking

situation (those perceiving or not perceiving the impact of the pandemic on their lives and those indifferent to the situation).

Sub-model M1. Men not perceiving the impact of the pandemic on their lives

Sixteen men in the age range 19 to 28 (M= 21.75) formed the sub-model. The respondents studied "Internal security", "Civil engineering", "Psychology" and "Management". They lived mostly in rural areas.

Perception of the pandemic

Male respondents deal well with the pandemic situation. They accept and control the situation they are currently in.

Elements of well-being:

Autonomy. On the one hand, men try to be independent by, among other things, expressing their own opinions and making decisions on their own. On the other hand, they are still dependent on their environment, as they tend to submit to people with strong opinions. There is a strong need to gain acceptance from others.

Environmental mastery. Representatives of this sub-model experience a sense of responsibility for their own actions and decisions. They try to carry out the duties entrusted to them. Sometimes they are overwhelmed by an excess of activity. Men appreciate the opportunity to gain experience. Thanks to this, they can learn about themselves and verify their knowledge about the world.

Personal development. They are committed to acquiring new qualifications, skills, and experience to learn more about themselves. They benefit from effective schemata that enable them to cope well with everyday tasks. They feel stronger and wiser now.

Positive relationships with others. Men are perceived as tender and loving people. They engage in conversations with relatives and friends. Respondents sometimes experience a sense of loneliness when they face a great deal of difficulty.

Life purpose. The men are satisfied with their accomplishments and experience purpose and meaningfulness in their lives. They currently focus on the present because planning for the future makes them anxious.

Self-acceptance. Respondents experience satisfaction with their track record until now. However, paradoxically, they currently do not think positively about themselves despite having some accomplishments.

Sub-model summary: Personal development and sense of responsibility as a basis for quality of life.

Sub-model M2. Men indifferent to the impact of the pandemic on their own lives

The sub-model consists of five men between the ages of 19 and 24 (M = 21.00). The respondents studied mainly "Internal security", a few studied "Psychology". They resided mainly in rural areas.

Perception of the pandemic

Respondents cope well with the pandemic situation. They experience sufficient support from others and a sense of control over the current situation.

Elements of well-being:

Autonomy. Men feel independent in opinions and actions (not giving in to peer pressure, holding their own opinion in controversial situations). Sometimes they change decisions when they do not meet with the approval of people close to them. When evaluating themselves, the respondents take into account their system of values and worldview.

Environmental mastery. Men feel responsible for their lives, including the tasks they fulfil. Sometimes they experience stress, especially when they are not able to complete all planned activities. Respondents enjoy managing their finances effectively.

Personal development. Respondents value the acquisition of life experience. It allows them to expand their knowledge about themselves and the world. Men are able to change their habits when the situation demands it.

Positive relationships with others. Respondents try to be good listeners in the relationships they form with others. They value friends and the social network they build, but they experience a sense of loneliness in difficult situations.

Life purpose. Men experience satisfaction with their lives and accomplishments to date. They are currently focused on the present because of the concerns about the future.

Self-acceptance. Respondents do not accept themselves as they are. They feel inferior when they compare their track record with others. They are aware of their mistakes. However, looking back upon their lives, they would not want to change anything.

Sub-model summary: Independence of opinions and actions as a basis of the quality of life.

Sub-model M_3. Men noticing the impact of the pandemic on their own lives

The sub-model was formed by twenty men ranging in age from 19 to 31 (M = 22.25). The respondents studied mainly "Internal security", less frequently "Psychology" and "Management". They lived mostly in rural areas.

Perception of the pandemic

Men are trying to cope with the pandemic. They experience support in the present situation.

Elements of well-being:

Autonomy. Subjects attempt to be independent by not succumbing to peer pressure, expressing their own opinions and views. Self-satisfaction is more important for men than acceptance from the environment. Sometimes, however, that they succumb to the influence of the environment.

Environmental mastery. Respondents are responsible for their own actions. They blame themselves if they do not succeed in everything they have planned. They feel busy, but they experience satisfaction because of being able to cope with their responsibilities effectively.

Personal development. Representatives of this sub-model like to try new things in their lives. They value gaining experience through which they can learn something

about themselves and the world. They recognize that they have become different people over the years. For them, life is a process of constant learning, change, and growth.

Positive relationships with others. Men are engaged in conversations with family and friends. In their conversations, they strive to be good and supportive listeners. In relationships with friends, they have a sense of being outside observers.

Life purpose. Respondents experience satisfaction with their accomplishments. They are focused on the present because the future fills them with anxiety. They feel proud of their lives and of who they are.

Self-acceptance. Men are satisfied with their lives and accomplishments. They are aware of past mistakes, but in retrospect, they see that everything in their lives has worked out well.

Sub-model summary: Satisfaction, purposefulness of one's own life as a basis of satisfaction with life.

The overview of the sub-models for males is presented in Table 4.

Sub-model F_1. Women not perceiving the impact of the pandemic on their lives

Thirty women ranging in age from 19 to 27 (M = 21.60) formed this sub-model. The respondents studied "Psychology", "Internal security", "Romance philology" and Management". They mainly resided in the villages, few in the cities.

Perception of the pandemic

Women cope well with the pandemic. They receive support from others. They accept the current situation and experience a sense of control over it.

Elements of well-being:

Autonomy. Respondents try to be independent by forming their own opinions, beliefs, making decisions, even in spite of the lack of acceptance from the environment. Sometimes in order not to stand out they try to fit in with the views of the environment. Women are satisfied with themselves and their beliefs about themselves.

Environmental mastery. They feel responsible for everything that happens in their lives. Everyday duties are not difficult for them. Women are good at managing their finances. Sometimes they get stressed in situations when they are not able to do everything they have planned.

Personal development. Respondents value gaining experiences in their lives that allow them to verify their knowledge about themselves and the world. They like to try new things, however, in most situations they deploy proven ways of getting things done. They feel that as they grow older they become better, wiser people.

Positive relationships with others. Women are perceived by those around them as loving and affectionate. However, they find it difficult to maintain close relationships with other people. They are eager to engage in conversations with relatives and friends. They strive to be supportive and to be good listeners.

Life purpose. Respondents are satisfied with their lives. They try to think about the future. They have a sense of purpose and meaning in their lives. They perceive the purposefulness of daily activities.

Self-acceptance. The women experience satisfaction with the history of their lives to date. They try to think positively about themselves. They accept themselves just the way they are.

Sub-model summary: Independence and meaningfulness of life as a basis for the quality of life.

Sub-model F_2. Women indifferent to the impact of the pandemic on their lives

Women forming this sub-model studied "Internal security", "Psychology" and Management". They lived mainly in rural areas, few in urban areas.

Perception of the pandemic

Women cope well with the pandemic situation. They receive support from others and experience a sense of control over the situation.

Table 4. Men's sub-models overview

Men	Sub-model summary	Pandemic perception	Resources	Shortcomings	Temporal perspective
Not perceiving the impact of the pandemic on their lives	Personal development and sense of responsibility as a basis for quality of life	- acceptance - control - tested patterns	- responsibility for own decisions, actions - personal development	- dependence on the opinion of others - need for acceptance	- present
Indifferent to the impact of the pandemic on their lives	Independence of opinions and actions as a basis of quality of life	- support from others - control - flexibility	- independence of opinions, actions	- lack of purpose, sense of life - lack of self-acceptance	present
Perceiving the impact of a pandemic on their own life	Satisfaction, purposefulness of one's own life as a basis of satisfaction with life	- support from others - loss of control	- satisfaction with the implementation of daily tasks, relationships	- apparent purposefulness - planned activity	- present

Elements of well-being:

Autonomy. Respondents manifest dependence on others by becoming similar in their behavior and thinking to those around them. They are concerned about opinions about themselves. Women have difficulty expressing their own views on controversial issues. They often change decisions if they do not gain approval from family or friends.

Environmental mastery. They are in control of their surroundings. Respondents are responsible for what happens in their lives. They admit that they cope quite well with numerous daily challenges. The women are convinced that they have managed to arrange their lives in an appropriate way and have chosen the right style of living for themselves.

Personal development. Women are willing to try new solutions and activities in their lives. They value gaining experience because it allows them to expand their knowledge about themselves and about the world. Women notice the shift in their own views over the years.

Positive relationships with others. Respondents are perceived by those around them as loving and affectionate. They tend to engage in conversations with relatives and friends. Listening to others and providing support is important to them. They value mutual trust in the relationships with others. In difficult situations, they have many people ready to listen and support them.

Life purpose. The women are satisfied with what they have accomplished in the past and what they hope to do in the future. They are currently concerted about the present because the future makes them anxious.

Self-acceptance. Women try to think of themselves positively. They accept their life and do not want to change anything in it. They have experienced some difficulties in the past, but in retrospect, they acknowledge that things have worked out well.

Sub-model summary: Responsibility for one's own life, satisfaction with relationships with others as a basis of the quality of life.

Sub-model F_3. Women recognizing the impact of the pandemic on their own lives

Sixty-four women in the age range of 19 to 64 (M = 22.39) formed this sub-model. The respondents studied “Editing”, “Internal security”, “Psychology”, “Romance philology” and “Management”. Some of them not only studied but also worked. The women were both from urban and from rural areas.

Perception of the pandemic

Respondents try to cope with the pandemic situation. They experience support from others. They do not accept the situation they are in and do not feel in control of the events they experience. They feel that the pandemic has had a major impact on their lives.

Elements of well-being:

Autonomy. Women tend to align their own views, opinions with those of others. They have difficulty in expressing their own views on controversial issues. They are concerned about how other people judge their choices. They sometimes change their decisions, especially when their relatives or friends disapprove of them.

Environmental mastery. Women feel responsible for what goes on in their lives. Sometimes they experience a sense of being overwhelmed by the responsibilities of everyday life. They feel that they do not fit in with the people and groups around them.

Personal growth. They are the kind of people who like to try new things in life. However, they often tend to fall back into old, established patterns of behaviour. Women perceive life as a process of continuous learning, change and development.

Positive relationships with others. Women are perceived by others as affectionate and loving. However, they experience loneliness when in the company of others. They admit that it is difficult for them to maintain positive relationships with other people. They sometimes feel as if they are outside observers rather than participants in friendly relationships.

Life purpose. Respondents are focused on the present because they associate the future with problems. They state that they experience a sense of meaning and purpose in life. However, most of their other statements contradict this opinion. The bottom line is that this group fail to perceive meaningfulness and purpose in their own lives.

Self-acceptance. Women feel that many people they know have received more from life than they have. Respondents are disappointed in their accomplishments in many areas of their lives. When they compare themselves to friends or acquaintances, they have a sense of being inferior to others.

Sub-model summary: Dissatisfaction with themselves, own achievements, own life until now.

The comparison of the sub-models for females is presented in Table 5.

DISCUSSION

The perception of pandemic turns out to be slightly relevant to students’ quality of life. In females, the influence of pandemic correlates with personal growth – one of the dimensions of quality of life. Influence of pandemic also correlates with global well-being in women. In general, the fact that hypothesis 1 is to some degree confirmed (in female group) is somewhat understandable, as the pandemic is too important factor - which has impacted the functioning of entire societies - to be indifferent to well-being one experiences.

What has been mentioned in the paragraph above, and needs to be stressed here, is that the pandemic increases the quality of life in women, especially in the dimension of personal growth. This interesting effect occurs in an unexpected and paradoxical way - by the increase of women’s volume of responsibilities. Women seem to play more social roles outside of the workplace, being for instance more involved in caring for offspring or younger siblings (Łukasik et al., 2014). They are also more involved in social activities such as volunteering (Body et al., 2017). The effect of the increased well-being due to

Table 5. Women's sub-models summary

Women	Sub-model summary	Pandemic perception	Resources	Shortcomings	Temporal perspective
Not perceiving the impact of the pandemic on their lives	Independence and meaningfulness of life as a basis for quality of life	- acceptance - control - support - proven patterns	- independence of opinions, decisions - purpose, meaning of life	- difficulty in maintaining relationships	- future
Indifferent to the impact of the pandemic on their lives	Responsibility for one's own life, satisfaction with relationships with others as a basis of quality of life	- support from others - control	- responsibility for own decisions, actions - involvement in relations with others	- dependence on others' opinions - unstable self-evaluation	- present
Perceiving the impact of a pandemic on their own life	Dissatisfaction with themselves, own achievements, own life until now	- lack of acceptance of the situation - lack of control - difficulties in carrying out activities		- dependence on evaluations of the surroundings -feeling of loneliness - lack of purpose, sense of life - apparent sense of responsibility for one's actions	- present

the pandemic is “paradoxical and unexpected” because, according to common sense, the shift in lifestyle and increased number of responsibilities should rather decrease well-being. We believe that this counter-intuitive effect could have occurred because the increase of women's responsibilities acted as a developmental stimulus. Ryff (1989) defines personal growth as the ability to improve oneself, the feeling that actions lead to increased competence, self-realization and openness to experience. This is the way new challenges - stimulating development and forcing effective coping with environmental demands - translate into the feeling of greater self-actualization. As to the gender differences in this regard, a study conducted by Herberger (2016) on students' stress levels sheds some light on this. According to Herberger women are characterized by higher conscientiousness and commitment to responsibilities. They also show higher reflexivity towards their own experiences. Women are also more aware of their own resources in a difficult situation.

The pandemic has increased women's well-being not only in terms of personal growth but in general. Women's lives may have changed in such a way because - despite many unquestionable, objective drawbacks – they also may have perceived some benefits of the pandemic situation. This could be, for example, the possibility of working remotely and having better control over the family environment.

The second hypothesis is confirmed, except for acceptance. There are some gender differences as far as the relationship between the way one experiences the pandemic situation and psychological well-being is concerned. However these differences are not of immense size - correlations have the same direction (for example the sense of control), but more correlations are found in men.

Quantitative and qualitative analyses show that women have a higher quality of life in terms of positive relationships with others, life purpose or self-acceptance. Gender is also a significant predictor for the dimensions of well-being such as positive relationships with others and self-acceptance. Other studies (Nwomen = 1700; Nmen = 1700) also indicate that women score higher than men on the scales of positive relations with others and personal growth, whereas men shore higher on autonomy (Matud et. al., 2019).

Overall well-being and many of its specific dimensions are Best predicted by the sense of suport. The results obtained are consistent with the studies conducted by Bovier et al. (2004) and Hefner and Eisenberg (2009). Bovier et al. (2004) showed that mental health is positively associated with social support. The positive impact of social support on mental health is mediated by internal resources and stress.

Our study presents social support as an important protective factor of well-being. It turns out to be important

for such dimensions of well-being as positive relationships with others, mastery of the environment, personal growth, and self-acceptance. The sense of support also correlates with the overall well-being scale score. Support plays an important role in difficult situations; it is a buffer against stress and prevents the appearance of, for instance, post-traumatic disorders. In stressful and crisis situations people often seek and benefit from social support. The impact of support on a crisis is explained by two effects: main (direct) and buffer (indirect). The main effect of support is that support directly contributes to adaptation to a difficult situation by influencing stressors or modifies the perception of stress. The buffering effect of social support means that support has the effect of lowering tension, reducing the impact of stressors, and mitigating the effects of stress (Juczyński, 2014). The role of social support in the pandemic is currently noted by many researchers. For example, a study on the relationship between the experience of pandemic stress and acute stress disorder, involving Chines students - among other things - proved the role of support as a mediator of this relationship (Ye et al., 2020).

Limitations

A relatively unsophisticated and non-standardized tool was used to assess the perception of a pandemic situation. However, the authors were operating under time pressure and wanted to conduct a study at the beginning of the pandemic, also not knowing how long it would last. Future researchers can focus on developing a tool to assess the perception of emergencies and crises such as epidemics and pandemics, humanitarian disasters or financial crises.

Moreover, given time and budget constraints we faced, this was not feasible to draw a random probalility-based sample of the population. We rather relied on the accessibility of the respondent. Given the fact that the sample does not exactly represent the population, our findings have lower level of generalization compared to probability sampling.

The convenient sampling got us also into the specific trouble – unequal gender distribution. It turned out that 72.84% of respondents were females. This is because this ratio is a true representation of males/females in the sampled population. These are females who mostly choose to study humanities and psychology – this holds true for two institutions from which the samples were drawn. Nonetheless, this gender bias (correct for this specific naturally skewed female population) should be taken into account when making statements about general population. In order to correct for this bias we run the majority of analyses, both quantitative and qualitative, separately for males and for females. In any case, in future studies, replacing convenient sampling with the stratified sampling will remove the inconvenience and limitations related to generalizability.

Practical implications

The results of our research have some practical implications. First, social support plays a large role in coping with stressful situations. Programmes and initiatives to build peer and specialist support should be developed. The results of the research obtained could form the basis for the development of more targeted support programmes for young people to alleviate the stress caused by the COVID-19 pandemic. They also allow us to see the resources, the potential of both young women and men in coping with crisis situations.

