

Mgr Jagoda Łokczewska*, <https://orcid.org/0000-0003-1475-7939>

Dr hab. Bogusława Lachowska, prof. KUL*, <https://orcid.org/0000-0002-6858-6314>

* *Instytut Psychologii*

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Lublin

Zgodność motywacji celów rodzinnych z „ja” a zaangażowanie mężczyzn w role rodzinne

The concordance of family goals with the ego relative to men's commitment to family roles

doi: 10.34766/fetr.v42i2.252

Abstrakt: Artykuł dotyczy zaangażowania mężczyzn w role rodzinne. Przeprowadzono badanie mające na celu odpowiedź na pytanie, jaki jest związek między zgodnością motywacji celów rodzinnych z Ja a zaangażowaniem mężczyzn w role rodzinne. W badaniu wzięło udział 100 mężczyzn w wieku od 26 do 56 roku życia, mających na wychowaniu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 12 lat. Wykorzystano Metodę Projektów Osobistych Little'a (1993) oraz Metodę do badania zgodności motywacji celów z Ja autorstwa Sheldona i Kassera (1995). Zaangażowanie w role rodzinne zmierzono za pomocą skali *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Bakker, 2003) po dostosowaniu treści stwierdzeń do obszaru rodziny. Stwierdzono dodatnią korelację między wewnętrzną motywacją celów rodzinnych a zaangażowaniem mężczyzn w role rodzinne w wymiarze oddania rodzinie. Nie stwierdzono związku motywacji zewnętrznej z zaangażowaniem mężczyzn w role rodzinne. Wyniki mogą mieć znaczenie dla lepszego zrozumienia zaangażowania rodzinnego mężczyzn oraz źródeł jakości ich życia rodzinnego. Badanie to dostarcza nowej wiedzy, która może być wykorzystana w psychoedukacji, w programach wspierania rodzin a także w terapii rodzin.

Słowa kluczowe: mężczyźni; zaangażowanie w rodzinę; zgodność motywacji celów z Ja

Abstract: The article concerns engagement of men in family roles. It describes a study on the relationship between the concordance of family goals and the ego relative to men's commitment to family roles conducted with the participation of 100 men aged 26 to 56 who each had at least one child up to the age of 12. The research was based on Little's (1993) Personal Projects Method and Sheldon and Kasser's (1995) measure of goal self-concordance. Engagement in family roles was measured with the Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker, 2003) adjusted to the area of family. A positive correlation was found between internal motivation of family goals and men's commitment to family roles. No relationship was found between external motivation and men's commitment to family roles. The results of the study may be of significance for a better understanding of men's commitment to the family and sources of quality of their family life. The presented research provides new knowledge which can be used in psychoeducation, family support programs and in family therapy.

Keywords: engagement in the family; men; self-concordance

Wprowadzenie

W ostatnich dziesięcioleciach, pod wpływem wielu zmian społecznych, gospodarczych oraz kulturowych, nastąpiły zmiany w funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn w rolach społecznych (Szyszka, 2018). Kobiety częściej podejmują pracę zarobkową, mężczyźni natomiast częściej i w większym stopniu angażują się w role rodzinne. Ważnym aspektem uczestniczenia mężczyzn w życiu rodzinnym jest pełnienie przez nich roli ojca. Głównym celem tego badania było udzielenie odpowiedzi na pytanie o korelaty angażowania się mężczyzn w role rodzinne. Uwagę skoncentrowano na charakterze motywacji, która zgodnie z koncepcją zgodności motywacji celów z Ja (ang. *self-concordance*) (Sheldon, Houser-Marko, 2001) może mieć charakter wewnętrzny lub zewnętrzny. Poszukiwano odpowiedzi na pytanie o to, jaki jest związek między zgodnością motywacji celów rodzinnych z Ja a zaangażowaniem mężczyzn w role rodzinne.

