

WIEK I STANOWISKO PRACY A JAKOŚĆ ŻYCIA KOBIEC

Kamila Wojciukiewicz

Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego
ul. Dawida 1, 11- 400 Wrocław

E-mail: kamila.wojciukiewicz@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1422-8570>

Paulina Kałucka

Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego
ul. Dawida 1, 11- 400 Wrocław

E-mail: 284012@uwr.edu.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3497-077X>

ABSTRAKT

Cel badań: Celem pracy było zbadanie poczucia jakości życia kobiet w okresie wczesnej i średniej dorosłości, które zajmują stanowiska kierownicze oraz wykonawcze.

Metody badań: Przebadano sto kobiet *Kwestionariuszem Poczucia Jakości Życia* Straś-Romanowskiej i in. (2005). Wyselekcjonowane spośród nich zostały kobiety zajmujące stanowiska kierownicze i stanowiska tzw. wykonawcze. Kolejną zmienną zastosowaną w analizach był wiek osób badanych. Podzielono osoby badane na grupę kobiet poniżej 35 roku życia (wczesna dorosłość) oraz powyżej 35 roku życia (średnia dorosłość).

Wyniki badań: Analiza uzyskanych danych pokazała, że kobiety zajmujące stanowiska kierownicze odczuwają wyższy poziom jakości życia niż kobiety zajmujące stanowiska wykonawcze, bez względu na wiek. Istotne statystycznie różnice występują w zakresie poziomu jakości życia, tzn. wyższy poziom jakości życia stwierdzono w grupie kobiet młodszych zajmujących wysokie stanowiska. Istnieje istotna różnica pomiędzy deklarowanym poczuciem jakości życia u kobiet we wczesnej dorosłości i średniej dorosłości, które zajmują stanowiska wykonawcze. Drogą analizy porównawczej stwierdzono wyższy poziom jakości życia u kobiet starszych zajmujących niższe stanowiska.

Wnioski: Wyższy poziom poczucia jakości życia u kobiet zajmujących stanowiska kierownicze może wynikać z lepszej sytuacji materialnej, zatem i z większych możliwości samorozwoju. Wyższy wynik u kobiet młodszych na stanowiskach kierowniczych najprawdopodobniej wiąże się z tym, iż nie muszą one poświęcać się karierze zawodowej, np. kosztem rodziny. Często nie mają jeszcze dzieci, więc całą uwagę mogą kierować na rozwój i aktywność zawodową oraz osiągnięcie sukcesu w tym zakresie. Natomiast wyższe poczucie jakości życia u kobiet w średniej doro-



słości zajmujących stanowiska wykonawcze prawdopodobnie wiążą się z faktem, iż mogą poświęcić swój czas na potrzeby rodziny, wychowanie dzieci i opiekę nad nimi.

Słowa kluczowe: kobieta, jakość życia, stanowisko kierownicze, stanowisko wykonawcze, wczesna dorosłość, średnia dorosłość

Age, workplace and the quality of life of women

ABSTRACT

Aim of the research: The aim of the study was to examine the perception of the quality of life of women in early and middle adulthood who occupy managerial and executive positions.

Research methods: A hundred women were examined with the Questionnaire for the Quality of Life of Straś-Romanowska *et al* (2005). Selected among them were women occupying managerial positions and so-called executive positions. Another variable used in the analysis was the subjects' age. The respondents were divided into groups of women under 35 (early adulthood) and above 35 years (middle adulthood).

Research results: Analysis of the data obtained shows that women in managerial positions feel a higher degree of quality of life than women in executive positions, regardless of their age. The age of women plays no role in their perception of quality of life. Statistically significant differences occur in the field of quality of life, i.e. a higher level of quality of life was found in the group of younger women in high positions. There is a significant difference between the declared perception of quality of life in women in early adulthood and middle adulthood who occupy executive positions. Comparative analysis has shown a higher level of quality of life in older women in lower positions.