Future directions

In future studies on the relationship between pandemic perception and well-being, it would be worthwhile to consider a different theoretical approach than the Ryff model (1995) deployed in our study. Moreover, the assessment of stress and clinical symptoms (e.g., anxiety, depression) in relation to pandemic perception could provide interesting information. Coping strategies as a mediator of pandemic perception and sense of well-being also seem to be an interesting issue. Future research should also be conducted in other, specific, groups. This should include, on the one hand, occupational groups whose functioning has not changed significantly, for instance professional drivers or store workers. On the other hand, consideration should be given to other groups where changes were more pervasive (teachers, healthcare workers, entertainment industry workers - actors, musicians, etc.). Future research can also be conducted in clinical groups, such as cancer patients or those with chronic illnesses. Other developmental periods through the life cycle (children, adolescents, middle adulthood, and older adults) should also be considered.

Many studies, focusing on clinical symptom, cited in our article come from China[1]. One should keep in mindthat Far Eastern cultures are collectivist (Tropmenaars, Hampden-Turner, 2020), sounder circumstances of social isolation typical for pandemic, clinical symptioms may intensify in these cultures. It would be worth while, therefore, in case of subsequent waves of COVID-19 orother humanitarni an crises, to conduct research similar to those Chinese in Western cultures (e.g. in Poland), to verify whether the severity of clinical symptoms will be of similar size

Conclusions

The COVID-19 pandemic affected significantly students' mental health of and their quality of life. The volume of clinical symptoms young people all over the world report is striking. The quantitative and qualitative analyses we conducted contribute to a deeper understanding of some determinants of students' quality of life in a pandemic situation. Quantitative analyses prove social support to be crucial for maintaining positive well-being. At the same time, the qualitative approach shows that for women, during the pandemic, it was important to feel in control over the situation. Whereas men, despite experiencing anxiety in a pandemic situation, show greater

[1] We would like to thank ananonymous reviewer for bringing our attention to the issue of possibile culltural differences in this regard.

savviness in the use of available resources. In the era of uncertainty it seems crucial to promote friendly (social) environment, to build social networks and to enhance people's ability to develop and strengthen their psychological capital (sense of control, self-efficacy and resilience etc.). These internal and external resources seem promising protective factors for one's quality of life.

REFERENCES

Araújo, F. J. D. O., de Lima, L. S. A., Cidade, P. I. M., Nobre, C. B., & Neto, M. L. R. (2020). Impact of Sars-Cov-2 and its reverberation in global high er education and mental health. *Psychiatry Research*, *288,* 112977. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112977

Arnett, J. J., Žukauskiene, R. & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18-29 years: Implications for mental health. *The Lancet Psychiatry, 1*(7), 569-576. https://doi.org/10.1016/S2215-0366(14)00080-7

Arslan, G., Ayranci, U., Unsal, A., & Arslantas, D. (2009). Prevalence of depression, its correlates among students, and its effect on health-related quality of life in a Turkish university. *Upsala Journal of Medical Sciences*, *114*(3), 170–177. https://doi.org/10.1080/03009730903174339

Babicka-Wirkus, A., Wirkus, L, Stasiak, K., & Kozłowski, P. (2021) University students' strategies of coping with stress during the coronavirus pandemic: Data from Poland. *PLoS ONE*, *16*(7), e0255041. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255041

Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. M., & Ingraham, L. H. (1989). The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: A prospective study. *Journal of Nervous and Mental Disease, 177*(6), 317–328. https://doi.org/10.1097/00005053-198906000-00001

Ben-Zur, H. (2009). Coping styles and affect. *International Stress of Management, 16*(2), 87–101. https://doi.org/10.1037/a0015731

Body, A., Hogg, E. & Holman, K. (2017). 'To bridge the gap? Voluntary action in primary schools'. *Voluntary Sector Review*, *8*(3), 251–271. https://doi.org/10.1332/204080517X15090107362612

Bovier, P. A., Chamot, E. & Perneger, T. V. (2004). Perceived stress, internal resources, and social support as determinants of mental health among young adults. *Quality of Life Research: An International Journal of Quality of Life Aspects of Treatment, Care and Rehabilitation – An Official Journal of the International Society of Quality of Life Research, 13*(1), 161-170. https://dx.doi.org/10.1023/B:QURE.0000015288.43768.e4

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet, 395*(10227), 912-920. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8

Campbell, C. & Gillies, P. (2001). Conceptualizing 'social capital' for health promotion in small local communities: A micro-qualitative study. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 11*(5), 329–346. https://doi.org/10.1002/casp.635

Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J., & Zheng, J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, *287*, 112934. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934

Curry, O. S., Rowland, L. A., Van Lissa, C. J., Zlotowitz, S., McAlaney, J., & Whitehouse, H. (2018). Happy to help? A systematic review and meta-analysis of the effects of performing acts of kindness on the well-being of the actor. *Journal of Experimental Social Psychology, 76,* 320–329. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2018.02.014

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542–575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Farley, J. P. & Kim-Spoon, J. (2017). Parenting and Adolescent Self-Regulation Mediate between Family Socioeconomic Status and Adolescent Adjustment. *The Journal of Early Adolescence, 37*(4), 502-524. https://doi.org/10.1177/0272431615611253

Fayyad, U. M., Piatetsky-Shapiro, G., Smyth, P. & Uthurusamy, R. (Eds.). (1996). *Advances in Knowledge Discovery and Data Mining.* AAAI Press.

Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., Wang, Y., Fu, H. & Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS ONE*, *15*(4), e0231924. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231924

Hanson, S. & Jones, A. (2015). Is there evidence that walking groups have health benefits? A systematic review and meta-analysis. *British Journal of Sports Medicine, 49*(11), 710–715. https://doi.org/10.1136/bjsports-2014-094157

Hefner, J., & Eisenberg, D. (2009). Social support and mental health among college students. *American Journal of Orthopsychiatry*, *79*(4), 491–499. https://doi.org/10.1037/a0016918

Herberger, J. (2016). Poziom stresu związanego ze studiami i jego wybrane uwarunkowania [Levels of studying-related stress and its selected causation]. *Psychologiczne Zeszyty Naukowe, 1,* 61-74.

Heszen-Niejodek, I. (1996). *Stres i radzenie sobie-główne kontrowersje* [Stress and doping are the main controversies]. In: Heszen- Niejodek, Z. Ratajczak (Eds.), Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne [Man in a stressful situation. Theoretical and methodological problems] (pp. 12-43). Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Huebner, E. S., Valois, R. F., Paxton, R. J., & Drane, J. W. (2005). Middle school students' perceptions of quality of life. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 6*(1), 15–24. https://doi.org/10.1007/s10902-004-1170-x

Juczyński, Z. (2014). Pomiar wsparcia społecznego - polska adaptacja Skali Znaczenia Innych [Measurement of social support - Polish adaptation of the Scale of Other Importance]. In E. Zasępa & T. Gałkowski (Eds.), *Oblicza psychologii klinicznej*. *Pamięci Profesora Janusza Kostrzewskiego* [Faces of clinical psychology. To the memory of Professor Janusz Kostrzewski] (pp. 437-461). Gdańkie Wydawnictwo Psychologiczne.

Karaś, D. & Cieciuch, J. (2017). Polska adaptacja Kwestionariusza Dobrostanu (Psychological Well-Being Scales) Caroll Ryff [Polish adaptation of Carol Ryff's Psychological Well-Being Scales]. *Roczniki Psychologiczne, 20*(4), 815-853. https://dx.doi.org/10.18290/rpsych.2017.20.4-4pl

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*(1), 1–11. https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1

Kaparounaki, C. K., Patsali, M. E., Mousa, D. V., Papadopoulou, E. V. K., Papadopoulou, K. K. K., & Fountoulakis, K. N. (2020). University students' mental healthamidst the COVID-19 quarantine in Greece. *Psychiatry Research*, *290*, 113111. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113111

Krok, D., & Zarzycka, B. (2020). Risk Perception of COVID-19, Meaning-Based Resources and Psychological Well-Being amongst Healthcare Personnel: The Mediating Role of Coping. *Journal of Clinical Medicine*, *9*(10), 3225. https://doi.org/10.3390/jcm9103225

Kulik, A., Kajka, N. & Dacka, M. (2021). Processes of a Transformation of Young Drivers'

Responsibility for Health—Carpe Diem. *International Journal of Environmental*

Research and Public Health, 18(7), 3634. https://doi.org/10.3390/ijerph18073634

Lima, C., Carvalho, P., Lima, I., Nunes, J., Saraiva, J. S., de Souza, R. I., da Silva, C., & Neto, M. (2020). The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (New Coronavirus disease). *Psychiatry Research, 287,* 112915. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112915

Liu, N., Zhang, F., Wei, C., Jia, Y., Shang, Z., Sun, L., Wu, L., Sun, Z., Zhou, Y., Wang, Y., & Liu, W. (2020). Prevalence and predictors of PTSS during COVID-19 outbreak in China hardest-hit areas: Gender differences matter. *Psychiatry Research*, *287*, 112921. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112921

Łukasik, A., Rybak, J. & Marzec, M. (2014). Ewolucja wspólnego wychowu u naczelnych [The evolution of cooperative breeding]. *Psychologia Rozwojowa*, *19*(2), 9-21.

MacKerron, G. & Mourato, S. (2013). Happiness is greater in natural environments. *Global Environmental Change, 23*(5), 992–1000. https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.03.010

Maher, J. P., Doerksen, S. E., Elavsky, S., Hyde, A. L. & Conroy, D. E. (2014). Daily satisfaction with life is regulated by physical activity and sedentary behavior. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 36*(2), 166-178. https://doi.org/10.1123/jsep.2013-0185

Makinen, J. A. & Pychyl, T. A. (2001). The differential effects of project stress on life satisfaction. *Social Indicators Research, 53*(1), 1–16. https://doi.org/10.1023/A:1007140527056

Markiewicz, R. (2019). Kryzys w kryzysie. Psychologiczny wymiar pandemii [Crisis in crisis. Psychological dimension of the pandemic]. *Polish Journal of Public Health, 129*(4), 138-140. https://doi.org/10.2478/pjph-2019-0031

Matud, M .P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and Psychological Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(19), 3531. https://doi.org/10.3390/ijerph16193531

McLean, C. P. & Anderson, E. R. (2009). Brave men and timid women? A review of the gender differences in fear and anxiety. *Clinical Psychology Review, 29*(6), 496-505. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.05.003

Moos, R. H. & Swindle, R. W. (1990). Stressful life circumstances: Concepts and measures. *Stress & Health, 6*(3), 171–178. https://doi.org/10.1002/smi.2460060302

Ng, S. L. (2005). Subjective residential environment and its implications for quality of life among university students in Hong Kong. *Social Indicators Research, 71*(1), 467–489. https://doi.org/10.1007/s11205-004-8032-0

Odriozola-González, P., Planchuelo-Gómez, Á., Irurtia, M. J., & de Luis-García, R. (2020). Psychological effects of the COVID-19 outbreak and lockdown among students and workers of a Spanish university. *Psychiatry Research, 290,* 113108. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113108

Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B. & Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: Implications and policy recommendations. *General Psychiatry, 33*(2), e100213. https://dx.doi.org/10.1136/gpsych-2020-100213

Quinlan, J. R. (1993). *C4.5: Programs for machine learning*. Morgan Kaufmann Publishers.

Pedrozo-Pupo, J. C., Pedrozo-Cortés, M. J., & Campo-Arias, A. (2020). Perceived stress associated with COVID-19 epidemic in Colombia: An online survey. *Cadernos de SaúdePública, 36*(5), e00090520. https://doi.org/10.1590/0102-311x00090520

Person, B., Sy, F., Holton, K., Govert, B., Liang, A., & National Center for Inectious Diseases/SARS Community Outreach Team (2004). Fear and stigma: The epidemic within the SARS outbreak. *Emerging Infectious Diseases*, *10*(2), 358–363. https://doi.org/10.3201/eid1002.030750

Ronen, T. & Seeman, A. (2007). Subjective well-being of adolescents in boarding schools under threat of war. *Journal of Traumatic Stress, 20*(6), 1053–1062. https://doi.org/10.1002/jts.20248

Rzechowska, E. (Ed.). (2010). *Dojrzały pracownik na rynku pracy: Jak zabezpieczyć przed wykluczeniem społecznym osoby 50+?* [A mature employee on the labor market: How to protect people aged 50+ against social exclusion?] Wydawnictwo Lubelskiej Szkoły Biznesu.

Rzechowska, E. (2014). 50+ workers at risk of redundancy, or what counsellors should know: A psychological perspective. *Journal of Counsellogy, 3,* 247-277.

Rzechowska, E. & Dacka, M. (2016). Experiencing and the realization of motherhood by teenage mothers. *Health Psychology Report, 4*(1), 24–40.

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

Ryff C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, *83*(1), 10–28. https://doi.org/10.1159/000353263

Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719–727. https://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Schiff, M., Zasiekina, L., Pat-Horenczyk, R., & Benbenishty, R. (2021). COVID-Related Functional Difficulties and Concerns Among University Students During COVID-19 Pandemic: A Binational Perspective. *Journal of Community Health*, *46*(4), 667–675. https://doi.org/10.1007/s10900-020-00930-9

Sheroun, D., Wankhar, D. D., Devrani, A., Lissamma, P. V., Gita, S. & Chatterjee, K. (2020). A Study to Assess the Perceived Stress and Coping Strategies among B.Sc. Nursing Students of Selected Colleges in Pune during COVID-19 Pandemic Lockdown. *International Journal of Science and Healthcare Research, 5*(2), 280-288.

Son, C., Hegde, S., Smith, A., Wang, X., & Sasangohar, F. (2020). Effects of COVID-19 on college students' mental health in the United States: Interview survey study. *Journal of Medical Internet Research, 22*(9), e21279. https://doi.org/10.2196/21279

Sun, S., Goldberg, S. B., Lin, D., Qiao, S. & Operario, D. (2020). Psychiatric symptoms, risk, and protective factors among university students in quarantine during the COVID-19 pandemic in China. *Globalization and Health, 17*(1), 15. https://doi.org/10.1186/s12992-021-00663-x

Trompenaars, F. & Hampden-Turner, Ch. (2020). *Riding the waves of culture.* McGraw Hill.

Wathelet, M., Duhem, S., Vaiva, G., Baubet, T., Habran, E., Veerapa, E., Debien, C., Molenda, S., Horn, M., Grandgenèvre, P., Notredame, C. E., & D'Hondt, F. (2020). Factors associated with mental health disorders among university students in France confined during the COVID-19 pandemic. *JAMA Network Open, 3*(10), e2025591. https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.25591

Wang, C. & Zhao, H. (2020). The Impact of COVID-19 on Anxiety in Chinese University Students. *Frontiers in Psychology, 11,* 1168. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01168

WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL)*:* Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine, 41*(10), 1403–1409. https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-k

Wolanin, A. (2013). Wspieranie pacjentów onkologicznych w starszym wieku w zakresie jakości i bilansu życia poprzez rozwijanie wdzięczności [Supporting oncological patients in old age in quality and review of life through developing gratitude]. *Psychologia Jakości Życia – Psychology of Quality of Life, 12*(2), 183-196.

Wolanin, A. (2016). Rozwój w kierunku szczęścia w psychologii pozytywnej: trening sił charakteru a dobrostan człowieka [Development towards happiness in positive psychology: Characterst rengths' training and human well- being]. *Rynek-Społeczeństwo-Kultura, 4*(20), 26-31.

Wolanin, A. (2020). Wdzięczność a dobrostan człowieka – zależność i mechanizmy [Gratitute and human well-being – dependencies and mechanisms]. *Polskie Forum Psychologiczne, 25*(4), 406-416.

World Health Organization. (2014, March 12).*WHOQOL: Measuring quality of life.* https://www.who.int/healthinfo/survey/whoqol-qualityoflife/en/

Ye, Z., Yang, X., Zeng, C., Wang, Y., Shen, Z., Li, X. & Lin, D. (2020). Resilience, Social Support, and Coping as Mediators between COVID-19-related Stressful Experiences and Acute Stress Disorder among College Students in China*. Applied Psychology: Health and Well-Being, 12*(4), 1074–1094. https://doi.org/10.1111/aphw.12211

Zawiślak, A. (2011). *Jakość życia osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną* [Quality of life of adults with intellectual disabilities]. Difin.