1. Zaangażowanie mężczyzn w role rodzinne

Rola społeczna może być rozumiana jako przepis przedstawiający zgeneralizowane oczekiwania pod adresem jednostki posiadającej konkretną pozycję w społecznej strukturze (Sztompka, 2007). Oczekiwania te są zbiorem treści kulturowych, wpływu środowiska lokalnego i grupowego (rówieśników, rodziny, miejsca pracy). Świadomość pełnienia ról społecznych sprzyja prawidłowemu rozwojowi refleksji i odpowiedzialności osoby dorosłej (Cudak, 2010). Zdaniem Lewickiej (1993) zdolność człowieka do angażowania się w działania jest warunkiem koniecznym do życia, nadaje życiu sens i decyduje o poczuciu, że prawdziwie się żyje. Dzięki zaangażowaniu w różne role osiąga się pozytywny stan umysłu, pojawia się przekonanie o braku bezsensowności egzystencji. Badania wskazują, że zaangażowanie w role małżeńskie ma pozytywny wpływ na satysfakcję z życia i pracy, natomiast zaangażowanie w role rodzicielskie ma pozytywny wpływ na wydajność w pracy i satysfakcję z życia (Graves i in., 2007). Na podstawie badań stwierdzono, że dla zaangażowania w rodzicielstwo istotne znaczenie ma satysfakcja z małżeństwa w aspekcie podobieństwa między małżonkami (Bakiera, 2013). W badaniach zaangażowania mężczyzn w role rodzinne szczególną uwagę poświęca się predyktorom tego zaangażowania, do których należą edukacja, wiek ojca, płeć i wiek dziecka oraz przekonania związane z rolami płciowymi (Gaunt, 2005; Kaufman, Uhlenberg, 2000). W świetle badań wysunięto wniosek, iż małe zaangażowanie mężczyzn w wychowanie dzieci można wyjaśnić dużym obciążeniem zawodowym ojców. Ponadto zauważono, że nie tylko indywidualna postawa wobec rodzicielstwa kształtuje aktywność mężczyzny w roli ojca. Znaczenie ma przede wszystkim kontekst społeczny, który może stać się inspiracją dla

jednostki, lub przyczyną zablokowania zachowań pro dziecięcych (Nesterowicz-Wyborska, 2011).

2. Motywacja celów

Aktywność jednostki w każdym obszarze jej życia wiąże się z realizacją celów w tym obszarze. Pojęcie „cel” w literaturze psychologicznej jest różnie rozumiane, w zależności od przyjętej teorii. Kagan (1972) celem określa kognitywną reprezentację zdarzenia ulokowanego w przyszłości, co do którego osoba wierzy, że służy jej dobru, że pozwala jej poczuć się lepiej. Z kolei Tomaszewski (1977) za cel uważa antycypowaną sytuację końcową, Nuttin (1980) rozumie cel jako wyobrażoną zmianę w środowisku jednostki, do której osiągnięcia zmierza jej działanie. Termin cel często zastępowany jest synonimami, takimi jak plan, zamiar, intencja, aspiracja, standard, zadanie, które ma celu zmianę służącą optymalnemu funkcjonowaniu jednostki w otoczeniu (Zaleski, 1991). Definicje celu przedstawiane w różnych słownikach, np. w Słowniku Psychologii (Reber, 2000), są zgodne co do tego, iż termin ten zawiera w sobie pojęcie pewnego końcowego rezultatu lub przedmiotu. Cel życiowy może być rozumiany jako projekt osobisty, definiowany w teorii Little'a (1993) jako pewna całość, która opisuje sekwencję współzależnych działań zmierzających do osiągnięcia celu. Projekty osobiste mogą dotyczyć zwyczajnych, codziennych zadań lub poważnych, bardziej złożonych czynności, które mają zasadniczy wpływ na życie człowieka. Projekty są zależne od kontekstu sytuacyjnego i są pewnego rodzaju ekspresją Ja (Little, 1993). Koncepcja ta to konstrukt o charakterze poznawczo – motywacyjnym, mówiąca o celowości działania jednostki. Termin motywacji osiągnięć w literaturze psychologicznej rozumiany jest jako potrzeba wykonywania szybko i dobrze czynności, w celu osiągnięcia lub przekroczenia wysokich standardów. Wśród jednostek zróżnicowana jest pod względem nasilenia, co ma wpływ na tendencję dążenia do sukcesu oraz ich samoocenę. Co więcej, na motywację wpływają wartości i potrzeby jednostki. Istnieje również zależność między motywacją a pesymistycznym bądź optymistycznym stylem atrybucji, jak również interpretacją przyczyn sukcesów i porażek oraz typem społeczeństwa, w którym dana osoba funkcjonuje (Zimbardo, 1999). Cele życiowe są ważnym pojęciem w teorii autodeterminacji autorstwa Deciego i Ryana (1985) (w skrócie SDT, ang. *self-determination theory*), w której zakorzeniony jest Model zgodności z Ja (ang. *self-concordance*) (Sheldon, Houser-Marko, 2001). Autorzy motywacyjnej teorii wprowadzili podział celów życiowych na zewnętrzne i wewnętrzne (Deci, Ryan, 1985). Do pierwszej grupy należą cele związane na przykład ze sławą, sukcesem materialnym, władzą, wizerunkiem, finansami. Wśród celów wewnętrznych najczęściej wymienia się aktywność prospołeczną, zadowalające relacje interpersonalne oraz rozwój osobisty. Sheldon i Elliot (1999, za: Lachowska, w druku) uważają, że szczególną uwagę trzeba zwrócić

na stopień, w jakim cele jednostki wyrażają jej kluczowe wartości i trwałe zainteresowania. Badacze podają operacyjną definicję zgodności z Ja: „zgodność z Ja (ang. *self-concordance*) definiują jako oszacowany stopień, w jakim ludzie realizują układ swoich osobistych celów raczej z poczucia wewnętrznego zainteresowania (ang. *Intrinsic interest*) i kongruencji z tożsamością (ang. *identity congruence*) niż z poczucia introjektowanej winy (ang. *introjected guilt*) i zewnętrznego przymusu (ang. *external compulsion*) (Deci, Ryan, 1985, 1991, za: Lachowska, w druku).