Conclusions: A higher level of the perception of quality of life in women in managerial positions may result from a better material situation, and therefore from greater opportunities for self-development. A higher result in younger women in managerial positions is most likely associated with the fact that they do not have to devote themselves to a professional career, e.g. at the expense of the family. Often they do not yet have children, so all their attention can be directed towards development and professional activity and achieving success in this area. On the other hand, a higher perception of quality of life in middle-aged women in executive positions is probably related to the fact that they can devote their time to the needs of the family, raising children and caring for them.

Key words: woman, quality of life, managerial position, executive position, early adulthood, average adulthood

WSTĘP

Obecna pozycja kobiet w życiu społecznym i politycznym formowała się przez wieki (Zachorowska-Mazurkiewicz, 2006). Początkowo edukacja kobiet skupiała się na tym, jak być dobrą matką, żoną i gospodynią. Następnie w toku przemian społecznych i wojen zmieniał się sposób spostrzegania roli kobiet w życiu codziennym, a także one same stawały się bardziej świadome swoich kompetencji (Zachorowska-

-Mazurkiewicz, 2006). W dzisiejszych czasach pozycja kobiety ewoluowała do tego stopnia, iż ma ona możliwość nie tylko podjęcia pracy i rozwoju zawodowego, ale także zajmowania najwyższych stanowisk. Zdecydowana większość ludzi uważa, że kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem w społeczeństwie (Kałużna, 2006). W związku z tym w literaturze przedmiotu dostrzega się dylemat między wyborem kariery zawodowej a satysfakcjonującym życiem rodzinnym (Kałużna, 2006). Badacze twierdzą, że zajmowane przez kobietę stanowisko w pracy oraz wiek ma wpływ na jej poczucie jakości życia (Czapiński, 2009; Cieślińska, 2013).

POCZUCIE JAKOŚCI ŻYCIA I WIEK

Poczucie jakości życia jest rozumiane zgodnie z personalistyczno-egzystencjalną koncepcją Marii Straś-Romanowskiej (2005). Jej przewodnimi formami są: przeżywanie świata i siebie w świecie, pozostawanie w relacji dialogu z innymi, działanie intencjonalne oraz twórczy rozwój osobowy. Psychologia egzystencjalna przedstawia człowieka, jako istotę wielowymiarową (Straś-Romanowska, 1992). Cechami charakterystycznymi tej wielowymiarowości są jedyność i niezwykłość świadczące o jego indywidualności, nieredukowalność do prostszych form (zarówno elementów jak i całości) oraz integralność wewnętrzna. W obrazie człowieka wyróżniają się oddziałujące na siebie, choć całkiem niezależne, cztery sfery: biologiczna, społeczna, podmiotowa oraz metafizyczna (Straś-Romanowska, 1992). Sfera biologiczna i społeczna są przedmiotem badań przyrodniczych. Należą do świata natury oraz podlegają jego prawom. Sfera podmiotowa i społeczna stanowią przedmiot umiłowania psychologii. Tworzą bazowy człon psychiki człowieka. Sfera podmiotowa i metafizyczna wyznaczają duchowy charakter istoty ludzkiej. W połączeniu ze sferą społeczną tworzą świat kultury (Straś-Romanowska, 1992). Jakość życia w ujęciu M. Straś-Romanowskiej (2005) opisywana jest w kategoriach zaangażowania człowieka w relacjach z innymi, rodzaju przeżyć, relacji z otaczającym światem oraz z samym sobą. Jeśli jakość życia jest oceniana przez sam podmiot poznający, wówczas mamy do czynienia ze zjawiskiem subiektywnej jej oceny. Zdaniem autorki, pytając o jakość życia pytamy o to, jak człowiek żyje oraz o to, w jakim stopniu jest on szczęśliwy ze swojego sposobu życia. Zaproponowany model ujmuje całościowo specyficzne formy życia człowieka, dzięki czemu pozwala na określenie w sposób usystematyzowany zakresu psychologicznej problematyki jakości życia. W ramach przedstawionego modelu można wyjaśniać takie fakty empiryczne, jak efekt patetyczny, paradoks dobrej jakości życia człowieka starego, ubogiego, borykającego się z trudnościami i przeciwnościami losu, paradoks bycia zarazem szczęśliwym i nieszczęśliwym; umożliwia też rozumienie dynamiki jakości życia w jego biegu (Straś-Romanowska, 2005). Model ten stanowi również dobrą podstawę scenariusza rozmowy psychologicznej. Przedstawiona koncepcja zakłada istnienie idealnego stanu dobrej jakości życia, do którego każdy człowiek na swój sposób dąży.