Zhou, T., Huang, S., Cheng, J., & Xiao, Y. (2020). The Distance Teaching Practice of Combined Mode of Massive Open Online Course Micro-Video for Interns in Emergency Department During the COVID-19 Epidemic Period. *Telemedicine Journal and E-health: The Official Journal of the American Telemedicine Association*, *26*(5), 584–588. https://doi.org/10.1089/tmj.2020.0079

Zhu, X. & Liu, J. (2020). Education in and After Covid-19: Immediate Responses and Long-Term Visions. *Postdigital Science and Education, 2*(10), 695-699. https://doi.org/10.1007/s42438-020-00126-3

European Research Studies Journal
Volume XXVIII, Issue 1, 2025

pp. 1085-1097

Spirituality in the Workplace: The Impact of Christian Values on Management Style and Employees' Psychological Well-being

Submitted xx/xx/xx, 1st revision xx/xx/xx, 2nd revision xx/xx/xx, accepted xx/xx/xx

Katarzyna Szmyd[1], Jan Rybak[2], Paweł Odziomek[3]

Abstract:

Purpose: *The aim of this article is to demonstrate how Christian spirituality and its associated values (such as human dignity, solidarity, integrity, humility, servanthood, and love for one's neighbor) can positively influence management styles within organizations and enhance employees' psychological well-being. The article seeks to integrate a spiritual perspective with modern management practices and mental health promotion in the workplace.*

Design/Methodology/Approach: *This work is theoretical and review-based, with elements of literature analysis. The authors draw on documents of the Catholic Church (e.g., the encyclical Laborem exercens), academic literature in the fields of work psychology and management, as well as practical examples (such as ServiceMaster and Caritas). The article also relies on statistical data concerning stress and occupational burnout, and on empirical studies exploring the impact of spirituality on employee well-being.*

Findings: *Work understood as a calling and a form of service enhances the sense of meaning and professional engagement. A Christian management style (e.g., servant leadership) fosters a culture of trust, respect, and collaboration. Christian spirituality can reduce stress and burnout levels, strengthening employees' mental resilience. Spiritual practices (prayer, reflection, meditation) support emotional balance. Implementing spiritual values in an organization presents challenges but, when grounded in respect for diversity, can effectively function regardless of employees' individual worldviews.*

Practical Recommendations: *The implementation of Christian values should be based on universal ethical principles and respect for diversity. Organizations should cultivate leadership rooted in servant leadership, promoting empathy, humility, and responsibility. It is advisable to create space for reflection, dialogue, and spiritual development in the workplace (e.g., workshops, retreats). Values should be integrated into human resource policies, evaluation systems, and internal communication. The personal example of leaders is essential for effectively embedding values into organizational culture.*

Originality value: *The originality of this article lies in the combination of Christian spirituality with contemporary management theory and practice, demonstrating its practical applicability in secular and professional contexts. The authors present spirituality not merely as a religious concept but as a tangible resource that enhances work quality, interpersonal*

[1]*Uniwersytet Ignatianum w Krakowie, Poland,*
https://orcid.org/0000-0002-6016-8564, e-mail: katarzyna.szmyd@ingatianum.edu.pl;
[2]*Politechnika Rzeszowska Ignacego Łukasiewicza, Poland,*
ORCID: 0000-0002-6664-519X, e-mail: j.rybak@prz.edu.pl;
[3]*ORCID 0000-0002-8611-7714, e-mail: pawelodziomek@gmail.com;*

relationships, and psychological health. It is a proposed management model grounded not only in efficiency but also in humanity, community, and meaningful purpose.

Keywords: *Management, employees, spirituality, mental well-being.*

JEL Code: *M14, Z12, J28.*

Paper type: *Research article.*

Declaration of interest statement*: The authors declare that they have no conflict of interest.*

1. Introduction

The modern workplace, according to recent research, is increasingly becoming a space where employees experience psychological and emotional difficulties. According to the "Closer Together" campaign report, as many as 52% of employees report emotional overload related to their work, and 55% believe that their job causes them significant stress and fatigue.

Additionally, 48% identify burnout as one of the main psychological threats in their professional environment (Grupa ArteMis, 2024). This portrayal of today's workplace stands in stark contrast to the spiritual and Christian perspective, which emphasizes the dignity and spiritual dimension of work.

The topic of spirituality in the workplace is gaining significance alongside the growing awareness that both mental and spiritual health are key components of employee well-being. The aim of this article is to demonstrate how Christian values can positively influence management styles and support the improvement of employees' mental health.

From the very beginning, the Bible presents work as more than a necessity or a means of livelihood—it is viewed as a form of human participation in God's creative act (see, Gen 1:28; 2:15). Saint Benedict, the founder of Western monasticism, formulated the well-known principle *"Ora et labora"—"pray and work"*, emphasizing the inseparability of labor and prayer and suggesting that work can—and should—be a path to sanctification (Rule of Saint Benedict, 2006).

Similarly, Saint John Paul II in his social encyclical *Laborem exercens* emphasizes the fundamental truth that "work is for man, not man for work" (John Paul II, 1981). He points out that through work, a person realizes their humanity, and grows both morally and spiritually. This makes the contrast with today's reality all the more

dramatic—where work, instead of leading to holiness and a fulfilled life, is often "demonized" as a source of suffering, stress, and psychological crises.

Therefore, it becomes essential to rediscover the spiritual dimension of work, to integrate Christian values into management, and to consciously care for the mental health of employees as a crucial element of modern leadership and mental health prevention strategies in the workplace.

2. Spirituality in the Workplace – Understanding the Concept

Spirituality in the workplace refers to employees' search for deeper meaning, values, and purpose in their daily professional activities. It encompasses various dimensions, including the pursuit of transcendence, personal growth, and the alignment of professional goals with one's core values and beliefs (Kapała, 2017). Spirituality differs from religiosity in that the latter is typically linked to institutional religious practice, including specific doctrines, rituals, and collective traditions.

In contrast, spirituality is more individual and universal, rooted in personal experience of transcendence and the inner search for meaning (Mausch and Surzykiewicz, 2016). Unlike religiosity, spirituality can also be expressed in secular contexts, which allows it to be integrated into diverse cultural and professional environments.

The relevance of spirituality in the workplace is growing, as studies increasingly indicate its importance in supporting both personal and professional development. Spirituality enhances employees' psychological well-being, increases stress resilience, improves interpersonal relationships, and positively influences their sense of fulfillment and satisfaction with their tasks (Mausch and Ryś, 2019). Employees who experience spirituality at work often display greater engagement, creativity, and loyalty to their organization, translating into improved performance and work quality.

Empirical research confirms that spirituality is a valuable personal resource that facilitates coping with professional demands while contributing to a higher quality of life and overall well-being (Radwańska, 2020). Spiritual practices such as reflection, meditation, and conscious emotional regulation can help employees manage daily challenges while supporting their inner peace and harmony. Incorporating spirituality into organizational management strategies can also foster a healthy organizational culture built on mutual respect, empathy, and a shared commitment to higher values.

3. Christian Values in the Context of Professional Work

Modern work culture increasingly confronts individuals with questions about the meaning, purpose, and ethics of their professional engagement. Unlike ancient

perspectives that often viewed manual labor as inferior, Christianity introduced a radically new outlook—recognizing work not only as a necessity but also as a space for spiritual, moral, and social development. Saint John Chrysostom once wrote, "Christ worked before He taught," highlighting that the dignity of labor was sanctified by the Son of God Himself (Szczur, 2014).

A central tenet of the Christian understanding of work is the recognition of the inherent dignity of the human person—regardless of the type of work performed, level of education, or social status. Work does not diminish a person's value; rather, it is the person who gives meaning to work through their actions. As John Paul II emphasized, "the person who works performs it always as a person" (*Laborem exercens*, no. 6). He adds, "Work has no value in itself, but through the fact that it is carried out by a person as a free and rational being" (*Laborem exercens*, no. 6).

In the social context, Christian values related to work go beyond the individual relationship between a person and their labor—they extend into the community. Solidarity, understood as the willingness to share burdens, help others, and care for the common good, is a foundational principle. "Solidarity must be the guiding principle of the social order and of the new world order" (*Laborem exercens*, no. 8). Saint John Chrysostom, deeply engaged in social issues, sharply criticized exploitation and the lack of social responsibility among wealthier Christians (Szczur, 2014, no. 25).

Every type of work carries a responsibility—not only toward others but also toward God, who entrusted humankind with the task of cultivating and caring for the Earth (Gen 2:15). Responsibility in the workplace means not only diligence and reliability but also a commitment to truth and the avoidance of dishonesty or manipulation. "Work results in participation in social life and contributes to the common good" (Szczur, 2014, no. 9).

Professional integrity is not merely about compliance with regulations but also acting according to conscience and justice—even when the system or leadership does not demand high ethical standards. "Work should be organized and carried out in a manner that respects human dignity" (Szczur, 2014, no. 15).

In the professional setting, where diverse personalities, interests, and tensions converge, values such as respect for others, the capacity to forgive, and a merciful attitude become particularly significant. An employee who shows understanding for a colleague's weakness, forgives offenses, and fosters dialogue introduces the spirit of the Gospel into the workplace. Love of neighbor and truth are among the fundamental Christian values that should be present not only in personal life but also in professional conduct (Frączek, 2017).

Humility is not the denial of one's worth, but a proper self-understanding—as a servant of the common good. Servanthood is a posture driven by the desire to serve

others. As John Paul II wrote, "Work is an expression of love: for oneself, for one's neighbor, for family, for the nation, and for all humanity" (*Laborem exercens*, no. 27). In the spirit of the Gospel, an employee does not merely perform tasks—they become an instrument of love.

The value of work is expressed not only in its utility but also in its salvific dimension. "The spirituality of work is based on the idea that through it, a person [...] becomes more fully human" (*Laborem exercens*, no. 24). This reflects the profound meaning of work in the Christian tradition—as a tool for sanctification and holiness. Work can deepen one's relationship with God and allow for a "living participation in His threefold mission: of Priest, Prophet, and King" (*Laborem exercens*, no. 24).

Values such as human dignity, solidarity, integrity, mercy, humility, and servanthood can be tangibly expressed in everyday professional and social situations. Human dignity is revealed, for example, in the respect shown to every employee—regardless of position or responsibility. Solidarity becomes real when a team member facing a personal crisis can count on support from coworkers.

Integrity shows in the courage to refuse dishonest requests, such as signing a falsified report—even under pressure. Mercy is practiced in simple acts—such as showing patience to a colleague who has made a mistake. Humility is openness to constructive feedback and willingness to change. Lastly, servanthood is evident in engaging in actions motivated not by profit, but by the desire to help—such as working for a nonprofit organization supporting those in need. These values are not just abstract ideals—they shape reality, strengthen relationships, and foster community.

3.1 Christian Management Style

The modern challenges faced by organizational leaders—in both the public and private sectors—require not only managerial competence but also an ethical compass and sensitivity to others. The Christian management style offers a model that combines effectiveness with profound respect for human dignity and a sense of responsibility for the common good.

This approach assumes that workplace relationships are not merely tools for achieving productivity goals, but should be grounded in values such as trust, responsibility, humility, justice, and love for one's neighbor (Bronk, 1993).

A central element of Christian management is the concept of servant leadership, rooted in the teachings of Jesus Christ: *"Whoever wants to become great among you must be your servant"* (Matthew, 20:26). In this model, the leader does not dominate others but adopts the role of one who supports, accompanies, and facilitates the growth of their colleagues. Such leadership is marked by humility, empathy, and a

readiness to serve—not as a sign of weakness, but as a moral and spiritual strength (Greenleaf, 1977).

An organizational culture inspired by Christian values is built on mutual respect and trust. Every employee—regardless of professional status—is seen as a person endowed with dignity and uniqueness. Such a culture fosters an environment in which workers feel valued and safe, which in turn promotes creativity, loyalty, and collaboration (Misztal, 2013). Values such as honesty, justice, and responsibility are not mere slogans but actively shape decision-making processes and business strategies (Kapała, 2017).

In the Christian approach to management, the human being is not a means to an end, but an end in themselves. The employer becomes a steward of the human person—not only in their role as a worker, but as a being with emotional, spiritual, and social dimensions. Individualized attention, care for work-life balance, dignified working conditions, and support for professional growth all express the principle of personalism (Frączek, 2017). Work is understood as a calling and a participation in God's creative mission.

Christian management is not merely a moral alternative to dominant market models—it also brings tangible, practical benefits to organizational performance and personal development. At its core is the conviction that organizations should be communities of people, not merely structures oriented toward profit maximization.

This approach holds that values such as dignity, solidarity, justice, responsibility, and love for others have a rightful place in the worlds of business and management (Bronk, 1993).

One of the measurable outcomes of implementing Christian values in management is increased employee motivation and engagement. Individuals who feel respected, recognized, and treated as whole persons tend to identify more strongly with the organization's mission and are more proactive.

Unlike management based on control and pressure, the Christian value-based approach emphasizes trust and support, which results in greater efficiency and team loyalty (Blanchard and Hodges, 2005). As Blanchard points out, a Gospel-inspired leader does not dominate but accompanies—and their strength lies in humility and service (Blanchard and Hodges, 2005).

Another important aspect is the improvement of interpersonal relationships within the organization. A Christian organizational culture, rooted in respect and kindness, promotes a work environment based on dialogue and cooperation. In such conditions, constructive communication, conflict resolution, and trust-based relationships flourish (Szczur, 2014). As Magdalena Kapała notes, a person's

spirituality permeates all aspects of life—including professional life—and can lead to a greater sense of purpose, satisfaction, and relational harmony (Kapała, 2017).

A crucial dimension of the Christian management style is ethical conduct in the economic sphere. Making decisions based on enduring moral values leads to transparent, honest, and accountable practices. This not only builds the internal integrity of the organization but also strengthens its external reputation—among clients, partners, investors, and the broader community (Nowak and Ożóg, 2007).

Contemporary ethical challenges such as manipulation, instrumental treatment of people, unethical marketing, or exploitation highlight the need for deeply rooted values that regard the human person not as a means, but as a goal.

In a time of global crises of trust in institutions, organizations, and leaders, the Christian approach to management offers not only an inspiring alternative but a necessary path toward a more sustainable future of work—one in which effectiveness goes hand in hand with concern for the human person, and growth is achieved not at the cost of dignity, but through it (*Laborem exercens*, 1981, no. 27).

4. The Impact of Christian Spirituality on Employees' Mental Well-Being

One of the key factors influencing an employee's mental health is the sense of meaning and purpose derived from their work. In Christian spirituality, professional work is not merely a source of income but a means of fulfilling one's vocation, serving others, and participating in the act of creation. This perspective gives work a deep, existential dimension that can counteract feelings of monotony and meaninglessness.

According to research by W.B. Wrzesniewski and A. Grant, individuals who perceive their work as a "calling" report higher levels of satisfaction, engagement, and psychological resilience compared to those who view it merely as a job (Wrzesniewski and Grant, 2010).

The values rooted in Christian spirituality—such as love of neighbor, forgiveness, humility, service, and integrity—are powerful tools for combating stress and burnout. Promoting attitudes of empathy, understanding, and solidarity can significantly reduce tension and conflict within teams. Spiritual practices such as prayer, Christian meditation, and participation in religious community life contribute to inner calm and better emotional regulation (Pargament, 1997). As shown in a study by J. Pargament, individuals who practice spirituality demonstrate greater coping abilities and lower levels of anxiety and depressive symptoms (Koenig, McCullough, and Larson, 2001).

Companies that consciously implement Christian values within their organizational culture often achieve not only better outcomes in terms of employee well-being but

also increased team loyalty and effectiveness. An example is the American company *ServiceMaster*, whose motto is *"We honor God in all we do."* The company consistently promotes honesty, respect for both employees and clients, and supports work-life balance. The result is a low employee turnover rate and high job satisfaction (Nash and McLennan, 2001).

A similar approach is adopted by the Polish home hospice network *Caritas*, where both medical and administrative staff emphasize that working in alignment with Christian values gives their daily tasks deep meaning and helps them cope with emotionally difficult situations.

Scientific studies confirm that spirituality—not necessarily as institutional religiosity, but as a deep relationship with God and a system of personal values—has a positive impact on mental health. According to a research review published by Koenig *et al.* (2012), spirituality is associated with lower levels of depression, greater stress resilience, and more effective coping mechanisms during life crises.

Furthermore, a 2020 report by the Gallup Institute indicates that employees who report that their workplace supports spiritual growth are, on average, 30% more engaged and less prone to burnout (Gallup, 2020). These findings support the thesis that Christian spirituality can serve as a genuine source of psychological well-being and employee motivation.

4.1 Challenges and Barriers to Implementing Christian Values in the Workplace

Despite their positive impact on organizational culture and employee well-being, implementing Christian values in the workplace comes with a set of challenges. It requires sensitivity, wisdom, and a high level of responsibility on the part of leaders and managers.

Modern workplaces are often culturally and ideologically diverse environments. Employees represent a range of religious traditions—or may not identify with any religion at all. In such settings, referencing Christian values may be perceived as favoring one religious tradition over others (Wuthnow, 1996). This can lead to tensions or feelings of exclusion if the principle of respect and openness to diversity is not maintained.

For this reason, it is essential to clearly distinguish between spirituality and institutional religiosity—values such as human dignity, solidarity, humility, and servanthood are universal and can be accepted regardless of religious affiliation (Fry, 2003).

One common barrier is the mistaken association of spirituality with religious indoctrination. Employees may fear that promoting Christian values entails pressure

to participate in religious practices or to adopt a specific worldview (Nash and McLennan, 2001). These misunderstandings often stem from a lack of clear communication regarding the purpose and method of value implementation. It is therefore crucial to emphasize that the goal is not to impose faith, but to foster a culture grounded in respect, responsibility, and care for the common good—principles that can be shared by believers and non-believers alike (Hicks, 2003).