3. Cel badania i hipotezy

W tym badaniu podjęto zagadnienie zaangażowania mężczyzn w role rodzinne. Głównym celem było udzielenie odpowiedzi na pytanie o to, jaki jest związek między zgodnością motywacji celów rodzinnych z Ja a zaangażowaniem mężczyzn w role rodzinne. Rozważania teoretyczne oraz wyniki dotychczasowych badań wskazują na silny związek pomiędzy dążeniami wewnętrznymi a długoterminowymi wartościami oraz poprawą poczucia dobrostanu. Cele niezgodne z Ja, nawet jeśli zostaną przez jednostkę osiągnięte, nie zaspokajają jej ważnych potrzeb psychologicznych (Sheldon, Kasser, 1998). Cele zewnętrzne związane są także z tendencją do zachowań ryzykownych (np. uzależnień), problemami zdrowotnymi, makiawelizmem czy niechęcią do zachowań ekologicznych (Sheldon i in., 2004). Osoby stawiające sobie cele zewnętrzne są nieszczęśliwe, charakteryzują je gorszy stan zdrowia, są bardziej lękowe, niezadowolone, mniej witalne w porównaniu z osobami skupionymi na realizowaniu swoich celów wewnętrznych (Skarżyńska, 2003). Jednostka kierująca się motywacją wewnętrzną nie działa pod wpływem innych osób, a jej postępowanie jest w zupełności autonomiczne. Jest źródłem i podmiotem swoich poczynań, co przyczynia się do zaspokojenia potrzeb skuteczności i kompetencji. To właśnie motywacja wewnętrzna gwarantuje spójność osobowości (zdeteterminowaną przez Ja oraz będącą z nim w zgodzie) i umożliwia skuteczną realizację celów (Klinkosz, 2013). Bakiera (2013) opisując zaangażowanie w rodzicielstwo podkreśla, że podejmowane przez jednostkę działania nie tyle odpowiadają przepisom zewnętrznym, konwenansom społecznym, czy oczekiwaniom (choć oczywiście mogą być zgodne z nimi), lecz wynikają z wewnętrznych zadań, które jednostka sama stawia przed sobą. Ukazuje istotność nadawania osobistego znaczenia w pełnieniu ról rodzinnych. Istotnym elementem regulującym zachowania osoby dorosłej w pełnieniu swojej roli jest świadomość zadań i ich pochodzenie (Bakiera, 2013). Zadania narzucone, zewnętrzne motywują jednostkę na zasadzie zewnętrznego przymusu oraz powinności. Wewnętrzne zadania, zinterioryzowane, uruchamiają wewnętrzną motywację do wychowywania i sprawowania opieki nad potomstwem. Zaangażowanie w pełnienie roli ojca obejmuje realizację dalekich, prospołecznych i zinterioryzowanych zadań, które są szansą rozwoju dorosłego człowieka. Ważna jest także zgodność między

rodzicielskimi celami krótkoterminowymi a celami dalekimi. Owa spójność znacznie ułatwia realizację celów dalekich, co ma wpływ również na poczucie szczęścia i zdrowie psychiczne jednostki (Sheldon, Kasser, 1995). Wyniki badań ukazują, że człowiek jest bardziej skłonny do osiągania celów zgodnych z Ja, ponieważ realizacja tych celów jest postrzegana jako łatwiejsza, a nie jako wymagająca większego wysiłku (Werner i in., 2016). Wyznaczając cele zgodne z Ja, jednostki opisują się jako bardziej zmotywowane do ich realizacji, a wybrany przez siebie cel oceniają jako bardziej znaczący (Devis i in., 2016). Analiza dowodów empirycznych potwierdza, że konflikt, rozbieżność czy ambiwalencja w stosunku do celów wpływają negatywnie na poczucie dobrostanu jednostki, podczas gdy zgodność celu z Ja sprzyja dobrostanowi psychologicznemu (Kelly i in., 2015).