Poziom jakości życia może być zróżnicowany i zależny od wielu czynników, m.in. od wieku. Badania pokazują, że wiek jest jednym z najważniejszych czynników warunkujących poziom jakości życia (Czapiński, 2009). Faza rozwojowa, w jakiej ludzie z reguły uczestniczą w życiu zawodowym, to najczęściej wczesna

(między 18-20 a 30-35 rok życia) i średnia dorosłość (od ok. 35 do 50-60 rok życia) (Appelt, Brzezińska i Ziółkowska, 2016). Podejmowane w tym okresie decyzje i przyjęte zobowiązania dotyczą dwóch podstawowych sfer funkcjonowania człowieka: rodzinnej oraz zawodowej i są podstawowym źródłem satysfakcji z życia. Jest to czas zawierania bliskich związków, w tym związków małżeńskich, podejmowania decyzji o wspólnym życiu i tworzeniu ogniska domowego. Pojawiają się pierwsze doświadczenia związane z kupowaniem domu lub mieszkania i urządzaniem go (Appelt i in., 2016). Młodzi dorośli rozpoczynają na poważnie aktywność zawodową oraz budowanie rodziny, czemu często towarzyszy planowanie potomstwa. Dla kobiety narodziny pierwszego dziecka wiążą się z faktem zaakceptowania przez nią świadomości bycia w ciąży oraz przezwyciężeniem lęków i wielu trudności. Ciąża może być również dla kobiety potwierdzeniem jej kobiecości. Młodzi ludzie w okresie wczesnej dorosłości, szczególnie kobiety (Appelt i in., 2016), bardziej koncentrują się na zdobywaniu wyższego wykształcenia, doskonaleniu i poszerzaniu swoich umiejętności, eksploracji własnych możliwości oraz na kształtowaniu swojej przyszłości w taki sposób, aby realizowała ona pragnienia i potrzeby wczesnej dorosłości. Kobiety chcące rozwijać się zawodowo oraz wspinać się po szczeblach kariery mogą mieć problem z pogodzeniem tego zadania z rolą żony (Appelt i in., 2016). Wchodzenie w dorosłość to czas, kiedy młody człowiek ma najwięcej okazji do uczenia się, sporo możliwości zdobywania wiedzy, rozwijania wrażliwości poznawczej oraz wewnętrznej motywacji poszukiwań. Wczesna dorosłość ma najbardziej indywidualny charakter i jest – paradoksalnie – najbardziej samotnym etapem życia w tym znaczeniu, że w tym czasie ludzie muszą radzić sobie z wieloma nowymi zadaniami przy minimalnym wsparciu społeczeństwa (Appelt i in., 2016). W środowisku wykształconych i ambitnych kobiet praca zawodowa zajmuje większość czasu i zużywa dużo energii, w związku z czym pozostałe aspekty życia, takie jak np.: relacje towarzyskie, mogą na tym ucierpieć (Appelt i in., 2016).