Another significant challenge is the lack of specific tools and strategies for effectively implementing Christian values within organizational structures. These values often remain at a declarative level—visible in the company's mission statement but not reflected in daily decisions, interpersonal relations, or performance evaluations (Cavanagh and Bandsuch, 2002).

To address this, it is necessary to integrate these values into human resource policies, motivation systems, leadership training, and internal communication strategies. It is equally important to cultivate authentic leadership that not only proclaims values but embodies them in daily conduct (Kriger and Seng, 2005).

To effectively overcome these barriers, organizations must adopt concrete and thoughtful strategies that take into account varying beliefs, organizational readiness, and the real needs of employees. A key element is clear and inclusive communication about values—avoiding language specific to religious institutions and instead focusing on universal ethical concepts such as dignity, honesty, solidarity, and responsibility. Presenting values in a way that is understandable and open to diversity encourages greater acceptance and reduces the risk of misunderstanding or mistrust (Benefiel, 2005).

Another effective tool is offering leadership development programs, through which managers can build skills in value-based leadership, empathetic communication, and conflict resolution. Research shows that leaders who identify with a deeper sense of purpose in their work are more likely to build trust-based and respectful relationships, which are critical to transforming organizational culture (Mitroff and Denton, 1999).

Creating space for reflection and dialogue—at both the team and organizational levels—can also be beneficial. Meetings, workshops, or retreat days (even in spiritually neutral formats) help deepen the awareness of work's purpose, encourage the exchange of experiences, and foster a sense of community. These activities also give employees the opportunity to share their personal understanding of values and how those values can be applied in professional life.

Ultimately, the key to successfully embedding values lies in promoting behaviors, not just declarations. Employees are much more influenced by what they observe in their leaders' daily behavior than by official slogans in the company's mission statement. Therefore, leadership style, decision-making processes, responses to

mistakes, and crisis communication are all true "tests" of whether values are genuinely being lived out (Zohar and Marshall, 2004).

Equally important is the creation of a trusting environment in which every employee—regardless of their beliefs or position—feels safe to express themselves, grow, and realize their spiritual potential. Studies show that spirituality (understood as the search for meaning, depth, and connection with the transcendent dimension of life) contributes to greater psychological resilience, lower stress levels, and improved interpersonal relationships (Pargament, 1997).

Implementing Christian values in the workplace is a process that demands time, maturity, and authenticity. It is not free from tensions or misunderstandings, but its fruits—such as a greater sense of meaning, engagement, and relational harmony—demonstrate that it is a worthwhile and meaningful endeavor.

5. Conclusion

The modern workplace is increasingly becoming a space where the spiritual and psychological needs of individuals are brought to the forefront. Rising rates of burnout, stress, and a sense of meaninglessness indicate that organizations focused solely on efficiency and results often fail to meet the deeper expectations of their employees.

In this context, Christian spirituality emerges as an important and effective element of contemporary management—one that allows for the integration of both the human and spiritual dimensions into daily professional life. Work becomes more than a duty; it can be a path to personal growth, relationships, and a deeper sense of meaning.

Christian values such as human dignity, honesty, solidarity, servanthood, and love of neighbor not only help shape a positive organizational culture but also effectively reduce tension, crises, and alienation. The implementation of these values does not mean imposing religiosity, but rather creating a space in which everyone—regardless of worldview—can feel seen, respected, and supported.

Empirical studies confirm that spirituality in the workplace contributes to improved mental health, increased meaning and engagement, and greater resilience to stress.

The findings of this analysis suggest that Christian spirituality can be treated as a real asset in organizational management. Its application is not limited to religious environments—it can also function in secular contexts, serving as a source of universal values that give deeper meaning to work. In this way, an organization becomes not merely a structure for producing goods and services, but a community of persons where care for the human being is as important as concern for results.

In the process of implementing these values, a special role is played by leaders, who should foster an organizational culture rooted in trust, mutual respect, and responsibility. Leaders who communicate values in an inclusive and authentic way become more than managers—they become guides who support the growth of others.

Leadership inspired by Christian spirituality is not about domination or control, but about accompaniment, attentive listening, and creating space for dialogue and reflection. In this way, work ceases to be merely a means to an end and becomes a place where people can experience meaning, community, and spiritual growth.

Christian value-based management is not an idealistic model detached from reality, but a concrete proposal that responds to the real needs of modern organizations. When implemented with respect for worldview diversity, it can contribute to the creation of a healthier, more sustainable, and just work environment. It is a path worth pursuing—not only for the sake of better management, but above all for the sake of greater humanity in the workplace.

6. Summary

The article explores the significance of Christian spirituality in the context of the modern workplace, which increasingly becomes a space of serious psychological and emotional challenges for employees. The author argues that spiritual values—especially Christian ones—can serve as an effective response to the crisis of meaning, stress, and professional burnout. The Christian approach to work, rooted in the Bible and the teaching of the Church, presents work as a path to sanctification, human development, and community building.

The article outlines the distinction between spirituality and religiosity, emphasizing that spirituality is an individual pursuit of meaning and values, also possible in secular contexts. It demonstrates that spirituality can have a real impact on improving employees' mental well-being, increasing their engagement and resilience to stress, as well as strengthening interpersonal relationships. Christian values—such as human dignity, solidarity, honesty, mercy, humility, and service—can be effectively integrated into everyday professional life, influencing organizational culture.

The article further presents a model of Christian leadership based on the concept of servant leadership. In this model, the leader does not dominate but supports and accompanies others, guided by responsibility, humility, and concern for the common good. This approach translates into greater employee loyalty and engagement, improved team relations, and a more positive workplace atmosphere.

The article also identifies barriers to implementing Christian values in the workplace, such as cultural resistance, religious diversity, misconceptions about

spirituality being synonymous with religiosity, and the lack of clear implementation strategies. The author suggests ways to overcome these obstacles, including open communication, leadership training, leading by example, and building a culture of trust.

In conclusion, the article points out that Christian spirituality can be a valuable and universal resource in organizational management, promoting personal growth, community, and the mental well-being of employees. It offers a model of leadership based not only on effectiveness but, above all, on humanity, relationships, and meaningful purpose.

References:

Benefiel, M. 2005. The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. The Leadership Quarterly, 16(5), 723-747.

Biblia Tysiąclecia. 2003. Pallotinum.

Blanchard, B., Hodges, P. 2005. Lead Like Jesus. Thomas Nelson.

Bronk, A. 1993. Wartości chrześcijańskie (Uwagi amatora). Roczniki Filozoficzne, 41(2), 59-71.

Cavanagh, G.F., Bandsuch, M.R. 2002. Virtue as a benchmark for spirituality in business. Journal of Business Ethics, 38(1), 109-117.

Frączek, A. 2017. Rodzina i wartości chrześcijańskie jako elementy tożsamości kulturowej. Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna.

Fry, L.W. 2003. Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly, 14(6), 693-727.

Gallup. 2020. Faith and Wellness in the Workplace.

Greenleaf, R.K. 1977. Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Paulist Press.

Grupa ArteMis. 2024. Bliżej Siebie. Presja zmian a emocje i zdrowie psychiczne w środowisku pracy. Warszawa.

Hicks, D.A. 2003. Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership. Cambridge University Press.

Jan Paweł II. 1981. Laborem exercens. Libreria Editrice Vaticana.

Kapała, M. 2017. Duchowość jako niedoceniany aspekt psyche. Propozycja nowego ujęcia duchowości w psychologii – kategoria wrażliwości duchowej. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, 30(1), 7-19.

Koenig, H.G. 2012. Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications. ISRN Psychiatry, 1-33.

Koenig, H.G., McCullough, M.E., Larson, D.B. 2001. Handbook of Religion and Health. Oxford University Press.

Kriger, M., Seng, Y. 2005. Leadership with inner meaning: A contingency theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly, 16(5), 771-794.

Mausch, K., Ryś, E. 2019. Duchowość a zdrowie. Akademia im. Jakuba z Paradyża.

Misztal, W. 2013. Praca i duchowość. Studia Socialia Cracoviensia, 5(1), 49-55.

Mitroff, I.I., Denton, E.A. 1999. A Spiritual Audit of Corporate America. Jossey-Bass.

Mausch, K., Surzykiewicz, J. 2016. Duchowość i religijność a wybór zawodu przez młodych ludzi. Labor et Educatio, nr. 4, 151-190.

Nash, L.L., McLennan, S. 2001. Church on Sunday, Work on Monday: The Challenge of Fusing Christian Values with Business Life. Jossey-Bass.

Nowak, M., Ożóg, T. (Eds.). 2007. Wychowanie chrześcijańskie: między tradycją a współczesnością. Wydawnictwo KUL.

Pargament, K.I. 1997. Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice. Guilford Press.

Radwańska, E. 2020. Związek poziomu duchowości z jakością życia pacjentów z niewydolnością serca (praca doktorska, Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu).

Reguła św. Benedykta. 2006. (Tłum. T.M. Dąbek). Wydawnictwo Benedyktynów Tyniec.

Surzykiewicz, J. 2016. Duchowość i religijność a wybór zawodu przez młodych ludzi. Labor et Educatio, (4), 129-139.

Szczur, P. 2014. Praca w życiu chrześcijanina. Stanowisko św. Jana Chryzostoma. Verbum Vitae, 25, 171-201.

Wrześniewski, W., Grant, A. 2010. Calling and job design: How work as a calling matters. Academy of Management Journal, 53(6), 1217-1237.

Wuthnow, R. 1996. Restructuring of American Religion: Society and Faith Since World War II. Princeton University Press.

Zohar, D., Marshall, I. 2004. Spiritual Capital: Wealth We Can Live By. Berrett-Koehler.

European Research Studies Journal
Volume XXVIII, Issue 2, 2025

pp. 809-823

Mental Resilience and Satisfaction with Life - Organizational Perspective

Submitted 23/04/25, 1st revision 08/05/25, 2nd revision 20/05/25, accepted 30/06/25

Jan Rybak[1], Katarzyna Szmyd[2]

Abstract:

Purpose: *The aim of the paper is to investigate the relationship between mental resilience and satisfaction with life on the empirical level. Whereas, on the theoretical level we aim to investigate the organisational factors, organisational stress in particular, that can influence the relationship in question.*
Design/Methodology/Approach: Tools: *Satisfaction with Life Scale, Polish adaptation of Ego Resiliency Scale. Sample 360 subjects (211 females and 149 males). Average age: 24.78.*
Findings: *We hypothesised that: H1: There is a positive relationship between mental resilience and SWL, H2: Males exhibit a greater level of mental resilience than woman. Hypothesis number 1 was confirmed. However, it turned out that there are no gender differences in resilience.*
Practical implications: *Resilience trainings should be implemented in the organisations, because this trait fosters employees well-being also through the assumed mitigating the effects of the organisational stress.*
Originality/value: *Embedding resilience – SWL relationship in a specific context of industrial organisations.*

Keywords: *Mental resilience, satisfaction with life, employees well-being, organisational stress.*

JEL Code: *J28, M12, M10.*

Paper type: *Research article.*

Declaration of interest statement: *The authors declare that they have no conflict of interest.*

[1]*Politechnika Rzeszowska Ignacego Łukasiewicza, Poland,*
ORCID:0000-0002-6664-519X, j.rybak@prz.edu.pl;
[2]*Uniwersytet Ignatianum w Krakowie, Poland,*
https://orcid.org/0000-0002-6016-8564, katarzyna.szmyd@ingatianum.edu.pl;

1. Introduction

The contemporary work environment is marked by rapid change, increasing task complexity, and ever-growing demands placed on employees. Faced with time pressure, job insecurity, information overload, and frequent organizational transformations, the importance of individual psychological resources that enable effective functioning under challenging conditions has significantly increased.

One of the most crucial of these resources is mental resilience – the individual's ability to adapt, regain balance after experiencing stress, and maintain effectiveness despite adversity. At the same time, the impact of organizational stress – particularly when chronic and poorly managed – cannot be overlooked, as it may lead to a decline in well-being and overall life satisfaction.

From an organizational perspective, the relationship between employees' mental resilience and their general life satisfaction is becoming an area of growing interest. An increasing number of studies suggest that high levels of mental resilience not only buffer the negative effects of workplace stressors but also foster long-term well-being, greater engagement, and improved quality of life – both professionally and personally. Thus, cultivating and strengthening mental resilience can be seen as a key component of human resource strategies aimed at promoting sustainable organizational development and employee well-being.

The aim of this article is to explore the interrelations between mental resilience and life satisfaction within the organizational context. The authors analyse existing theoretical models and empirical findings, identifying psychological and organizational factors that influence this relationship.

The article also seeks to address how organizations can support the development of mental resilience among their employees as a form of stress prevention and a foundation for enhancing the quality of both professional and personal life.

1.1 Psychological Resilience – Definition and Key Aspects

Psychological resilience is the ability of an individual to effectively cope with adversity, stress, and traumatic experiences while maintaining or quickly regaining psychological balance. In psychological literature, resilience is considered a dynamic adaptive process, influenced by both individual characteristics and social context. Key aspects of psychological resilience include emotional regulation, a positive perception of difficulties, and access to social support.

Psychological resilience (resilience) is a concept that has gained particular importance in positive, clinical, and occupational psychology. It is defined as the ability of an individual to respond adaptively to difficulties, stressors, and to quickly return to balance after experiencing them (Ogińska-Bulik and Juczyński, 2011).

From a dynamic perspective, resilience is viewed as a process rather than a fixed trait – individuals can develop their resilience throughout life in response to various challenges and experiences (Borucka and Pisarska, 2012).

1.2 Key Characteristics of Psychologically Resilient Individuals

Individuals with a high level of psychological resilience exhibit a specific set of traits that enable them to cope effectively with adversity. The most commonly mentioned include:

- Cognitive and emotional flexibility – the ability to shift perspective, adapt to new situations, and effectively manage emotions (Grzegorzewska, 2013).
- Perseverance and determination – striving toward goals despite obstacles and setbacks (Ogińska-Bulik and Juczyński, 2011).
- Adaptability – the ability to quickly adjust to change and a readiness to modify behavior in response to new environmental demands (Borucka and Pisarska, 2012).
- Sense of self-efficacy – belief in one's abilities and competencies, which increases motivation and willingness to take on challenges (Sęk and Cieślak, 2006).

These traits serve a protective function – they help mitigate the negative impact of stress and increase the likelihood of positive adaptation in crisis situations.

1.3 Factors Shaping Psychological Resilience

The development of psychological resilience is the result of an interaction between multiple factors, both biological and environmental. The most important include:

- **Genetic and neurobiological factors** – individual temperamental differences, functioning of the nervous system, and neurotransmitter levels (Szwajca, 2014).
- **Environmental factors** – the quality of interpersonal relationships, social support, and family and educational climate significantly influence the development of resilience, especially during childhood and adolescence (Borucka and Pisarska, 2012).
- **Life experiences** – both negative (e.g., trauma, loss) and positive (e.g., achievements, emotional support) shape coping mechanisms and may influence the development of adaptive strategies (Grzegorzewska, 2013).

It is important to note that psychological resilience does not mean the absence of negative emotions – resilient individuals also experience anxiety, sadness, or anger, but they are able to regulate these emotions effectively and prevent them from having a destructive impact on functioning (Ogińska-Bulik and Juczyński, 2011).

2. The Psychology of Life Satisfaction: Traits, Domains, and Cultural Influences

Life satisfaction is widely recognized in psychology as a core aspect of subjective well-being, encompassing individuals' reflective evaluations of their life as a whole (Diener, 1984; Diener *et al.,* 1985). Unlike fleeting emotions or momentary happiness, life satisfaction is a cognitive judgment based on a person's comparison of their actual life circumstances with their ideal standards (Diener, 1984). This evaluation is inherently subjective and varies across individuals, depending on personal goals, values, and cultural norms (Diener *et al.,* 2003).

Research has shown that personality traits play a crucial role in shaping life satisfaction. In particular, individuals high in extraversion and low in neuroticism tend to report higher levels of satisfaction (Diener and Lucas, 1999; Steel *et al.,* 2008). These traits influence how people experience events and interpret challenges, affecting their overall outlook on life.

Additionally, domain-specific satisfaction—such as satisfaction with one's job, health, relationships, and financial situation—contributes to overall life satisfaction, suggesting that well-being is influenced both from the "bottom up" (accumulation of domain satisfaction) and "top down" (general dispositions and personality) (Cummins, 1996).

Life satisfaction also tends to exhibit a degree of stability over time, especially in adulthood, although it can be affected by major life events such as unemployment, illness, or divorce (Diener and Lucas, 1999).

Importantly, cultural context shapes how people define and pursue a satisfying life. For example, in individualistic cultures, life satisfaction is often tied to personal achievements and autonomy, whereas in collectivistic cultures, it may be more closely linked to family harmony and social connectedness (Diener *et al.,* 2003). As such, understanding life satisfaction requires a multidimensional approach that considers psychological traits, life circumstances, and sociocultural background.

2.1 Life Satisfaction and Work Organization

Life satisfaction, understood as an overall assessment of one's life in terms of fulfillment, balance, and well-being, is significantly shaped by the conditions of the work environment. Work organization—including the structure of responsibilities, the form of employment, and organizational culture—is one of the key factors influencing an individual's subjective sense of quality of life (Czapiński and Panek, 2015).