W świetle powyższych rozważań oczekuje się, iż:

H1: Im bardziej wewnętrzna jest motywacja realizowanych celów rodzinnych, tym większe będzie zaangażowanie mężczyzn w role rodzinne.

H2: Im bardziej zewnętrzna jest motywacja realizowanych celów rodzinnych, tym mniejsze będzie zaangażowanie mężczyzn w role rodzinne.

4. Metoda

4.1. Osoby badane

Badaniem objęto 100 mężczyzn w wieku od 26 do 56 lat ($M = 40$, $SD = 6,09$), mających na wychowaniu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 12 roku życia. Osoby badane to mężczyźni w okresie wczesnej i średniej dorosłości, pozostający w związku formalnym, w którym średni staż wynosi 14 lat ($M = 14$, $SD = 6,64$). Większość badanych (89 %) wykonuje obecnie pracę zawodową i poświęca jej średnio 41 godzin ($M = 40,63$, $SD = 15,86$) w ciągu tygodnia; pozostałe osoby (11 %) są nieaktywne zawodowo.

4.2. Narzędzia pomiaru zmiennych

Wykorzystano trzy narzędzia pomiaru zmiennych: Metodę Projektów Osobistych Little'a (1993), metodę do badania zgodności motywacji celów z Ja autorstwa Sheldona i Kassera (1995) w tłumaczeniu Lachowskiej (w druku) oraz skalę zaangażowania w rodzinę opracowaną na podstawie Kwestionariusza zaangażowania w pracę UWES (Schaufeli, Bakker, 2003) poprzez dostosowanie treści stwierdzeń tak, by odnosiły się do obszaru rodziny.

Osobie badanej przedstawiona została następująca definicja osobistego celu: „Osobisty projekt to jakikolwiek program aktywności lub jakakolwiek sprawa, z którą wiąże się Twoje pragnienia, zamiary lub plany (np. „zrzucanie kilku kilogramów nadwagi”, „uczenie się gry na pianinie”). Projekty mogą być krótko- lub długoterminowe, konkretne

lub abstrakcyjne, pozytywne lub negatywne, rozplanowane lub nie, realizowane samodzielnie lub wraz z innymi". Osoby badane przedstawiały cztery cele osobiste realizowane przez nie w obszarze rodziny

Metoda do badania zgodności motywacji celów z Ja autorstwa Sheldona i Kassera (1995) w tłumaczeniu Lachowskiej (w druku) pozwoliła na pomiar charakteru motywacji realizowanych celów rodzinnych. Zgodność celów z Ja oszacowano w odniesieniu do powodów, z jakich osoby dążą do realizacji swoich celów. Oceny na skali osoba badana dokonywała nawiązując do każdego z czterech możliwych powodów: powód zewnętrzny („Starasz się osiągnąć ten cel, ponieważ ktoś inny chce tego od Ciebie lub zmusza Cię do tego sytuacja”), introjektowany („Starasz się osiągnąć ten cel, ponieważ czułbyś się zawstydzony, winny, lub zdenerwowany, gdybyś tego nie robił”), identyfikowany („Starasz się osiągnąć ten cel, bo naprawdę wierzysz, że jest on tak ważny by go mieć”) i wewnętrzny („Starasz się osiągnąć ten cel ze względu na przyjemność lub stymulację, jaką daje Ci ten cel”). Odpowiedzi udzielano na 9-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza „wcale nie z tego powodu”, natomiast 9 – „całkowicie z tego powodu”. W analizach zastosowano pojedynczy wskaźnik motywacji wewnętrznej, który został pozyskany przez zsumowanie dwóch ocen motywacji wewnętrznej: identyfikowanej i wewnętrznej oraz analogicznie poprzez jeden wskaźnik motywacji zewnętrznej pozyskany poprzez zsumowanie dwóch ocen motywacji zewnętrznej: powód zewnętrzny i introjektowany. Wyniki możliwe do uzyskania mieszczą się w przedziale od 2 do 18. Wynik wyższy wskazuje na większe nasilenie danej motywacji .