Okres średniej dorosłości zaczyna się około 30-35 roku życia i trwa do blisko 50-60 roku życia (Appelt i in., 2016). Jest to czas, w którym ludzie zaczynają przypatrywać się swojemu dotychczasowemu życiu i osiągnięciom, często mając poczucie, że lata dorastania i wczesnej dorosłości zbyt szybko minęły. Biologiczne zmiany związane z wiekiem, nieodczuwalne lub niezauważalne wcześniej, zaczynają dawać o sobie znać (Appelt i in., 2016). Dla kobiet jest to okres radykalnych zmian. Mogą one podejmować próbę walki z czasem i decydować się na kolejne dziecko, „zanim będzie za późno” lub angażować się w inne formy aktywności, np. działalność społeczną. Zadania rozwojowe, specyficzne dla tego okresu, są związane ze zmianami wewnątrz organizmu oraz z wpływem środowiska i wiążą się z osobistymi planami jednostki. Najważniejsze zadanie, które stoi przed osobą w tej fazie dorosłości, to rozwinięcie w sobie umiejętności dojrzałego radzenia sobie ze zmianą. Ten etap dorosłości to także przygotowanie do starości, w której ludzie znów będą musieli nauczyć się radzić z kolejnymi nieuchronnymi zmianami, takimi jak np.: ograniczenie sprawności fizycznej, inne relacje społeczne, a także choroby (Appelt i in., 2016).

W świetle poruszanej problematyki poszukujemy odpowiedzi na pytanie:

Czy wiek istotnie różnicuje poziom jakości życia w grupie badanych kobiet?

POCZUCIE JAKOŚCI ŻYCIA I ZAJMOWANE STANOWISKO PRACY

Indywidualny poziom jakości życia może być również związany z pozycją zawodową, rozumianą jako stanowisko pracy. W strukturze organizacyjnej wyróżnia się między innymi takie stanowiska pracy jak wykonawcze i kierownicze (Woźniak, 2012). Te pierwsze charakteryzuje praca pozbawiona autonomii, zarządzana i nadzorowana przez przełożonych. W tym przypadku podejmowanie decyzji nie jest funkcją osoby zajmującej takie stanowisko. Wykonywanie zadań określone jest przez sztywne procedury. Pracownicy tego szczebla odpowiedzialni są głównie za realizację celów operacyjnych, wykonywanie prostych czynności, monitorowanie procesów przebiegu (np. produkcji) (Woźniak, 2012). Stanowiska kierownicze w porównaniu do stanowisk wykonawczych, charakteryzuje natomiast autonomia oraz odpowiedzialność za pracę innych. Zadania tego szczebla to planowanie, organizowanie i nadzorowanie pracy podwładnych. Oprócz samego planowania ten szczebel charakteryzuje się również spełnianiem funkcji prognostycznych, motywacyjnych i kontrolnych (Woźniak, 2012). Badania pokazują (Cieślińska, 2013), iż wysoka pozycja zawodowa stanowi element ukierunkowania i osiągania celów życiowych, a także predystynuje do większej dyspozycyjności optymizmu życiowego.

Mając zamiar sprawdzenia relacji między poziomem jakości życia i zajmowanym stanowiskiem pracy stawiamy drugie pytanie badawcze:

Czy kobiety zajmujące stanowiska kierownicze w porównaniu do kobiet na stanowiskach wykonawczych istotnie różnią się deklarowanym poziomem jakości życia?

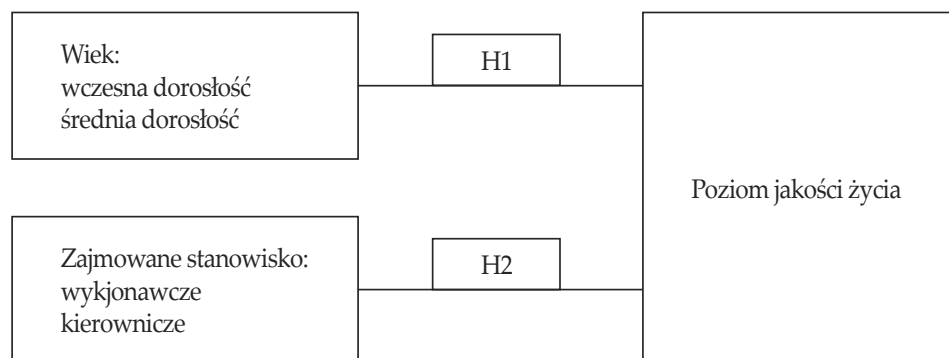
METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

Celem badania była analiza problematyki poziomu poczucia jakości życia u kobiet w relacji z ich wiekiem i zajmowanym stanowiskiem pracy. Sformułowano dwie ogólne hipotezy (Rys.1):

H1: Istnieje istotna różnica między deklarowanym poczuciem jakości życia w grupie kobiet we wczesnej dorosłości i w średniej dorosłości.