Research by Lubrańska (2014) indicates that flexible forms of employment, allowing employees to adjust the time and place of their work to individual needs,

contribute to an increased sense of autonomy and control over one's own life. This kind of autonomy translates into better management of both professional and private roles, resulting in higher satisfaction from both work and personal life.

At the same time, as Rogozińska-Pawełczyk and Kołodziejczyk-Olczak (2008) point out, lack of control over tasks, excessive workload, or poorly defined job roles can lead to chronic organizational stress, which negatively affects psychological well-being and overall life satisfaction.

Equally important is the aspect of the psychological climate within the organization, which plays a significant role in shaping employees' daily experiences and their subjective well-being. As Wołowska (2013) emphasizes, a positive work climate—characterized by social support, recognition from supervisors, and a sense of organizational justice—fosters a sense of belonging and self-worth, which directly translates into higher life satisfaction.

Conversely, environments marked by conflict, unclear promotion criteria, or low financial rewards lead to reduced intrinsic motivation and an increased risk of burnout (Michoń, 2008). Job security also plays a critical role—in conditions of instability and unpredictability, employees are more likely to experience anxiety and tension, which adversely affects not only their performance but also their life satisfaction outside of work (Czernecka and Czerw, 2010).

In light of these findings, organizations that prioritize employee well-being through thoughtful job design and a trust-based organizational culture not only gain more engaged employees but also contribute to their broader, existential well-being.

Keeping in mind all the introductory remarks we made above, it should be stated that the relationship between resilience and SWL, especially from organisational psychology perspective, does not happen in the vacuum. Resilience is a trait that (presumably) helps the individuals cope with the adversities in harsh, stressful or unfriendly environment. These adversities and challenges can be gathered under the umbrella named "(organisational) stress".

2.2 Organisational Stress – Roots, Coping and Consequences

Stress is a multidimensional phenomenon that attracts interest across various scientific disciplines, including psychology, medicine, and sociology. The concept of stress can be understood both as an external stimulus that disrupts the body's homeostasis and as an emotional or physiological response to environmental demands.

The understanding of stress has evolved from biological perspectives—such as Selye's theory, which introduced the concept of the General Adaptation Syndrome

(GAS)—to psychosocial approaches that consider the influence of social and cognitive factors (Hobfoll, 2006; Konieczny, 2014).

Organizational stress, also known as occupational stress, is defined as an employee's response to unfavorable working conditions that exceed their adaptive capabilities, leading to disruptions in psychological and physical functioning (Gólcz, 2012). It results from the interaction between workplace demands and the individual's ability to meet them.

The main sources of organizational stress include:

- **High job demands:** Excessive quantitative workload (e.g., a large number of tasks, time pressure) and qualitative overload (e.g., complex tasks, responsibility for decisions) can lead to employee burnout and strain (Żołnierczyk-Zreda, 2015).
- **Low task control**: A lack of autonomy over how work is performed, scheduling, or organizational decision-making increases feelings of helplessness and stress (Karasek and Theorell, 1990).
- **Interpersonal conflicts:** Tensions in relationships with supervisors, colleagues, or clients, as well as mobbing and lack of social support, are significant stressors (Sęk and Cieślak, 2006).
- **Job insecurity:** Fears related to job loss, organizational restructuring, or changes in employment structure negatively affect employees' sense of security (Molek-Winiarska, 2015).

Long-term organizational stress has serious consequences for both individuals and the organization as a whole. The most commonly observed outcomes include:

• **Burnout** – characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a reduced sense of personal accomplishment. It results from chronic stress and work overload (Maslach and Leiter, 2011).
• **Decline in motivation and performance** – stress reduces employee engagement, leads to decreased productivity, and worsens the quality of work performed (Ogińska-Bulik, 2006).
• **Health problems** – stress can lead to psychosomatic symptoms such as headaches, digestive issues, and insomnia, as well as more serious conditions, including heart disease and depression (Selye, 1977).
• **Increased employee turnover** – job dissatisfaction and chronic stress increase the risk of absenteeism and voluntary resignation, which in turn generates additional costs related to recruiting and training new employees (Cox and Griffiths, 2005).

From an organizational perspective, effective time and task management plays a key role in reducing stress. This includes planning, prioritizing tasks, and delegating responsibilities. Implementing these strategies not only improves work comfort but

also helps prevent occupational burnout, thereby supporting employees' long-term functioning in the workplace.

2.3 Aim and Hypotheses

The aim of the paper is to investigate the relationship between mental resilience and satisfaction with life on the empirical level. Whereas, on the theoretical level we aim to investigate the organisational factors, organisational stress in particular, that can influence the relationship in question.

Based on the analysis of the literature in the field of management, organisational psychology and positive psychology we put forward the following hypotheses:

H1: There is a positive relationship between mental resilience and SWL.

As presented above, mental resiliency is a trait that plays a crucial role in coping with life difficulties (Kaczmarek, 2011). Thus, a resilient individual – through better coping mechanisms – should gain a greater command over the environment, which should directly translate into their greater SWL.

H2: Males exhibit a greater level of mental resilience than woman.

There is a long history of the stereotype of men being mentally stronger than women. This stereotype is, of course, totally outdated in the modern era, where females successfully simultaneously fulifill a great many of social roles getting by not an inch worse than males.

They successfully perform duties in many professions including the uniformed services. Nonetheless – based on the meta-anlysis of research – we expect a higher level of resiliency in men (Gök *et al.,* 2021).

3. Research Methodology

3.1 Tools

We used two psychological questionnaires:

1. *Satisfaction with Life Scale (SWLS):*

To measure subjective life satisfaction, we used the Satisfaction with Life Scale (SWLS) developed by Diener *et al.* (1985), in the Polish adaptation by K.S. Jankowski (2015). The SWLS is a widely recognized tool that evaluates the cognitive component of subjective well-being. It consists of 5 items, each rated on a 7-point Likert scale ranging from 1 (I strongly disagree) to 7 (I strongly agree). Higher scores indicate greater satisfaction with life. A sample item is: “In most ways

my life is close to my ideal." The scale demonstrates high internal consistency and has been validated in various cultural contexts, including the Polish population.

2. *KSP Questionnaire – Measure of Psychological Resilience:*

To assess psychological resilience, we used the KSP Questionnaire – a Polish adaptation of the Ego Resiliency Scale by Łukasz Kaczmarek (2011). This instrument comprises 14 statements rated on a 4-point Likert scale, with responses ranging from 1 (strongly disagree) to 4 (strongly agree). The KSP Questionnaire captures the individual's ability to adapt flexibly to changing and potentially stressful life circumstances. The tool has demonstrated satisfactory psychometric properties, with reliability (Cronbach's alpha) $\alpha = .78$ in the current version. This makes it suitable for research involving young adult populations.

3.2 Sample

The sample consisted of 360 participants, including 211 women and 149 men. The average age of the participants was 24.78 years (*SD* – 6.82), indicating that the majority of the sample comprised young adults, university students most likely early-career individuals.

The demographic structure of the sample was sufficient to enable basic group comparisons (e.g., gender differences in resilience), although it should be noted that the sample was not stratified or randomized, and thus does not necessarily represent the general population. Nonetheless, the sample size was adequate for correlational and variance analyses, including the gender effects.

3.3 Procedure

Participation in a study was voluntary, anonymous and unpaid. The subjects were informed about the purpose and course of the study, and their participation was obtained before further procedure.

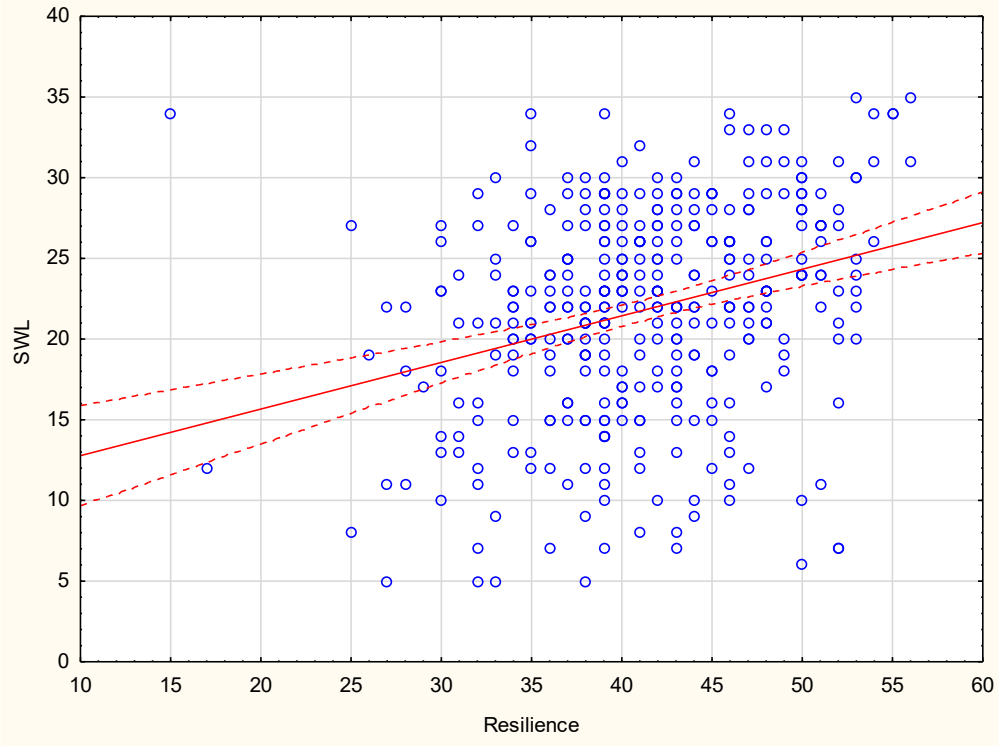
Both instruments were administered online, and participants completed them in a self-report format, which allowed for efficient data collection and ensured participant anonymity.

The participants were advised to fill out the forms in the conditions of privacy to avoid distraction in order to obtain the reliability of the gathered data.

4. Research Results

We obtained the mean for resilience $M = 41{,}27$ ($SD = 6.66$) and for SWL – $M = 21{,}81$ ($SD = 6{,}52$). Correlation between resilience and SWL turned out to be statistically significant ($r = .29$, $p < .05$).

Figure 1. *Correlation between resilience and SWL*



Source: *Own work.*

The mean value of resilience for men was 41,48 (*SD* = 6,34) and for women – *M* = 41,10 (*SD* = 6,89). The comparison of the groups was insignificant - *F*(358) = 1,17, *p* = 0,28. The mean values for the variables are presented in Table 1.

Table 1. *Mean Values and Standard Deviations of Resilience by Gender*

Gender	*M*	*SD*	*F*	*p*
Men	41.48	6.34		
Women	41.10	6.89	1.17	0.28

Source: *Own work.*

We received the following reliability results for the tools we used: Satisfaction with Life Scale – Cronbach's α = .87, KSP Questionnaire - Cronbach's α = .80, as presented in Table 2.

Table 2. *Relability of Measures*

Instrument	Cronbach's α
Satisfaction with Life Scale	.87
KSP Questionnaire	.80

Source: *Own work.*

5. Discussion

Our study aimed to investigate the relationship between psychological resilience and satisfaction with life (SWL), as well as potential gender differences in resilience.

5.1 Positive Relationship between Mental Resilience and SWL

Hypothesis number 1 was confirmed. Our study shows a positive correlation between mental resilience and SWL. The obtained correlation coefficient indicates a small but existent relationship. This result suggests that people who are more mentally resilient tend to rate their lives as more satisfying. Mental resilience is widely recognized as a key factor in psychological well-being, particularly in the context of coping with adversity.

Defined as the ability to adapt positively in the face of stress or trauma, resilience enables individuals to maintain relatively stable mental health despite encountering significant challenges (Kaczmarek, 2011; Masten, 2001 – developmental analysis). Resilient individuals tend to approach life's difficulties with a sense of perseverance and adaptability, employing constructive coping mechanisms that mitigate the negative emotional and cognitive impact of stressors (Fletcher and Sarkar, 2013).

Effective coping strategies associated with resilience—such as cognitive reappraisal, problem-solving, and seeking social support—can significantly enhance an individual's sense of agency and control over their environment (Taylor and Stanton, 2007). This perceived control is a central component of psychological functioning and is positively correlated with life satisfaction (Diener *et al.,* 1985).

Individuals who feel competent in managing their circumstances are more likely to set and achieve personal goals, sustain meaningful relationships, and experience greater fulfilment in daily life. As such, resilience contributes not only to the reduction of distress but also to the cultivation of positive psychological outcomes.

Empirical research suggests that resilience plays a mediating role between adverse experiences and subjective well-being. For example, individuals with higher levels of resilience often report greater life satisfaction even when faced with chronic stress or trauma (Hu *et al.,* 2015). This is likely due to their ability to reframe negative events, maintain a sense of purpose, and engage in proactive coping behaviors that preserve mental health. Thus, a resilient individual—through more effective coping mechanisms—gains a greater sense of mastery over their environment, which in turn supports greater satisfaction with life.

In sum, resilience is not merely a buffer against psychological distress; it is also a dynamic resource that enhances one's capacity for well-being. By fostering a mindset geared toward growth and adaptability, resilience plays a foundational role in achieving and sustaining life satisfaction, even in the face of adversity.

5.2 The Mediating Role of Stress

We expect that the relationship between resilience and SWL is significantly influenced by the mediating role of stress. Individuals with higher resilience tend to experience lower levels of stress or cope with it more effectively due to psychological resources such as optimism, self-efficacy, and problem-solving skills, which buffer the negative impact of stressors (Smith *et al.,* 2019; Tugade *et al.,* 2004).

In turn, elevated perceived stress is strongly associated with reduced life satisfaction, as chronic stress diminishes well-being, interferes with goal attainment, and harms interpersonal relationships (Cohen *et al.,* 1983; Diener *et al.,* 1985). Although resilience is positively related to life satisfaction, this connection may be indirect, with resilience enhancing well-being primarily through its ability to reduce perceived stress (Connor and Davidson, 2003; Lazarus and Folkman, 1984).

5.3 Resilience – No Gender Differences

Hypothesis number 2 was not confirmed. Our study suggest that there are no gender differences with regard to mental resilience. While some studies have noted variations in coping mechanisms or expressions of emotional strength (see: Hu et al., 2015 – meta-analysis), the overall capacity for resilience—defined as the ability to adapt positively to adversity—appears to be comparable across genders (Campbell-Sills *et al.,* 2009; Liu *et al.,* 2020). These findings highlight the importance of considering individual and contextual factors over biological sex when assessing resilience.

5.4 Practical Implications

These findings have both theoretical and practical implications. From a theoretical standpoint, they support the conceptualization of resilience as a relevant predictor of subjective well-being. Practically, they highlight the potential value of resilience-enhancing interventions both among the individuals and within the organisations, as a part of programs aimed at improving life satisfaction.

Interventions such as cognitive-behavioral training, mindfulness, or strengths-based coaching have shown the promising results in increasing individuals' resilience and could therefore indirectly contribute to the increased life satisfaction (Robertson *et al.,* 2015).

Interventions aimed at boosting resilience can also be considered not only in the organisational context but also in the clinical settings, resulting – hopefully – in increasing patients' SWL. For instance, 12-week intervention study, that involved nurses from the intensive care unit, showed a significant decrease in PTSD symptom score after the intervention (2-day educational workshop) (Mealer et al., 2014).

5.5 Limitations and Future Directions

Nevertheless, some limitations should be acknowledged. The cross-sectional nature of the study prevents causal inferences, and the use of self-report measures may be susceptible to social desirability bias. Future research could benefit from longitudinal designs to explore how changes in resilience over time may influence SWL, and whether other factors — such as age, socioeconomic status, or personality traits — moderate this relationship. Particularly – while studying the relationship between mental resilience and SWL - the mediating role of stress, coping styles etc., should be investigating.

What would also be extremely interesting is studying resilience – SWL relationship in a broader biological / evolutionary perspective. Although the concept of resilience is being studied in the field of positive psychology, it seems totally in line with the basic assumptions of Charles Darwin's theory (1964, original work 1859).

In uncertain or threatening environments, those who could withstand stress, maintain functionality, and seek new opportunities had a survival advantage (Ellis et al., 2011). Not only pinning down theoretically resilience in the evolutionary perspective is ahead of us, but some exciting experiments aimed at studying this adaptation are needed to be designed and carried out.

6. Conclusions

The study provides empirical support for the positive association between mental resilience and satisfaction with life (SWL). Individuals who demonstrate higher resilience—characterized by adaptive coping strategies and a strong sense of personal control—tend to report greater life satisfaction, reinforcing resilience as a key component of psychological well-being.

Contrary to our second hypothesis, no significant gender differences in resilience were found. This suggests that resilience is not inherently tied to biological sex, and highlights the importance of considering individual and contextual factors over gender-based assumptions.