Zaangażowanie w rodzinę zmierzono za pomocą kwestionariusza UWES (ang. *Utrecht Work Engagement Scale*; Schaufeli, Bakker, 2003). Treść stwierdzeń skali wykorzystanej w badaniu zmodyfikowano tak, by odnosiły się one do obszaru rodziny. Kwestionariusz składa się z 17 twierdzeń. Badany odnosi się do każdego stwierdzenia za pomocą odpowiedzi przyjmujących wartości od 0 (nigdy) do 6 (zawsze). Zadaniem osoby badanej było odniesienie się do swoich częstych odczuć towarzyszących jej podczas zajmowania się swoją rodziną. Twierdzenia pogrupowano w trzy podskale: zaabsorbowanie (ang. *absorbtion*), wigor (ang. *vigor*) oraz oddanie się rodzinie (ang. *dedication*). Zgodnie z koncepcją Shaufelliego i współpracowników (2002) duży wigor wskazuje wysoki poziom energii oraz żywotność w czasie wykonywania czynności, wytrwałość w trudnościach, a także na chęć zainwestowania wysiłku. Zaabsorbowanie rozumiane jest jako pełna koncentracja na czynności i pochłonięcie nią w znaczeniu pozytywnym. Skala oddania dotyczy silnego zaangażowania w życie rodzinne i przeżywanie poczucia istotności, entuzjazmu, dumy inspiracji i wyzwania. Wyższy wynik wskazuje na większe zaangażowanie w rolę rodzinne. Analizie można poddać wynik globalny oraz w podskalach. Trafność wersji kwestionariusza do badania zaangażowania w rodzinę została potwierdzona we wcześniejszych badaniach a jej rzetelność jest satysfakcjonująca (Lachowska i in., 2018).

5. Wyniki

W celu testowania przyjętych hipotez badawczych przeprowadzono dwuzmienną analizę korelacji. Określono zależność między motywacją zewnętrzną i wewnętrzną a zaangażowaniem mężczyzn w rodzinę. Dane zawarte w Tabeli 1 ukazują statystyki opisowe rozkładu analizowanych zmiennych. Rozkład większości zmiennych istotnie odbiega od rozkładu normalnego, jednakże zniekształcenia te nie są zbyt duże, zatem w dalszych analizach stosowano testy parametryczne.

Tabela 1. Statystyki opisowe rozkładu analizowanych zmiennych (N = 100)

| | M | SD | K - S | Skośność | Kurtoza |
|-------------------------|-------|------|--------|----------|---------|
| Zaangażowanie w rodzinę | 5,03 | 0,65 | 0,10 | -0,41 | -0,26 |
| Wigor | 5,06 | 0,76 | 0,13** | -0,79 | 0,29 |
| Oddanie | 5,39 | 0,57 | 0,18** | -0,90 | 0,81 |
| Zaabsorbowanie | 4,72 | 0,88 | 0,11* | -0,30 | -0,83 |
| Motywacja wewnętrzna | 13,72 | 3,21 | 0,10* | -0,81 | 0,89 |
| Motywacja zewnętrzna | 8,23 | 4,54 | 0,10 | 0,34 | -0,84 |

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

Analiza przeprowadzona za pomocą testu t Studenta dla prób zależnych wykazała, że poziom oddania rodzinie ($M = 5,39$; $SD = 0,57$) jest istotnie statystycznie wyższy niż poziom wigoru ($M = 5,06$; $SD = 0,76$; $t(99) = -5,45$; $p < 0,001$) i zaabsorbowania rodziną ($M = 4,72$; $SD = 0,88$; $t(99) = -9,40$; $p < 0,001$). Różnica między wigorem i zaabsorbowaniem również jest istotna statystycznie ($t(99) = -5,18$, $p < 0,001$) na rzecz wigoru. Analiza korelacji między wymiarami zaangażowania w rodzinę wykazała istotną statystycznie umiarkowaną dodatnią korelację między oddaniem rodzinie a wigorem ($r = 0,62$; $p < 0,01$) oraz umiarkowaną dodatnią między zaabsorbowaniem i wigorem ($r = 0,68$; $p < 0,001$) oraz między zaabsorbowaniem a oddaniem się rodzinie ($r = 0,58$; $p < 0,01$). Stwierdzono ponadto istotną statystycznie dodatnią korelację między wewnętrznym a zewnętrznym charakterem motywacji celów rodzinnych realizowanych przez badanych mężczyzn ($r = 0,3$; $p < 0,01$). Analiza z użyciem testu t Studenta dla prób zależnych wykazała istotne różnice pomiędzy dwoma typami motywacji ($t(99) = -11,65$, $p < 0,001$), wskazując na większe nasilenie motywacji wewnętrznej.

Tabela 2. Wartości współczynników korelacji r Pearsona między motywacją zewnętrzną i wewnętrzną celów rodzinnych a zaangażowaniem mężczyzn w rolę rodzinną

| | Motywacja zewnętrzna | Motywacja wewnętrzna |
|-------------------------|----------------------|----------------------|
| Zaangażowanie w rodzinę | 0,14 | 0,20* |
| Wigor | 0,10 | 0,15 |
| Oddanie | 0,05 | 0,26* |
| Zaabsorbowanie | 0,18 | 0,15 |

* $p < 0,05$

Stwierdzono istotną statystycznie słabą zależność między motywacją wewnętrzną a zaangażowaniem w rodzinę ujętym globalnie. Natomiast analizy przeprowadzone na poziomie poszczególnych wymiarów zaangażowania ukazały, iż zależność ta dotyczy jedynie wymiaru oddania. Oznacza to, że im bardziej motywacja realizowanego celu rodzinnego ma charakter wewnętrzny, tym zaangażowanie w rodzinę jest większe, przy czym zależność ta dotyczy jedynie wymiaru oddania. Nie stwierdzono natomiast istotnych statystycznie zależności między motywacją zewnętrzną realizowanych celów rodzinnych a zaangażowaniem w rodzinę.