H2: Kobiety zajmujące stanowiska kierownicze deklarują wyższy poziom jakości życia, niż kobiety zajmujące stanowiska wykonawcze.

Rysunek 1. Zależności między poziomem jakości życia, wiekiem i zajmowanym stanowiskiem pracy.



Źródło: Opracowanie własne

OSOBY BADANE

Grupa badawcza została dobrana w sposób losowy, sieciowy. Składała się ona ze 100 kobiet: 52 kobiety we wczesnej dorosłości, 48 kobiet w wieku średniej dorosłości, w tym 40 kobiet pracujących na stanowiskach kierowniczych i 60 kobiet na stanowiskach wykonawczych. Liczebność grup podyktowana była intencją zachowania kryteriów reprezentatywności grup osób badanych. Kierowano się danymi demograficznymi (Eurostat, 2017), informującymi o tym, jakie liczebności kobiet w wieku wczesnej i średniej dorosłości są zatrudnione w polskiej gospodarce na stanowiskach kierowniczych i wykonawczych.

NARZĘDZIA BADAWCZE

W badaniu wykorzystano *Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia* autorstwa Marii Straś-Romanowskiej, Anny Oleszkowicz i Tomasza Frąckowiaka (Straś-Romanowska, 2005). Badania były przeprowadzane indywidualnie w miejscu pracy. Analizowano wskaźnik istotności różnic dla grup niezależnych za pomocą testu Studenta.

WYNIKI

W badaniu nie stwierdzono istotnych różnic w relacji deklarowanego poziomu jakości życia i wieku (wczesna i średnia dorosłość). Tym samym H1 nie została potwierdzona. Szukając bardziej szczegółowych zależności między wiekiem i jakością życia, stwierdzono, że istnieje istotna różnica między deklarowanym poczuciem jakości życia u kobiet we wczesnej dorosłości i średniej dorosłości, które zajmują stanowiska kierownicze. Mianowicie wyższy poziom jakości życia deklarują kobiety w wieku wczesnej dorosłości, zajmujące stanowiska kierownicze, w porównaniu do kobiet w wieku średniej dorosłości, zajmujących stanowiska kierownicze (por. Tab.1).

Tabela 1. Poziom jakości życia a wiek

	stanowisko wykonawcze N= 16		stanowisko kierownicze N= 24	
	M(SD)	p	M(SD)	p
jakość życia	197.31(5.91)3	0.001*	181.21(16.40)	0.001*

Legenda: N- liczebność próby; M- średnia; SD- odchylenie standardowe; P- istotność

Źródło: opracowanie własne.

Badanie wykazało również istotną różnicę pomiędzy deklarowanym poczuciem jakości życia u kobiet we wczesnej dorosłości i średniej dorosłości, które zajmują stanowiska wykonawcze. Okazało się, iż wyższy poziom jakości życia występuje u kobiet w wieku średniej dorosłości, zajmujących stanowiska wykonawcze, w porównaniu do kobiet w wieku wczesnej dorosłości, zajmujących stanowiska wykonawcze (por. Tab.2).

Tabela 2. Deklarowane poczucie jakości życia u kobiet w wieku wczesnej dorosłości i w średniej dorosłości, które zajmują stanowiska wykonawcze

	stanowisko wykonawcze N= 36		stanowisko kierownicze N= 24	
	M (SD)	p	M (SD)	p
jakość życia	180.19 (13.95)	0.05	184.92 (18.60)	0.05

Legenda: N- liczebność próby; M- średnia; SD- odchylenie standardowe; P- istotność

Źródło: opracowanie własne.