Future research should adopt longitudinal and experimental designs to explore causal pathways, potential mediators such as stress or coping styles, and broader biological or evolutionary dimensions of resilience. Such work could deepen our understanding of resilience as not only a protective trait but also a fundamental resource for thriving in the face of adversity.

Our findings carry some theoretical and practical significance. Theoretically, they reaffirm resilience as a meaningful correlate of subjective well-being. Practically, they highlight the value of resilience-enhancing interventions in both individual and organizational contexts.

References:

Borucka, A., Pisarska, A. 2012. Formation and Development of Psychological Resilience (Kształtowanie się i rozwój odporności psychicznej). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.

Campbell-Sills, L., Cohan, S.L., Stein, M.B. 2006. Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. Behaviour Research and Therapy, 44(4), 585-599.

Cohen, S., Kamarck, T., Mermelstein, R. 1983. A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 385-396. https://doi.org/10.2307/2136404.

Connor, K.M., Davidson, J.R.T. 2003. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depression and Anxiety, 18(2), 76-82. https://doi.org/10.1002/da.10113.

Cox, T., Griffiths, A. 2005. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. European Agency for Safety and Health at Work.

Cummins, R.A. 1996. The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. Social Indicators Research, 38(3), 303-328. https://doi.org/10.1007/BF00292050.

Czapiński, J., Panek, T. (red.). 2015. Social Diagnosis 2015: Living Conditions and Quality of Life of Poles (Diagnoza społeczna 2015: Warunki i jakość życia Polaków). Rada Monitoringu Społecznego.

Czernecka, M., Czerw, A. 2010. The Importance of Job Stability in Shaping Employees' Life Satisfaction (Znaczenie stabilności zatrudnienia w kształtowaniu satysfakcji życiowej pracowników). Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 829, 87-99.

Darwin, C. 1964. On the origin of species: A facsimile of the first edition. Harvard University Press.

Diener, E. 1984. Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95(3), 542-575. https://doi.org/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., Oishi, S., Lucas, R.E. 2003. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. Annual Review of Psychology, 54, 403-425. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056.

Diener, E., Lucas, R.E. 1999. Personality and subjective well-being. In: D. Kahneman, E. Diener, and N. Schwarz (Eds.), Well-being: The foundations of hedonic psychology (pp. 213-229). Russell Sage Foundation.

Ellis, B.J., Boyce, W.T., Belsky, J., Bakermans-Kranenburg, M.J., van Ijzendoorn, M.H. 2011. Differential susceptibility to the environment: An evolutionary–neurodevelopmental theory. Development and Psychopathology, 23(1), 7-28. doi:10.1017/S0954579410000611.

Fletcher, D., Sarkar, M. 2013. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. European Psychologist, 18(1), 12-23. https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124.

Gök, A., Yılmaz Koğar, E. 2021. A Meta-Analysis Study on Gender Differences in Psychological Resilience Levels. Kıbrıs Türk Psikiyatri Ve Psikoloji Dergisi, 3(2), 132-143. https://doi.org/10.35365/ctjpp.21.2.15.

Gólcz, M. 2012. Workplace Stress and Employee Potential (Stres w miejscu pracy a potencjał Pracowników). Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.

Grzegorzewska, I. 2013. Family Resilience: Selected Issues (Prężność rodzinna. Wybrane zagadnienia). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Hobfoll, S.E. 2006. Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress (Stres, kultura i społeczność: psychologia i filozofia stresu). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Hu, T., Zhang, D., Wang, J. 2015. A meta-analysis of the trait resilience and mental health. Personality and Individual Differences, 76, 18-27. https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.039.

Jankowski, K.S. 2015. Is the shift in chronotype associated with an alteration in well-being? Biological Rhythm Research, 46, 237-248.

Kaczmarek, Ł. 2011. Psychological Resilience Questionnaire – Polish Adaptation of the Ego Resiliency Scale (Kwestionariusz Sprężystości Psychicznej – polska adaptacja Ego Resiliency Scale). Czasopismo Psychologiczne, 2.

Karasek, R., Theorell, T. 1990. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books.

Konieczny, T. 2014. Stress in the Organization (Stres w organizacji). Wydawnictwo Harmonia Universalis.

Lazarus, R.S., Folkman, S. 1984. Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.

Liu, J.J.W., Ein, N., Gervasio, J., Vickers, K. 2020. The efficacy of resilience training programs: A meta-analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(22), 8159.

Lubrańska, A. 2014. Life and Job Satisfaction in the Context of Employment Flexibility (Satysfakcja z życia i z pracy w aspekcie uelastyczniania zatrudnienia). Polityka Społeczna, 7, 16-27.

Maslach, C., Leiter, M.P. 2011. Overcoming Burnout: Six Strategies to Improve Relationship with Work (Pokonać wypalenie zawodowe: sześć strategii poprawienia relacji z pracą). Wolters Kluwer Polska.

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.

Mealer, M. et al. 2014. Feasibility and Acceptability of a Resilience Training Program for Intensive Care Unit Nurses. American Journal of Critical Care, 23(6), e97-e105. https://doi.org/10.4037/ajcc2014747.

Michoń, T. 2008. Determinants of Job Satisfaction and Life Satisfaction (Determinanty zadowolenia z pracy a satysfakcja z życia). Polityka Społeczna, 11-12, 20-24.

Molek-Winiarska, D. 2015. Effects of Occupational Stress (Skutki stresu zawodowego). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Ogińska-Bulik, N. 2006. Occupational Stress in Social Service Professions 9Stres zawodowy w zawodach usług społecznych). Difin.

Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. 2011. Personal Resilience and Health (Sprężystość osobista a zdrowie). Warszawa, Difin.

Robertson, I.T., Cooper, C.L., Sarkar, M., Curran, T. 2015. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88(3), 533-562. https://doi.org/10.1111/joop.12120.

Rogozińska Pawełczyk, K., Kołodziejczyk Olczak, D. 2008. The Impact of Flexible Employment Forms on Work–Family Balance and Employee Well-Being (Wpływ elastycznych form zatrudnienia na równowagę praca–rodzina i dobrostan pracowników). Polityka Społeczna, 1, 22-29.

Selye, H. 1977. The Stress of Life (Stres życia). Państwowy Instytut Wydawniczy.

Sęk, H., Cieślak, R. 2006. Social Support, Stress, and Health (Wsparcie społeczne, stres i zdrowie). Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.

Smith, B.W., Epstein, E.M., Ortiz, J.A., Christopher, P.J., Tooley, E.M. 2019. The foundations of resilience: What are the critical resources for bouncing back from stress? In: M.W. Gallagher, S.J. Lopez (Eds.), The Oxford handbook of positive psychology (3rd ed., pp. 215-223). Oxford University Press.

Steel, P., Schmidt, J., Shultz, J. 2008. Refining the relationship between personality and subjective well-being. Psychological Bulletin, 134(1), 138-161. https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138.

Szwajca, K. 2014. Resilience and Responses to Traumatic Experiences (Sprężystość (resilience) i odpowiedzi na doświadczenia urazowe). Psychiatria Polska, 48(3), 563-572.

Taylor, S.E., Stanton, A.L. 2007. Coping resources, coping processes, and mental health. Annual Review of Clinical Psychology, 3, 377-401. https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.3.022806.091520.

Tugade, M.M., Fredrickson, B.L. 2004. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. Journal of Personality and Social Psychology, 86(2), 320-333. https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320.

Wołowska, A. 2013. Job Satisfaction and Its Determinants vs. Life Quality of Civil Servants (Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników). Roczniki Administracji i Zarządzania UMK, 6, 105-117.

Żołnierczyk-Zreda, D. 2015. Occupational Stress and Its Consequences for Health (Stres zawodowy i jego konsekwencje dla zdrowia). Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Politechnika Częstochowska

WYBRANE ZAGADNIENIA BEZPIECZEŃSTWA SPOŁECZNEGO

Monografia

Redakcja naukowa
Artur Woźny

Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej

Częstochowa 2025

Recenzent
Prof. dr hab. Bogdan M. Szulc

Korekta językowa
Joanna Jasińska

Redakcja techniczna
Magdalena Tkacz
Marcin Pilarski

Projekt okładki
Dorota Boratyńska

Monografia sfinansowana przez
Podkarpackie Centrum Usług Dydaktycznych w Rzeszowie



ISBN 978-83-65976-38-3

e-ISBN 978-83-5976-39-0

DOI: 10.17512/CUT/978835976390

© Copyright by Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2025

© Copyright by Artur Woźny, Częstochowa 2025

Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, 42-202 Częstochowa, al. Armii Krajowej 36 B
redakcja – wydawnictwo.pcz.pl, tel. 34 325 04 80, e-mail: wydawnictwo@pcz.pl
dystrybucja – sklep.pcz.pl, tel. 34 325 03 93, e-mail: sklep@pcz.pl



Jan Rybak – ukończył studia w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Obecnie asystent w Zakładzie Metod Ilościowych w Politechnice Rzeszowskiej. Biegły drugiej kadencji z zakresu psychologii z listy Prezesa Sądu Okręgowego w Rzeszowie. Zajmuje się również pomocą psychologiczną. Członek Polskiego Towarzystwa Nauk o Człowieku i Ewolucji, Polskiego Towarzystwa Psychologii Pozytywnej oraz Polskiego Towarzystwa Seksuologicznego. Prowadzi badania nad dobrostanem psychicznym.

POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA JAKO WARUNEK *SINE QUA NON* DOBROSTANU – POMIĘDZY PERSPEKTYWĄ EWOLUCYJNĄ A MIĘDZYKULTUROWĄ

Streszczenie:

W rozdziale dokonano analizy zależności między poczuciem bezpieczeństwa a dobrostanem jednostki w perspektywie ewolucyjnej i międzykulturowej. W części teoretycznej omówiono koncepcje dobrostanu (hedonistyczne, eudajmonistyczne, subiektywny dobrostan, model psychologicznego dobrostanu Carol Ryff) oraz wielowymiarowe rozumienie bezpieczeństwa (fizyczne, ekonomiczne, społeczne, psychologiczne). Uwzględniono teorię przywiązania Johna Bowlby'ego oraz teorię zachowania zasobów Stevana Hobfolla, wskazując ich znaczenie dla kształtowania dobrostanu. Przegląd badań empirycznych pokazuje, że stabilność ekonomiczna, zaufanie społeczne i psychologiczne bezpieczeństwo w pracy istotnie podnoszą satysfakcję z życia. W dalszej części przedstawiono ujęcia ewolucyjne (teoria historii życia, strategie „szybkie" i „wolne") oraz kulturowe (indywidualizm–kolektywizm, unikanie niepewności, *tight–loose*), które pozwalają lepiej zrozumieć mechanizmy i różnice w relacji bezpieczeństwo–dobrostan. W dyskusji wskazno na podwójną rolę bezpieczeństwa: jako fundamentu stabilności i katalizatora rozwoju jednostki zarazem. Podkreślono implikacje praktyczne dla polityki społecznej, edukacji i organizacji pracy oraz zaproponowano kierunki dalszych badań, m.in. w kontekście globalizacji, migracji i hybryd kulturowych.

Słowa kluczowe:

dobrostan, poczucie bezpieczeństwa, psychologia ewolucyjna, psychologia międzykulturowa, satysfakcja z życia

Abstract:

The chapter analyzes the relationship between the sense of security and individual well-being from the evolutionary perspective and cross-cultural one. The theoretical section discusses major concepts of well-being (hedonic, eudaimonic, subjective well-being, and Carol Ryff's model of psychological well-being) as well as the multidimensional nature of security (physical, economic, social, and psychological). John Bowlby's attachment theory and Stevan Hobfoll's conservation of resources theory are highlighted as fundamental frameworks for understanding well-being. A review of empirical studies indicates that economic stability, social trust, and psychological safety at work significantly enhance life satisfaction. Furthermore, the paper presents evolutionary accounts (life his-

tory theory, “fast” and “slow” strategies) and cultural perspectives (individualism–collectivism, uncertainty avoidance, tight–loose), which provide insight into mechanisms and differences in the security–well-being link. The discussion emphasizes the dual role of security, both as a foundation of stability and a catalyst for growth. Practical implications for social policy, education, and organizational management are outlined, and directions for further research are proposed, particularly in the context of globalization, migration, and cultural hybridity.

Keywords:

well-being, sense of security, evolutionary psychology, cross-cultural psychology, satisfaction with life

Człowiek jest skonstruowany z bezpieczeństwa.

Autor nieznany

11.1. Wprowadzenie

Dobrostan człowieka jest obecnie tematem chętnie podejmowanym na polu badań psychologicznych, w obrębie tak zwanej psychologii pozytywnej. Zyskuje również znaczenie w praktyce społecznej. W literaturze przedmiotu definiuje się go jako ogólną satysfakcję z życia oraz poczucie harmonii między potrzebami jednostki a warunkami środowiskowymi[638]. Psychologia pozytywna, która rozwija się od końca XX wieku, wskazuje na rolę dobrostanu nie tylko w kontekście zdrowia psychicznego, ale również jako kluczowego predyktora sukcesu zawodowego, jakości relacji interpersonalnych i odporności psychicznej[639]. Wskaźniki dobrostanu są dziś szeroko stosowane także w badaniach społecznych i ekonomicznych, stanowiąc uzupełnienie tradycyjnych miar rozwoju, takich jak PKB[640].

Z drugiej strony w ostatnich dekadach coraz częściej podkreśla się znaczenie poczucia bezpieczeństwa jako czynnika umożliwiającego rozwój dobrostanu. W czasach dynamicznych przemian społecznych, kryzysów gospodarczych czy wyzwań wynikających z postępu technologicznego brak poczucia bezpieczeństwa staje się źródłem lęku, niepewności i obniżonej jakości życia[641]. Wskazuje to, że bezpieczeństwo – w wymiarze psychologicznym, ekonomicznym i społecznym – stanowi warunek konieczny, aby jednostka mogła realizować swój potencjał i osiągać satysfakcję z życia.

[638] E. Diener, *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*, „American Psychologist”, 2000, Vol. 55(1), s. 34-43.
[639] M.E.P. Seligman, *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*, Free Press, New York 2011.
[640] J.F. Helliwell, R. Layard, J. Sachs, J.-E. De Neve (eds.), *World Happiness Report 2023*, Sustainable Development Solutions Network, 2023, https://worldhappiness.report/ (dostęp: 17.06.2023).
[641] R.F. Baumeister, M.R. Leary, *The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation*, „Psychological Bulletin”, 1995, Vol. 117(3), 497-529.

Celem rozdziału jest przeanalizowanie teoretycznych podstaw oraz empirycznych dowodów na istnienie zależności między poczuciem bezpieczeństwa a dobrostanem jednostki.

11.2. Podstawy teoretyczne

Dobrostan – koncepcje i definicje

Dobrostan nie ma jednej powszechnie przyjętej definicji, lecz w badaniach psychologicznych najczęściej opiera się na dwóch podejściach. Koncepcja subiektywnego dobrostanu koncentruje się na afektywnych i poznawczych aspektach oceny życia: przewadze emocji pozytywnych nad negatywnymi oraz globalnej satysfakcji z życia[642]. Z kolei dobrostan psychologiczny według Carol Ryff[643] to konstrukcja wielowymiarowa, obejmująca m.in. poczucie sensu życia, rozwój osobisty, autonomię i pozytywne relacje z innymi ludźmi.

Dopełnieniem tych koncepcji jest rozróżnienie hedonistycznego i eudajmonistycznego rozumienia dobrostanu[644]. Pierwsze z nich kładzie nacisk na doświadczanie przyjemności i unikanie cierpienia, drugie natomiast podkreśla znaczenie realizacji potencjału jednostki, życia zgodnego z wartościami i dążenia do samorealizacji[645].

Poczucie bezpieczeństwa – ujęcie wielowymiarowe

Bezpieczeństwo jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka i znajduje się na drugim poziomie hierarchii potrzeb Abrahama Maslowa[646]. W literaturze wyróżnia się jego różne wymiary:

- bezpieczeństwo fizyczne, związane z ochroną zdrowia i życia[647];
- bezpieczeństwo ekonomiczne, obejmujące stabilność zatrudnienia, przewidywalność dochodów i możliwość planowania przyszłości;

[642] E. Diener, E.M. Suh, R.E. Lucas, H.L. Smith, *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress*, „Psychological Bulletin", 1999, Vol. 125(2), 276-302.
[643] C.D. Ryff, *Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*, „Journal of Personality and Social Psychology", 1989, Vol. 57(6), s. 1069-1081.
[644] R.M. Ryan, E.L. Deci, *On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*, „Annual Review of Psychology", 2001, Vol. 52(1), s. 141-166.
[645] Por. przegląd koncepcji: A. Wolanin, J. Rybak, *Gratitude and the Quality of Life in a Personalist and Existential Approach*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia", 2022, Vol. 35(3), s. 77-96.
[646] A.H. Maslow, *A Theory of Human Motivation*, „Psychological Review", 1943, Vol. 50(4), 370-396.
[647] A. Woźny, *Czynniki zagrożeń w środowisku pracy*, [w:] A. Woźny, R. Ulewicz (red.), *Teoria i praktyka w zarządzaniu produkcją i bezpieczeństwem*, Oficyna Wydawnicza Stowarzyszenia Menedżerów Jakości i Produkcji, Częstochowa 2017, s. 75-77; A. Woźny, A. Pacana, J. Pacana, I. Liberko, *Health and Safety Impact on the Efficiency and Quality of Work – On the Example of the Issue of Occupational Risk*, „ITPB", 2016, Vol. 9, s. 29-34.