6. Dyskusja wyników

W prezentowanym badaniu wykorzystano model zgodności motywacji celów z Ja (Sheldon, Houser-Marko, 2001), aby poddać analizie znaczenie motywacji wewnętrznej i zewnętrznej dla zaangażowania mężczyzn w rolę rodzinną. W badaniu tym oczekiwano dodatniej korelacji między motywacją wewnętrzną celów realizowanych przez mężczyzn w obszarze rodziny a ich zaangażowaniem w rodzinę (H1) oraz ujemnej korelacji między motywacją zewnętrzną a zaangażowaniem (H2). Wyniki przeprowadzonych analiz pozwoliły na potwierdzenie wyłącznie hipotezy pierwszej, gdyż stwierdzono statystycznie istotny dodatni związek między motywacją celów rodzinnych o charakterze wewnętrznym a ujętym globalnie zaangażowaniem mężczyzn w rolę rodzinną. Oznacza to, że wyłącznie motywacja o charakterze wewnętrznym wyjaśnia – ogólnie ujęte – zaangażowanie mężczyzn w rolę rodzinną. Mimo oczekiwań, nie stwierdzono ujemnej zależności między motywacją zewnętrzną a zaangażowaniem. W dotychczasowych badaniach stwierdzono związek zgodności motywacji z Ja (motywacji wewnętrznej) ze szczęściem (Sheldon, Houser-Marko, 2001), jak również z satysfakcją z życia i pracy (Judge i in., 2005). Sheldon i Elliot (1999) stwierdzili, że uczniowie z motywacją wewnętrzną wkładają więcej wysiłku, osiągają większe postępy w realizacji swoich celów, w większym stopniu zaspokajają swoje potrzeby i zgłaszają wyższy poziom subiektywnego dobrostanu, niż uczniowie charakteryzujący się motywacją zewnętrzną. Wyniki dotychczasowych badań pozwalają więc stwierdzić, że z pozytywnymi zjawiskami oraz przejawami korzystnych zachowań (Deci, Ryan, 2000)

silniej związana jest motywacja wewnętrzna niż zewnętrzna. W prezentowanym badaniu motywacja wewnętrzna pozostawała w związku tylko z jednym wymiarem zaangażowania, jakim jest oddanie rodzinie. Nie stwierdzono natomiast związku motywacji wewnętrznej z pozostałymi wymiarami tego konstruktów: wigorem i zaabsorbowaniem. Oddanie oznacza silne zaangażowanie w życie rodzinne oraz przeżywanie poczucia istotności, entuzjazmu, dumy, inspiracji i wyzwania. Badania w grupie pielęgniarek psychiatrycznych ukazują, iż większe oddanie pracy wiąże się z poświęcaniem pacjentom większej ilości czasu, z częstszym podejmowaniem interakcji z nimi oraz z mniejszą rutyną tych interakcji (Lachowska, Minda, 2020). Wyniki dotychczasowych badań (Chrupała-Pniak i in., 2015; Rakowska, Mącik, 2016) ukazują, iż siła zależności poszczególnych wymiarów z analizowanymi zmiennymi jest zróżnicowana. Powołując się na badania dotyczące związku zaangażowania w studiowanie z cechami osobowościowymi, wyniki ukazały różnice w korelacjach między zmiennymi osobowościowymi a poszczególnymi wymiarami zaangażowania (przestały być istotnie statystycznie), z wyjątkiem wigoru, który pozytywnie koreluje z sumiennością (Chrupała-Pniak i in., 2015). W przypadku badań satysfakcji z pracy stwierdzono, że najsilniej wpływa ona na wymiar wigoru, nie ma natomiast istotnego związku z wymiarem zaabsorbowania (Rakowska, Mącik, 2016). Prezentowane badanie pozwala więc na lepsze zrozumienie znaczenia kluczowych wymiarów zaangażowania (Meyer, Marylène, 2008).