Druga hipoteza mówiąca o tym, iż kobiety zajmujące stanowiska kierownicze deklaruje wyższy poziom jakości życia, niż kobiety zajmujące stanowiska wykonawcze, została potwierdzona (por. Tab.3).

Tabela 3. Poziom jakości życia kobiet ze względu na zajmowane przez nie stanowisko

	stanowisko wykonawcze N= 60		stanowisko kierownicze N= 60	
	M(SD)	p	M(SD)	p
jakość życia	182.08(16.00)	0.5	187.65(15.36)	0.5

Legenda: N- liczebność próby; M- średnia; SD- odchylenie standardowe; P- istotność

Źródło: opracowanie własne.

DYSKUSJA

Analiza uzyskanych wyników pokazuje, iż nie istnieje istotna różnica między deklarowanym poczuciem jakości życia w grupie kobiet w okresie wczesnej dorosłości i w średniej dorosłości. Jednakże wyższy poziom jakości życia deklarują kobiety w wieku wczesnej dorosłości zajmujące stanowiska kierownicze oraz kobiety w średniej dorosłości zajmujące stanowiska wykonawcze. Uzyskane wyniki potwierdzają drugą z hipotez zakładającą, że kobiety zajmujące stanowiska kierownicze deklarują wyższy poziom jakości życia, niż kobiety zajmujące stanowiska wykonawcze (Cieślińska, 2013).

W nawiązaniu do wieku, stanowiska i jakości życia należy wspomnieć, iż kobiety osiągając sukcesy w pracy wybierają karierę zawodową, tym samym zmniejszając dotychczasowy czas dla rodziny i osób bliskich (Appelt i in., 2016). Może to wpłynąć na obniżenie się ich poczucia jakości życia. Wnioskować możemy, iż kobiety na stanowiskach kierowniczych w średniej dorosłości mogą odczuwać niższy poziom jakości życia w porównaniu z kobietami we wczesnej dorosłości. Być może jest to uwarunkowane zmianą priorytetów i/lub wejściem w nowy etap dorosłości, ponieważ często nie muszą one jeszcze opiekować się domem i dziećmi. Nastawione są na budowanie zasobów i karierę zawodową (Appelt i in., 2016). Zainteresowane szybkim awansem, ciekawe świata mogą być skupione na pracy. Może to oznaczać, że spełniając się zawodowo, deklarują tym samym wysokie poczucie jakości życia. Stanowisko kierownicze zapewne może być źródłem dowartościowania, poczucia

samorealizacji, rozwoju i zabezpieczenia materialnego, możliwości poznania nowych ludzi, nawiązywania nowych międzynarodowych kontaktów, podróżowania, poznawania świata. Kobiety w wieku wczesnej dorosłości często z tego korzystają, ponieważ w tym okresie życia najbardziej koncentrują się na samospelnieniu i sukcesie zawodowym.

W badaniu współmiernie do poprzednich analiz, wyjaśnień i dyskusji, kobiety w średniej dorosłości na stanowiskach wykonawczych deklarowały wyższy poziom jakości życia niż kobiety w wieku wczesnej dorosłości na równorzędnych stanowiskach. Przypuszczać można, że kobiety starsze potrafią docenić, iż na takich stanowiskach mają szanse odnaleźć więcej czasu dla rodzin. Może to rekompensować ich mniejsze życiowe osiągnięcia. Zaś młodsze kobiety, w porównaniu do starszych, często cechują wysokie, wciąż niezaspokojone ambicje oraz chęć samorealizacji.