– bezpieczeństwo społeczne, czyli poczucie przynależności, akceptacji i oparcia w grupie;
– bezpieczeństwo psychologiczne, które w kontekście pracy zostało zdefiniowane przez Amy Edmondson[648] jako klimat interpersonalny sprzyjający otwartości, uczeniu się i dzieleniu pomysłami bez obawy przed negatywnymi konsekwencjami[649].

Istotny wkład w rozumienie roli poczucia bezpieczeństwa dla dobrostanu jednostki wniósł John Bowlby[650], twórca teorii przywiązania. Podkreślał on, że bezpieczna więź z opiekunem w dzieciństwie stanowi podstawę do rozwoju zaufania, poczucia własnej wartości i zdolności do budowania satysfakcjonujących relacji w dorosłości. Brak tego bezpieczeństwa, przejawiający się w lękowym bądź unikowym stylu przywiązania, może prowadzić do obniżonego dobrostanu, problemów emocjonalnych oraz trudności w relacjach interpersonalnych. Teoria Bowlbiego znajduje zastosowanie także w badaniach nad dorosłymi, wskazując, że poczucie bezpieczeństwa w bliskich relacjach sprzyja satysfakcji z życia i odporności psychicznej.

Brak poczucia bezpieczeństwa może prowadzić do chronicznego stresu, który według teorii zachowania zasobów[651] uszczupla zasoby jednostki i ogranicza jej zdolność do radzenia sobie z wyzwaniami, a w konsekwencji obniża dobrostan.

Związek poczucia bezpieczeństwa i dobrostanu

Bezpieczeństwo można traktować jako fundament, który umożliwia jednostce podejmowanie działań rozwojowych. Stabilne warunki życia redukują stres, sprzyjają budowaniu zaufania społecznego i umożliwiają koncentrację na celach długoterminowych[652]. Psychologiczne bezpieczeństwo w pracy zwiększa zaangażowanie i poczucie przynależności, co z kolei wiąże się z wyższą satysfakcją z życia i dobrostanem[653]. Poczucie bezpieczeństwa wydaje się być jednym z podstawowych warunków dobrostanu jednostki – nie tylko chroni przed negatywnymi skutkami stresu (wspiera zatem przetrwanie), ale także wzmacnia procesy samorealizacji (rozwój, wzrost).

[648] A. Edmondson, *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*, „Administrative Science Quarterly", 1999, Vol. 44(2), s. 350-383.
[649] Por. K. Szmyd, J. Rybak, P. Odziomek, *Spirituality in the Workplace: The Impact of Christian Values on Management Style and Employees' Psychological Well-Being*, „European Research Studies Journal", 2025, Vol. 28(1), s. 1085-1097.
[650] J. Bowlby, *Attachment and Loss: Vol. 1. Attachment*, Basic Books, New York 1969.
[651] S.E. Hobfoll, *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*, „American Psychologist", 1989, Vol. 44(3), s. 513-524.
[652] R. Inglehart, R. Foa, C. Peterson, C. Welzel, *Development, Freedom, and Rising Happiness: A Global Perspective (1981-2007)*, „Perspectives on Psychological Science", 2008, Vol. 3(4), s. 264-285.
[653] A. Newman, R. Donohue, N. Eva, *Psychological Safety: A Systematic Review of the Literature*, „Human Resource Management Review", 2017, Vol. 27(3), s. 521-535.

11.3. Przegląd badań empirycznych

Wyniki badań dostarczają wielu dowodów na istnienie silnego związku między poczuciem bezpieczeństwa a dobrostanem. *World Happiness Report*[654] wskazuje, że kraje o wysokim poziomie zaufania społecznego, stabilności instytucji i niskim poczuciu zagrożenia charakteryzują się najwyższymi wskaźnikami szczęścia i satysfakcji z życia. Szczególnie dobrze ilustruje to przykład państw skandynawskich, gdzie bezpieczeństwo socjalne i ekonomiczne tworzy warunki sprzyjające wysokiemu dobrostanowi obywateli.

Badania nad bezpieczeństwem ekonomicznym pokazują, że poczucie stabilności zatrudnienia i przewidywalności finansowej istotnie wiąże się z wyższą satysfakcją z życia i lepszym zdrowiem psychicznym[655]. Przeciwnie niepewność ekonomiczna – może prowadzić do poczucia zagrożenia i obniżenia dobrostanu, co było szczególnie widoczne podczas kryzysów gospodarczych[656].

W perspektywie organizacyjnej warto przywołać prace Edmondson[657], która wykazała, że psychologiczne bezpieczeństwo w zespołach pracowniczych sprzyja otwartości i współpracy, a w konsekwencji przekłada się na większe poczucie satysfakcji i zaangażowania pracowników. Późniejsze badania Alexandra Newmana i współpracowników[658] potwierdziły, że poczucie psychologicznego bezpieczeństwa jest istotnym predyktorem dobrostanu w środowisku zawodowym.

Na poziomie społecznym wyniki European Social Survey wskazują, że osoby żyjące w krajach o wysokim poziomie zaufania i niskim poczuciu zagrożenia deklarują wyższy poziom szczęścia i lepsze zdrowie psychiczne[659]. Z kolei badania prowadzone wśród migrantów pokazały, że brak poczucia bezpieczeństwa społecznego i ekonomicznego obniża ich dobrostan i utrudnia proces integracji[660].

W sumie wyniki badań empirycznych wskazują, że poczucie bezpieczeństwa – niezależnie od tego, czy rozpatruje się je w wymiarze indywidualnym, społecznym czy ekonomicznym – stanowi kluczowy czynnik warunkujący dobrostan jednostki.

---

654 J.F. Helliwell, R. Layard, J. Sachs, J.-E. De Neve (eds.), *World…*, dz. cyt.
655 H. De Witte, *Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences*, „SA Journal of Industrial Psychology", 2005, Vol. 31(4), s. 1-6.
656 Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*, OECD Publishing, Paris 2013.
657 A. Edmondson, *Psychological…*, dz. cyt.
658 A. Newman, R. Donohue, N. Eva, *Psychological…*, dz. cyt.
659 J. Delhey, G. Dragolov, *Happier Together: Social Cohesion and Subjective Well-Being in Europe*, „International Journal of Psychology", 2016, Vol. 51(3), s. 163-176.
660 S. Yu, E. Ouellet, A. Warmington, *Refugee Integration in Canada: A Survey of Empirical Evidence and Existing Services*, „Refuge: Canada's Journal on Refugees", 2019, Vol. 35(2), s. 64-80.

11.4. Poczucie bezpieczeństwa a dobrostan – mechanizmy oddziaływania i mediatory

Związek między poczuciem bezpieczeństwa a dobrostanem nie jest prosty ani jednokierunkowy. Bezpieczeństwo pełni funkcję zarówno czynnika ochronnego, jak i zasobu rozwojowego, który umożliwia jednostce skuteczne radzenie sobie z wyzwaniami oraz podejmowanie działań sprzyjających satysfakcji z życia.

Wydaje się, że poczucie bezpieczeństwa jednostki może wpływać na jej dobrostan na drodze następujących mechanizmów:

1. Redukcja stresu i lęku – stabilne poczucie bezpieczeństwa ogranicza poziom chronicznego stresu, co sprzyja zachowaniu zdrowia psychicznego i fizycznego. Według teorii zachowania zasobów[661] brak bezpieczeństwa prowadzi do utraty zasobów, a ich odbudowa pochłania energię, która mogłaby być wykorzystana w procesach samorealizacji.
2. Budowanie zaufania i więzi społecznych – jednostki, które czują się bezpieczne w relacjach, są bardziej skłonne do otwartości, współpracy i budowania trwałych więzi[662]. Relacje stanowią z kolei istotny komponent dobrostanu[663].
3. Wzmacnianie poczucia sprawczości – bezpieczeństwo ekonomiczne i psychologiczne daje przestrzeń do planowania przyszłości i podejmowania ryzyka rozwojowego, co przekłada się na większą autonomię i poczucie kontroli nad życiem[664].
4. Możliwość koncentracji na wyższych potrzebach – zgodnie z teorią Maslowa[665], dopiero po zaspokojeniu potrzeb bezpieczeństwa jednostka może realizować potrzeby wyższego rzędu, takie jak samorealizacja czy osiąganie celów życiowych.

Zgodnie zaś z teorią przywiązania Bowlby'ego[666] poczucie bezpieczeństwa w relacjach interpersonalnych stanowi podstawę do eksploracji świata, podejmowania wyzwań i rozwijania własnych kompetencji. Bezpieczna baza (*secure base*) umożliwia jednostce rozwój osobisty i wzmacnia jej dobrostan, podczas gdy brak takiej bazy wiąże się z niepewnością, lękiem i ograniczeniem możliwości samorealizacji.

Badania wskazują, że wpływ poczucia bezpieczeństwa na dobrostan może być częściowo zapośredniczony przez:

- Zaufanie społeczne – jednostki żyjące w stabilnych i bezpiecznych warunkach wykazują wyższy poziom zaufania, co sprzyja ich poczuciu szczęścia[667].
- Wsparcie społeczne – poczucie bezpieczeństwa sprzyja tworzeniu sieci wsparcia, które wzmacniają dobrostan.

[661] S.E. Hobfoll, *Conservation*..., dz. cyt.
[662] R.F. Baumeister, M.R. Leary, *The Need*..., dz. cyt.
[663] C.D. Ryff, *Happiness*..., dz. cyt.
[664] R. Inglehart, R. Foa, C. Peterson, C. Welzel, *Development*..., dz. cyt.
[665] A.H. Maslow, *A Theory*..., dz. cyt.
[666] J. Bowlby, *Attachment*..., dz. cyt.
[667] J. Delhey, G. Dragolov, *Happier*..., dz. cyt.

– Stabilność emocjonalną – bezpieczeństwo ogranicza negatywne emocje, a tym samym pozwala na większą równowagę psychiczną.

Relacja bezpieczeństwa i dobrostanu nie jest uniwersalna – jej siła jest moderowana przez szereg czynników, jak:

– Wiek – młodsze osoby częściej akcentują rolę bezpieczeństwa ekonomicznego, podczas gdy starsze skupiają się na bezpieczeństwie zdrowotnym i społecznym[668].
– Płeć – badania sugerują, że kobiety silniej reagują na poczucie zagrożenia społecznego i ekonomicznego, co wpływa na ich dobrostan[669].
– Kontekst kulturowy – w kulturach kolektywistycznych większą rolę odgrywa bezpieczeństwo społeczne, natomiast w indywidualistycznych – bezpieczeństwo ekonomiczne i psychologiczne[670].

11.5. Poczucie bezpieczeństwa i dobrostan – natura i kultura

Psychologia ewolucyjna

Psychologia ewolucyjna zakłada, że emocje i mechanizmy poznawcze powstały, by rozwiązywać powtarzalne problemy adaptacyjne. W tej perspektywie poczucie bezpieczeństwa działa jak sygnał sprzyjającego środowiska (niskie ryzyko, przewidywalne reguły, dostęp do zasobów), który uruchamia strategie długoterminowe: inwestowanie w relacje, uczenie się, akumulację kapitału społecznego i kompetencyjnego. Sprzyja to wzrostowi dobrostanu rozumianego jako korzystny bilans afektu, satysfakcja z życia i poczucie sensu. Kluczowe wyjaśnienie oferuje tutaj teoria historii życiowych (*Life History Theory*). Zakłada ona, że organizmy – w tym ludzie – elastycznie dostosowują strategię funkcjonowania do sygnałów środowiskowych. Stabilne i przewidywalne warunki wzmacniają strategie „wolne", czyli odraczanie gratyfikacji, budowanie długofalowych celów i więzi; efektem jest wyższy poziom dobrostanu. Twarde i nieprzewidywalne środowiska sprzyjają strategiom „szybkim", nastawionym na krótkoterminową ochronę zasobów i szybkie zyski, co zwykle wiąże się z niższym dobrostanem[671]. Z logiką tą koresponduje wcześniejsza teoria przywiązania: bezpieczna baza w dzieciństwie dostarcza spójnych sygnałów przewidywalności, co ułatwia eksplorację i rozwój w dorosłości.

---

[668] Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD Guidelines…*, dz. cyt.
[669] S. Yu, E. Ouellet, A. Warmington, *Refugee…*, dz. cyt.
[670] R. Inglehart, R. Foa, C. Peterson, C. Welzel, *Development…*, dz. cyt.
[671] J. Belsky, L. Steinberg, P. Draper, *Childhood Experience, Interpersonal Development, and Reproductive Strategy: An Evolutionary Theory of Socialization*, „Child Development", 1991, Vol. 62(4), s. 647-670; B.J. Ellis, A.J. Figueredo, B.H. Brumbach, G.L. Schlomer, *Fundamental Dimensions of Environmental Risk: The Impact of Harshness and Unpredictability on Human Life History Strategies*, „Developmental Psychology", 2009, Vol. 45(4), s. 1095-1101.

Nowsze ujęcia wskazują, że bezpieczeństwo redukuje koszty allostatyczne przewlekłej czujności i pozwala przekierować zasoby poznawcze na wzrost i współpracę. Gdy sygnały niepewności (np. ekonomicznej lub społecznej) dominują, częściej aktywujemy wzorce obronne – nadmierną ostrożność, unikanie ryzyka, fragmentację relacji – co zubaża dobrostan.

Podejście ewolucyjne generuje pewne hipotezy w tym zakresie: (1) wzrost percepcji przewidywalności i wsparcia powinien wzmacniać strategie „wolne" i zwiększać dobrostan; (2) zaufanie i poczucie kontroli będą pośredniczyć w związku bezpieczeństwa z dobrostanem; (3) historia wczesnych doświadczeń (sygnały „twardości"/nieprzewidywalności) będzie wpływać na strategie behawioralne obierane przez jednostkę w dorosłości. Wgląd w powyżej zarysowane ramy teoretyczne sprawia, iż zrozumiałe staje się, dlaczego interwencje stabilizujące reguły gry (jasne normy, przewidywalne wsparcie) podnoszą dobrostan bardziej trwale niż jednorazowe bodźce[672].

Psychologia międzykulturowa

Psychologia międzykulturowa wskazuje, że relacja między **poczuciem bezpieczeństwa** a **dobrostanem** jest silnie **uwarunkowana kulturowo** – zależy od wartości, norm i instytucji definiujących „co znaczy czuć się bezpiecznie" oraz „co składa się na dobre życie". W kulturach **kolektywistycznych** (silne „ja współzależne") dobrostan w większym stopniu opiera się na **bezpieczeństwie relacyjnym**: przynależności, harmonii i „zachowaniu twarzy"[673]. W kulturach **indywidualistycznych** (silne „ja niezależne") większą wagę zyskuje **bezpieczeństwo psychologiczne i ekonomiczne** – autonomia, przewidywalność zasad i kontrola nad własnym życiem[674].

W społeczeństwach o **wysokim unikaniu niepewności** brak jasnych reguł silniej obniża dobrostan; za to stabilne instytucje i przejrzyste normy przynoszą większe „zyski" w poczuciu szczęścia[675]. Ponadto ujęcie ***tight–loose*** pokazuje, że „ściślejsze" kultury (silne normy, niska tolerancja odstępstw) osiągają bezpieczeństwo poprzez porządek, a „luźniejsze" – przez elastyczność i autonomię.

W analizie mechanizmów przełożenia poczucia bezpieczeństwa na dobrostan, uwidacznia się, że **zaufanie społeczne** i **sprawiedliwość proceduralna** pośredniczą w tym przełożeniu w krajach o silnych instytucjach[676]. Z kolei w kulturach kolektywistycznych

---

[672] M. Del Giudice, S.W. Gangestad, H.S. Kaplan, *Life History Theory and Evolutionary Psychology*, [w:] D.M. Buss (ed.), *The Handbook of Evolutionary Psychology*, (2nd edition), Wiley, New York 2015, s. 88-114.
[673] H.R. Markus, S. Kitayama, *Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation*, „Psychological Review", 1991, Vol. 98(2), s. 224-253; H.C. Triandis, *Individualism & Collectivism*, Routledge, New York 1995.
[674] G. Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (2nd edition), Sage Publications, Thousand Oaks 2001; S. Oishi, E. Diener, E. Suh, R.E. Lucas, *Value as a Moderator in Subjective Well-Being*, „Journal of Personality", 1999, Vol. 67(1), s. 157-184.
[675] Hofstede G., *Culture's…*, dz. cyt.
[676] R. Inglehart, R. Foa, C. Peterson, C. Welzel, *Development…*, dz. cyt.; J. Delhey, G. Dragolov, *Happier…*, dz. cyt.

silniej działają **sieci wsparcia** (rodzina/wspólnota), a w indywidualizmach – **psychologiczne bezpieczeństwo w pracy** i ochrona autonomii[677]. Równocześnie **migracja i przemieszczenie** osłabiają transfer bezpieczeństwo → dobrostan, aż nie nastąpi moment odbudowy kapitału społecznego i poczucia zakorzenienia[678].