Z przeprowadzonych badań własnych wynika, iż w przypadku celów realizowanych w obszarze rodzinnym, mężczyźni w istotnie większym stopniu kierują się motywacją wewnętrzną niż zewnętrzną. Oznacza to, że w odniesieniu do aktywności mężczyzn w tym obszarze życia, motywacja nawiązująca do ich kluczowych wartości i zainteresowań przeważa nad motywacją związaną z przymusem i sankcjami. Zgodne jest to z danymi pochodzącymi z innych badań (Sheldon, 2014; Sheldon i in., 2019), które ukazują, że ludzie wybierają cele zgodne z Ja (motywowane wewnątrznie), gdyż są one spójne z ich osobowością, stają się dla nich interesujące i sensowne do kontynuowania, w przeciwieństwie do celów motywowanych zewnątrznie, które są dla nich ciężarem oraz towarzyszy im opór. Ludzie, gdy generują cele życiowe zgodne z Ja, czerpią dla siebie różne zasoby, w tym umiejętność interpretacji celów w optymistyczny sposób, co pomaga wyjaśnić, że dążenie do takich celów czyni ludzi szczęśliwymi. Wybór celów motywowanych zewnątrznie może skutkować poczuciem zmarnowanego czasu i energii (Sheldon, 2014; Sheldon i in., 2019; Gordeeva i in., 2019). Badania pracowników zaangażowanych ukazują, iż mają oni więcej kreatywnych pomysłów i są bardziej skłonni do innowacji i przedsiębiorczości niż pracownicy mniej kreatywni (Gawke i in., 2017; Orth, Volmer, 2017). Zasadnym byłoby zbadanie, czy większe zaangażowanie w role rodzinne sprzyja podejmowaniu zachowań kreatywnych i innowacyjnych w tym obszarze.

Zaprezentowane w artykule wyniki mogą mieć znaczenie dla rozwoju wiedzy na temat funkcjonowania mężczyzn w rolach rodzinnych i źródeł ich dobrostanu psychofizycznego.

Bibliografia:

- Bakiera, L. (2013). Zaangażowane rodzicielstwo w kontekście satysfakcji małżeńskiej i zawodowej osób dorosłych, *Psychologia Rozwojowa*, 18 (2), 21-33, doi: 10.4467/20843879PR.13.008.1181.
- Chrupała-Pniak, M., Rudnicka, P., Chełkowska, M., Hilarowicz, A., Polak, A. (2015). Cechy osobowości Wielkiej Piątki i orientacja pozytywna jako predyktory zaangażowania w studiowanie, (w:) T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny (red.), *Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia*, 71-87, Kraków: LIBRON.
- Cudak, H. (2010). *Zagrożenia emocjonalne i społeczne dzieci z rodzin rozwiedzionych*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Deci, E., Ryan, M.R. (1985). *Intrinsic motivation and self determination theory in human behavior*, New York: Plenum Press.
- Devis, W. E., Kelley, N. J., Kim, J., Tang, D., Hicks, J. A. (2016). Motivating the academic mind: High-level construal of academic goals enhances goal meaningfulness, motivation and self-concordance, *Motivation and Emotion*, 40(2), 193-202, doi: 10.1007/s11031-015-9522-x.
- Gaudreau, P., Carrao, N., Miranda, D. (2012). From goal motivation to goal progress: the mediating role of coping in the Self-Concordance Model, *Anxiety, Stress and Coping an International Journal*, 25 (5), 507 - 528, doi: 10.1080/10615806.2011.628015.
- Gaunt, R. (2005). The Role of Value Priorities in Paternal and Maternal Involvement in Child Care. *Journal of Marriage and Family*, 67, 643-655, doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00159.x.
- Gawke, J. C. L.; Gorgievski, M. J.; Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: a latent change score approach, *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100, doi: 10.1016./j.jvb.2017.03.002.
- Gordeeva, T., Sheldon, K., Sychev, O. (2019). *Pursuing self-concordant goals breeds optimism and thus well-being*, Symposiums and Panel Discussions. XVI European Congress of Psychology, 2-5 July 2019, Moscow, Russia.
- Graves, L.M., Ohlott, P.J., Ruderman, M.N. (2007). Commitment to family roles: effects on managers' attitudes and performance, *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 44-56. doi: 10.1037/0021-9010.92.144.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment, *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 257-268, doi: 0.1037/0021-9010.90.2.257.