PODSUMOWANIE

Reasumując, założone cele pracy zostały częściowo osiągnięte, tzn. uzyskane w badaniu wyniki potwierdziły, iż istnieje istotna różnica między deklarowanym poziomem poczucia jakości życia w grupie kobiet we wczesnej dorosłości i w średniej dorosłości zajmujących stanowiska kierownicze. Uzyskane istotne statystycznie rezultaty są zgodne z badaniami opisywanymi przez Karolinę Appelt i in. (2016) oraz Justynę Cieślińską (2013). Kobiety we wczesnej dorosłości są bardziej skupione na samorozwoju i częściej organizują swoje życie wokół sfery zawodowej i kariery, natomiast kobiety w średniej dorosłości częściej kierują swoją uwagę i zaangażowanie na relacje rodzinne. Warto podkreślić, że w prezentowanym projekcie badawczym autorki połączyły zmienne: wiek, zajmowane stanowisko pracy i poziom jakości życia w badaniach prowadzonych na rynku polskim. Wydaje się to być podejściem bardziej kompletnym, w porównaniu do wcześniej cytowanych badań. Dodatkową wartością tych badań mogą być korzyści dla praktyki zarządzania. Przede wszystkim dla pracodawców w prężnie rozwijających się firmach produkcyjnych i marketingowych, gdzie kierownik powinien cechować się wysokim poziomem zaangażowania. Z przeprowadzonych badań wynika, że takimi osobami są kobiety na stanowiskach kierowniczych w wieku wczesnej dorosłości. W świetle badań (Appelt i in., 2016; Cieślińska, 2013) powstaje pytanie, w jaki sposób skutecznie aktywizować pozostałe kobiety tak, aby zarazem respektować ich dążenie do wysokiego poziomu jakości życia. Widzimy możliwość udoskonalenia projektu pod względem metodologicznym, np. ze względu na próbę badawczą. Warto by było poszerzyć liczbę osób badanych w grupach wiekowych i w grupach związanych ze stanowiskiem pracy. Dodatkowym potencjałem tego projektu badawczego mogą być analizy prowadzone dla danej branży, np. branży sektora finansowego lub sektora handlowego. Mając na uwadze uniwersalny aspekt prezentowanego projektu, istnieje możliwość zreplikowania tych badań w innych sektorach, np. edukacji czy sądownictwie. Badanie można rozwinąć o dodatkowe analizy ilościowe (np. analiza korelacji i regresji) i jakościowe (np. analizy narracyjne lub biograficzne). Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden potencjał tego projektu badawczego, tzn.

zweryfikowania wyników w czterech sferach jakości życia: biologicznej, społecznej, podmiotowej oraz metafizycznej wyróżnionych przez M. Straś-Romanowską (1992, 2005).

BIBLIOGRAFIA

1. Appelt, K., Brzezińska, A. i Ziółkowska, B. (2016). *Psychologia rozwoju człowieka*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
2. Cieślińska, J. (2013). Poczucie dobrostanu i optymizmu życiowego kadry kierowniczej placówek oświatowych. *Studia Edukacyjne*, 27, 95-112.
3. Czapiński, J. (2009). *Indywidualna jakość życia*. W: J. Czapiński i T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna 2009* (s. 151-256). Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
4. Eurostat. (2017). *Życie kobiet i mężczyzn w Europie – Portret statystyczny*. Luksemburg: European Union.
5. Kałużna, K. (2006). Pozycja kobiet na polskim rynku pracy. Uwarunkowania prawne i rzeczywistość. *Środkowoeuropejskie Studia Polityczne*, 1, 73-99.
6. Straś-Romanowska, M. (1992). *Los człowieka jako problem psychologiczny. Podstawy teoretyczne*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
7. Straś-Romanowska, M. (2005). Jakość życia w świetle założeń psychologii zorientowanej na osobę. *Kolokwia Psychologiczne*, 13, 262-274.
8. Woźniak, J. (2012). *Podstawy modelu pracowniczych stanowisk wykonawczych dla potrzeb identyfikacji źródeł kosztów „ukrytej fabryki”*. Artykuł opracowany został w ramach projektu badawczego RMN 705/2012, Wydział Cybernetyki Wojskowej Akademii Technicznej, Warszawa.
9. Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2006). *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*. Katowice: Śląsk.