W **tabeli 11.1** porównano perspektywę ewolucyjną i kulturową w analizie związku między poczuciem bezpieczeństwa a dobrostanem.

Tabela 11.1. Porównanie perspektywy ewolucyjnej i kulturowej w analizie związku między poczuciem bezpieczeństwa a dobrostanem

	Perspektywa ewolucyjna	**Perspektywa międzykulturowa**
Założenie ogólne	Mechanizmy psychiczne są adaptacjami do powtarzalnych problemów; bezpieczeństwo to sygnał sprzyjającego środowiska, który uruchamia strategie długoterminowe	Kultura „ustawia" znaczenie bezpieczeństwa i definicje dobrostanu poprzez wartości, normy i instytucje
Kluczowe pytanie	Kiedy sygnały bezpieczeństwa przełączają strategię „szybką" → „wolną"?	Jak wartości (np. indywidualizm–kolektywizm, unikanie niepewności) zmieniają rodzaj bezpieczeństwa potrzebnego do osiągnięcia dobrostanu?
Mechanizm łączący	Teoria historii życia: stabilność/przewidywalność → strategie „wolne" → wzrost dobrostanu; nieprzewidywalność → strategie „szybkie" → niższy dobrostan	Skrypty kulturowe: w kulturach kolektywnych dobrostan zależy bardziej od bezpieczeństwa relacyjnego; w kulturach indywidualistycznych – od autonomii i przewidywalnych reguł
Rola wczesnych doświadczeń	„Programują" trajektorie strategii („szybkie" vs. „wolne") i wrażliwość na niepewność	Socjalizacja uczy, co liczy się jako „bezpieczne" i jak oceniać własny dobrostan
Typowe predykcje	↑ przewidywalność/ bezpieczeństwo → ↑ strategie długoterminowe → ↑ dobrostan	Efekt bezpieczeństwa na dobrostan silniejszy w kulturach o wysokim unikaniu niepewności; różny „rodzaj" bezpieczeństwa potrzebny w kulturach kolektywistycznych vs. indywidualistycznych

[677] H.C. Triandis, *Individualism…*, dz. cyt.; J. Delhey, G. Dragolov, *Happier…*, dz. cyt.
[678] S. Yu, E. Ouellet, A. Warmington, *Refugee…*, dz. cyt.

	Perspektywa ewolucyjna	Perspektywa międzykulturowa
Mediatory	Przewidywalność, zaufanie, poczucie kontroli	Zaufanie społeczne, sprawiedliwość proceduralna, sieci wsparcia (rodzina/wspólnota) lub psychologiczne bezpieczeństwo w pracy
Moderatory	„Twardość", nieprzewidywalność środowiska, różnice indywidualne we wrażliwości na zagrożenie	Indywidualizm–kolektywizm, unikanie niepewności, *tight–loose*, dystans władzy; migracja/zakorzenienie
Operacjonalizacje	Skale twardości środowiska, np. Indeks Stresu Środowiskowego – A. Łukasik, Mini-K – ALHB (Figueredo)	Indeksy wartości kulturowych (Hofstede, Gelfand), miary wsparcia i bezpieczeństwa relacyjnego/instytucjonalnego
Implikacje interwencyjne	Zmniejszać sygnały nieprzewidywalności; budować stabilne reguły i przewidywalne wsparcie	„Dopasowanie kulturowe": w kulturach kolektywnych – wzmacniać bezpieczeństwo relacyjne; w kulturach indywidualistycznych – przejrzystość zasad i ochronę autonomii
Ograniczenia metodologiczne	Trudność oddzielenia przyczynowości, liczne czynniki wpływu w dzieciństwie, skomplikowane modele ścieżkowe	Równoważność pomiaru i efekt grupy odniesienia w porównaniach międzykulturowych (np. 2 w skali Likerta to może być co innego dla Kolumbijczyka, a co innego dla Amerykanina)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie literatury

Na zakończenie analiz z perspektywy nauki o kulturze warto dodać jeszcze refleksję nad globalizacją i migracją. Otóż w warunkach wzrastającej mobilności ludności tradycyjne ramy bezpieczeństwa kulturowego ulegają erozji, a proces odbudowy poczucia bezpieczeństwa – poprzez tworzenie nowych sieci wsparcia i odnajdywanie nowych norm – staje się długotrwałym i krytycznym zadaniem. Wskazuje to na konieczność prowadzenia badań nad dobrostanem w kontekście „hybryd kulturowych" i społeczeństw wielokulturowych, gdzie klasyczne rozróżnienie indywidualizm–kolektywizm nie oddaje całej złożoności[679].

[679] S. Hall, *Hybridity, or the Cultural Logic of Globalization*, [w:] P. Werbner, T. Modood (eds.), *Debating Cultural Hybridity: Multicultural Identities and the Politics of Anti-Racism*, Zed Books, London 1997, s. 257-281.

11.6. Dyskusja

Analiza wybranych teorii oraz pewnej puli badań empirycznych wydaje się wskazywać, że poczucie bezpieczeństwa stanowi podstawę dobrostanu jednostki. Bezpieczeństwo redukuje stres, wzmacnia więzi społeczne, sprzyja poczuciu sprawczości, a na końcu umożliwia koncentrację na potrzebach wyższych. Jest więc nie tylko warunkiem minimalnym, ale i kluczowym czynnikiem umożliwiającym pełny rozwój człowieka. Warto podkreślić, że już w ujęciu Johna Bowlby'ego[680] poczucie bezpieczeństwa emocjonalnego, wynikające z tworzenia bezpiecznej więzi w dzieciństwie, zostało wskazane jako fundament zdrowia psychicznego i dobrostanu w dalszym życiu. Współczesne badania potwierdzają aktualność tej perspektywy, rozszerzając ją na konteksty społeczne i organizacyjne, gdzie bezpieczeństwo – zarówno psychologiczne, jak i społeczne – pełni analogiczną funkcję.

Implikacje praktyczne

Wnioski płynące z przeprowadzonych analiz mogą mieć znaczenie na następujących polach:

- *Polityka społeczna* – tworzenie systemów wsparcia ekonomicznego i socjalnego sprzyja wzrostowi dobrostanu obywateli, co potwierdzają przykłady krajów skandynawskich[681]).
- *Edukacja i wychowanie* – szkoły i instytucje wychowawcze powinny tworzyć środowiska psychologicznie bezpieczne, aby wspierać rozwój emocjonalny i społeczny uczniów.
- *Organizacje i miejsca pracy* – budowanie klimatu psychologicznego bezpieczeństwa sprzyja uczeniu się, zaangażowaniu i satysfakcji pracowników[682].

Ograniczenia

Po pierwsze, poczucie bezpieczeństwa jest pojęciem subiektywnym i trudnym do jednoznacznej operacjonalizacji. Może być różnie rozumiane w zależności od kultury, wieku czy statusu społecznego jednostki. Po drugie, istnieje ryzyko nadmiernego

[680] J. Bowlby, *Attachment…*, dz. cyt.
[681] J.F. Helliwell, R. Layard, J. Sachs, J.-E. De Neve (eds.), *World…*, dz. cyt.; M. Zabierowski, *Sprawiedliwość społeczna a solidarność – perspektywa personalistyczna*, [w:] D. Probucka (red.), *Czy sprawiedliwość jest możliwa?*, Impuls, Kraków 2008, s. 131-135.
[682] A. Newman, R. Donohue, N. Eva, *Psychological…*, dz. cyt.; A. Woźny, A. Pacana, *Ocena ryzyka zawodowego. Teoria i przykłady*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2014; M. Zabierowski, *Potencjał ludzki a kapitał ludzki: Rozważania antropologiczne*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych we Wrocławiu", 2011, nr 43(4), s. 370-382.

uproszczenia – choć bezpieczeństwo jest istotne, to nie wyczerpuje wszystkich czynników determinujących dobrostan. Wreszcie wiele badań opiera się na danych korelacyjnych, co utrudnia ustalenie przyczynowości.

Kierunki przyszłych badań

Celem jeszcze precyzyjniejszego uchwycenia dynamiki poczucia bezpieczeństwa i dobrostanu jednostki wskazane wydaje się:

- podjęcie badań podłużnych, aby określić kierunek zależności między bezpieczeństwem a dobrostanem,
- badanie tej relacji w możliwie najszerszym spektrum kultur i grup społecznych,
- badanie szczegółowych mechanizmów psychicznych, jak na przykład sprężystości psychicznej (*resilience*)[683], które pośredniczą w relacji: poczucie bezpieczeństwa – dobrostan.

Podsumowanie

Poczucie bezpieczeństwa stanowi jeden z kluczowych warunków dobrostanu jednostki. Analiza teoretyczna i przegląd dostępnych badań empirycznych wydają się wskazywać, że bezpieczeństwo – zarówno w wymiarze psychologicznym, ekonomicznym, jak i społecznym – nie tylko chroni przed negatywnymi konsekwencjami stresu i lęku, lecz także sprzyja rozwojowi osobistemu, budowaniu więzi społecznych oraz poczuciu sensu życia. Można więc stwierdzić, że bezpieczeństwo pełni podwójną funkcję: jest fundamentem stabilności oraz katalizatorem rozwoju. Funkcja poczucia bezpieczeństwa w funkcjonowaniu psychicznym człowieka jest na tyle istotna, że autor rozdziału pozwolił sobie umieścić na wstępie cytat na temat ludzkiej kondycji „Człowiek jest skonstruowany z bezpieczeństwa". Dodać należy, że podpisanie cytatu „Autor nieznany" odzwierciedla stan wiedzy na ten temat autora rozdziału, nie jest natomiast kategorią obiektywną. Osoba o większej erudycji będzie w stanie przyporządkować ten cytat. Autorowi rozdziału – mimo wykonania solidnej kwerendy – nie udało się to.

Wyzwania współczesnego świata – trudnego przecież do życia – takie jak niepewność gospodarcza, zmiany społeczne i szybki postęp technologiczny, sprawiają, że kwestia poczucia u ludzi bezpieczeństwa nabiera szczególnego znaczenia[684]. Zapewnienie jednostkom i społecznościom poczucia bezpieczeństwa powinno stać się

[683] J. Rybak, K. Szmyd, *Mental Resilience and Satisfaction with Life – Organizational Perspective*, „European Research Studies Journal", 2025, Vol. 28(2), s. 809-823.
[684] K. Szmyd, *Wpływ rewolucji przemysłowej na rolę i kompetencje menedżera*, [w:] Z. Wojciechowski, P. Zaskórski (red.), *Czwarta rewolucja przemysłowa. Mity, paradygmaty, zastosowania*, Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa 2020, s. 35-46.

jednym z głównych priorytetów polityki publicznej, edukacji oraz zarządzania organizacjami. Tylko wówczas możliwe będzie tworzenie warunków sprzyjających trwałemu i zrównoważonemu dobrostanowi.

11.7. Bezpieczeństwo a dobrostan – między naturą a kulturą

Uzyskane wyniki i wnioski są zgodne z założeniami psychologii ewolucyjnej, która traktuje bezpieczeństwo jako sygnał stabilnego i sprzyjającego środowiska (por. podrozdz. 11.1). Dyskusja nad dobrostanem zyskuje w tym świetle szersze ramy: nie chodzi jedynie o subiektywne poczucie komfortu, ale o sygnał adaptacyjny, który umożliwia jednostce przełączanie strategii życiowych. Gdy warunki są przewidywalne i stabilne, człowiek może uruchamiać strategie „wolne": inwestować w relacje, edukację i rozwój kompetencji. Jednostka może funkcjonować w trybie długoterminowego rozwoju. Warto dodać, że podejście ewolucyjne pozwala też lepiej zrozumieć konsekwencje chronicznego poczucia zagrożenia. Wyniki sugerujące obniżony dobrostan w warunkach niepewności można interpretować jako efekt aktywacji strategii „szybkich": koncentracji na krótkoterminowym przetrwaniu, nadmiernej czujności i skłonności do podejmowania natychmiastowych, a niekiedy impulsywnych działań[685]. Takie strategie, choć adaptacyjne w środowiskach ryzykownych, zubażają długofalowe poczucie szczęścia i sensu[686].

Podobnie perspektywa psychologii międzykulturowej (por. podrozdz. 11.5) pozwala lepiej zrozumieć zróżnicowanie siły i form związku między bezpieczeństwem a dobrostanem. Na przykład w kulturach indywidualistycznych kluczowe znaczenie ma autonomia i przewidywalność zasad, a w kolektywistycznych – relacyjność i zakorzenienie w społeczności. Wydaje się zatem – i niech będzie to pointa całości rozważań – że uniwersalne mechanizmy biologiczne (jak redukcja stresu czy poczucie przewidywalności środowiska), na drodze których poczucie bezpieczeństwa buduje dobrostan, podlegają modulacji kulturowej.

Bibliografia

1. Baumeister R.F., Leary M.R., *The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation*, „Psychological Bulletin", 1995, Vol. 117(3), 497-529, DOI: 10.1037/0033-2909.117.3.497.
2. Belsky J., Steinberg L., Draper P., *Childhood Experience, Interpersonal Development, and Reproductive Strategy: An Evolutionary Theory of Socialization*, „Child Development", 1991, Vol. 62(4), s. 647-670, DOI: 10.2307/1131166.

[685] A. Łukasik, *Teoria historii życia jako teoria rozwoju człowieka*, „Psychologia Rozwojowa", 2021, nr 26(2), s. 9-20.
[686] J. Rybak, A. Wolanin, *Towards Positive Organization. The Evolution of Gratitude*, „Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series", 2022, Vol. 162, s. 651-663.

3. Bowlby J., *Attachment and Loss: Vol. 1. Attachment*, Basic Books, New York 1969.
4. Buss D.M., *Evolutionary Psychology: The New Science of the Mind* (6th edition), Routledge, New York 2019, DOI: 10.4324/9780429061417.
5. De Witte H., *Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences*, „SA Journal of Industrial Psychology", 2005, Vol. 31(4), s. 1-6, DOI: 10.4102/sajip.v31i4.200.
6. Del Giudice M., Gangestad S.W., Kaplan H.S., *Life History Theory and Evolutionary Psychology*, [w:] D.M. Buss (ed.), *The Handbook of Evolutionary Psychology*, 2nd edition, Wiley, New York 2015, s. 88-114.
7. Delhey J., Dragolov G., *Happier Together: Social Cohesion and Subjective Well-Being in Europe*, „International Journal of Psychology", 2016, Vol. 51(3), s. 163-176, DOI: 10.1002/ijop.12149.
8. Diener E., *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*, „American Psychologist", 2000, Vol. 55(1), s. 34-43, DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.34.
9. Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L., *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress*, „Psychological Bulletin", 1999, Vol. 125(2), 276-302, DOI: 10.1037/0033-2909.125.2.276.
10. Edmondson A., *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*, „Administrative Science Quarterly", 1999, Vol. 44(2), s. 350-383, DOI: 10.2307/2666999.
11. Ellis B.J., Figueredo A.J., Brumbach B.H., Schlomer G.L., *Fundamental Dimensions of Environmental Risk: The Impact of Harshness and Unpredictability on Human Life History Strategies*, „Developmental Psychology", 2009, Vol. 45(4), s. 1095-1101, DOI: 10.1037/a0016472.
12. Hall S., *Hybridity, or the Cultural Logic of Globalization*, [w:] P. Werbner, T. Modood (eds.), *Debating Cultural Hybridity: Multicultural Identities and the Politics of Anti-Racism*, Zed Books, London 1997, s. 257-281.
13. Helliwell J.F., Layard R., Sachs J., De Neve J.-E. (eds.), *World Happiness Report 2023*, Sustainable Development Solutions Network, 2023, https://worldhappiness.report/.
14. Hobfoll S.E., *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*, „American Psychologist", 1989, Vol. 44(3), s. 513-524, DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
15. Hofstede G., *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, 2nd edition, Sage Publications, Thousand Oaks 2001.
16. Inglehart R., Foa R., Peterson C., Welzel C., *Development, Freedom, and Rising Happiness: A Global Perspective (1981-2007)*, „Perspectives on Psychological Science", 2008, Vol. 3(4), s. 264-285, DOI: 10.1111/j.1745-6924.2008.00078.x.
17. Łukasik A., *Teoria historii życia jako teoria rozwoju człowieka*, „Psychologia Rozwojowa", 2021, nr 26(2), s. 9-20, DOI: 10.4467/20843879PR.21.009.15132.
18. Markus H.R., Kitayama S., *Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation*, „Psychological Review", 1991, Vol. 98(2), s. 224-253, DOI: 10.1037/0033-295X.98.2.224.
19. Maslow A.H., *A Theory of Human Motivation*, „Psychological Review", 1943, Vol. 50(4), s. 370-396, DOI: 10.1037/h0054346.