- Kagan, J. (1972). Motives and development, *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 51-66.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724, doi: 10.2307/256287.
- Kaufman, G., Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women, *Social Forces*, 78, 931-949, doi: 10.1093/sf/78.3.931.
- Kelly, R. L., Mansell, W., Wood, A. M. (2015). Goal conflict and well-being: A review and hierarchical model of goal conflict, ambivalence, self-discrepancy and self-concordance, *Personality and Individual Differences*, 85, 212-229.
doi: 10.1016/j.paid.2015.05.011
- Klinkosz, W. (2013). *Motywacja osiągnięć osób aktywnych zawodowo*, Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Lachowska, B., Łokczewska, J., Chrzonstowska, A. (2018). Zaangażowanie w pracę i rodzinę jako źródło dobrostanu psychologicznego mężczyzn, *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*, 4 (36), 300-319.
- Lachowska, B., Mina, K. (2020). Burnout and work engagement among psychiatric nurses – are work characteristics important? *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 1, 77-83, doi: 10.12740/APP/113487.
- Lewicka, M. (1993). Mechanizmy zaangażowania i kontroli w działaniu człowieka. (w:) M. Kofta (red.), *Psychologia aktywności: zaangażowanie, sprawstwo, bezradność*, 117-132, Poznań: Wydawnictwo Nakom.
- Little, B.R. (1993). Personal projects and the distributed self: Aspects of a conative psychology, (in:) J. Suls (ed.), *The self in social perspective: Psychological perspectives on the self*, 4, 157-185, New York and London: Psychology Press.
- Meyer, J.P., Marylène, G. (2008). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1 (1), 60-62, doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.00010.x.
- Nesterowicz-Wyborska, J. (2011). Jak badać ojcostwo, czyli o potrzebie (re)konceptualizacji pojęcia ojcowskiego zaangażowania, (w:) H. Liberska, A. Malina (red.), *Wybrane problemy współczesnych małżeństw i rodzin*, 137-148, Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.
- Nuttin, J. (1980). *Theorie de la motivation humaine: du besoin au projet d'acation*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Orth, M., Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: the cross-level moderating role of creative self-efficacy, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (4), 601-612, doi: 10.1080/1359432x.2017.1332042.

- Radzikowska-Wrzosek, R. (2011). Subiektywna ocena postępu w realizacji celów. Wpływ implementacji intencji oraz różnic indywidualnych w sposobie formułowania celów i w sile woli, *Psychologia Społeczna*, 1(16), 49-66.
- Rakowska, A., Mącik, R. (2016). Zaangażowanie pracownika a satysfakcja z pracy – modelowanie zależności z wykorzystaniem PLS-SEM, *Przegląd Organizacji*, 5, 48-57.
- Reber A.S. (2000). *Słownik Psychologii*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Ryan, R., Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, *American Psychologist*, 55 (1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*, Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept, (in:) A.B. Bakker, M.P. Leiter, (eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 10-24, New York: Psychology Press.
- Sheldon, K. M. (2014). Becoming oneself: The central role of self-concordant goal selection. *Personality and Social Psychology Review*, 18, 349–365, doi: 10.1177/1088868314538549.
- Sheldon, K.M., Elliot, A.J., Ryan, R.M. (2004). Self-Concordance and Subjective Well-Being in Four Cultures. *Journal of Cross - Cultural Psychology*, 35(2), 209–223. doi: 10.1177/0022022103262245.
- Sheldon, K.M., Houser-Marko, L. (2001). Self-Concordance, Goal Attainment and the Pursuit of Happiness: Can There Be an Upward Spiral, *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (1), 152–165.
- Sheldon, K. M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531-543. doi: 10.1037/0022-3514.68.3.531.
- Sheldon, K.M., Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress but not all progress in beneficial *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1319-1331. doi: 10.1177/01461672982412006
- Sheldon, K. M., Prentice, M., Osin, E, (2019). Rightly crossing the Rubicon: Evaluating goal self-concordance prior to selection helps people choose more intrinsic goals, *Journal of Research in Personality*, 79, 119-129, doi: 10.1016/j.jrp.2019.03.001.
- Skarżyńska, K. (2003). Cele życiowe, zaufanie interpersonalne i zadowolenie z życia. *Psychologia Jakości Życia*, 2 (1), 35-49.
- Smith, A. L., Ntoumanis, N., Duda, J. L., Vansteenkiste, M. (2011). Goal Striving, Coping, and Well-Being: A Prospective Investigation of the Self-Concordance Model in Sport, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33 (1), 124 – 145, doi: 10.1123/jsep.33.1.124.
- Sztompka, P. (2007). *Zaufanie: fundament społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Szyska, M. (2018). Małżeństwo, rodzina, ojcostwo, *Roczniki Nauk Społecznych*, 10 (46), 7-27.

- Tomaszewski, T. (1977). *Struktura i mechanizmy regulacyjne czynności człowieka*, (w:) T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, Warszawa: PWN.
- Werner, K.M., Milyavskaya, M., Foxen-Craft, E., Koestner, R. (2016). Some goals just feel easier: Self-concordance leads to goal progress through subjective ease, not effort. *Personality and Individual Differences*, 96, 237-242, doi: 10.1016/j.paid.2016.03.002.
- Zaleski, Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zimbardo, P. (1999). *Psychologia i życie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.