

UNIWERSYTET KAZIMIERZA WIELKIEGO

KOLEGIUM II

WYDZIAŁ PSYCHOLOGII

mgr Karolina Mudło–Głagolska

613

Rola pasji pracy w przystosowaniu do emerytury

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem

dr hab. Elżbiety Kasprzak, prof. UKW

BYDGOSZCZ 2023

Podziękowania

Chciałabym złożyć podziękowanie mojej Pani promotor – **dr hab. Elżbiecie Kasprzak, prof. UKW**. Wyrażam wdzięczność za to, że Pani Profesor zgodziła się na rozpoczęcie wspólnej drogi ku uzyskaniu przeze mnie stopnia doktora. Pani Profesor miała ogromny wpływ na ukształtowanie moich zainteresowań naukowych. Dziękuję za otwartość na moje pomysły. Pomysły, które, na szczęście, niekiedy Pani Profesor poddawała w wątpliwość. Dziękuję za przestrzeń, w której mogłam rozwijać siebie w różnych rolach, za zrozumienie mojej pasji zarówno do teorii, jak i praktyki psychologicznej.

Dziękuję **prof. dr. hab. Romanowi Ossowskiemu** za ciepło, którym otacza i motywuje. Za możliwość udziału w pouczających rozmowach. Pan Profesor jest najlepszym nauczycielem pasji życia i relacji.

Dziękuję **dr hab. Barbarze Ciżkowicz, prof. UKW**, że zaszczepiła we mnie pasję do statystyki. Dzięki Pani Profesor statystyczne potwierdzanie hipotez stanowi dla mnie niezwykle fascynującą przygodę.

Dziękuję **całemu gronu profesorskiemu** za docenienie moich starań i ciągłe stawianie wyzwań. Jestem wdzięczna, że pięć lat temu obdarzyli mnie Państwo zaufaniem i wsparli w rozpoczęciu studiów doktoranckich.

Dziękuję **Żanecie Żaczek i Pawłowi Larionowowi**, że wspólnie stworzyliśmy tak wspaniały zespół doktorantów. Żanecie za wsparcie w wielu kryzysach, a Pawłowi za motywację do rozwijania siebie jako badacza. Jednocześnie dziękuję **Marcie Lewandowskiej** – choć formalnie nie studiowałyśmy razem, czułam jakby zawsze była obok.

Dziękuję **Joannie Chodzińskiej i Anecie Milewcyk**, zarządzającym Młodzieżowym Ośrodkiem Socjoterapii w Krajence i jednocześnie moim szefowym. Zawsze otaczały mnie zrozumieniem i tworzyły doskonałą przestrzeń do tego, abym mogła rozwijać się zarówno jako psycholog – praktyk, jak i psycholog – badacz. Dziękuję naszym wychowankom – nikt tak, jak oni nie stanowi wzoru na to, że z każdą trudnością można sobie poradzić.

Dziękuję **mojej rodzinie** – córce i mężowi, że stanowimy najlepszą na świecie drużynę indywidualności, w której każdego dnia możemy się rozwijać.

Karolina Mudło–Głagolska

mojej Drużynie

Streszczenie

Przejście na emeryturę jako krytyczne wydarzenie życiowe wymaga przystosowania, na którego przebieg wpływają zasoby osobiste oraz zachowania proaktywne. Przystosowanie do emerytury definiowane jest jako „psychologiczny komfort życia na emeryturze” (Wang i in., 2011, s. 204), co znajduje odzwierciedlenie w zmianach dobrostanu emeryta na etapie przed i po przejściu na emeryturę. Przystosowanie do emerytury jest procesem podłużnym, podczas którego poziom przystosowania emerytów może się zmieniać w zależności od indywidualnych zasobów i zmian w obszarze tych zasobów. Proces ten rozpoczyna się przed zdarzeniem przejścia na emeryturę i trwa także po jej formalnym rozpoczęciu. Głównym celem badań była ocena roli pasji harmonijnej pracy jako zasobu chroniącego i pasji obsesyjnej pracy jako czynnika ryzyka w przystosowaniu do emerytury. Opisano także pośredniczącą rolę kształtowania pracy i moderującą pasji na emeryturze. Dodatkowo opisano dynamikę pasji i zmian w zakresie treści (obiektu), charakteru (inaczej wymiaru: harmonijna vs obsesyjna) i nasilenia pasji w okresie przed emeryturą i po przejściu na emeryturę. W badaniu wzięło udział 189 osób, które w ciągu ostatniego roku przeszły na emeryturę ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego. Respondenci w sposób retrospektywny odnosili się do ostatnich sześciu miesięcy pracy, odpowiadając na pytania kwestionariuszy dotyczących pasji pracy (*Skala pasji* dostosowana do badania pasji pracy), kształtowania pracy (*Kwestionariusz kształtowania pracy*) oraz dobrostanu (*Kwestionariusz ogólnego stanu zdrowia*, *Skala subiektywnej witalności*), a także odnieśli się do aktualnego dobrostanu oraz pasji na emeryturze. Pasja pracy stanowi ważny zasób osobisty wpływający na przebieg procesu przystosowania do emerytury. Uzyskane wyniki potwierdziły znaczącą rolę kształtowania pracy w kontekście budowania zasobów energetycznych pasjonatów w okresie późnej dorosłości oraz wykazały jego adaptacyjny i nieadaptacyjny charakter. Opisano znikomą rolę nowej pasji na emeryturze w kształtowaniu przystosowania do emerytury. Potwierdzono trwały charakter pasji harmonijnej, co oznacza, że charakter pasji na emeryturze na ogół odzwierciedla charakter pasji pracy. Szczególnie popularne na emeryturze były pasje związane z wolnym czasem i aktywnością sportową. Uzyskane wyniki mogą stanowić punkt wyjścia do projektowania oddziaływań profilaktycznych skoncentrowanych na pasji pracy i kształtowaniu pracy dla osób w okresie przedemerytalnym.

Słowa kluczowe: dobrostan, krytyczne wydarzenie życiowe, kształtowanie pracy, pasja pracy, późna dorosłość, przystosowanie do emerytury

Abstract

Retirement, as a critical life event, requires adaptation, the course of which is influenced by personal resources and proactive behavior. Retirement adjustment is defined as "the psychological comfort of life in retirement" (Wang et al., 2011, p. 204), which is reflected in changes in the well-being of the retiree at the stage before and after retirement. Retirement adjustment is a longitudinal process during which the level of adaptation of pensioners may change depending on individual resources and changes in the area of these resources. This process starts before the retirement event and continues after the formal start of retirement. The main aim of the study was to assess the role of harmonious passion for work as a protective resource and obsessive passion for work as a risk factor in adapting to retirement. The mediating role of job crafting and moderating passion in retirement is also described. In addition, the dynamics of passion and changes in content (object), character (dimension: harmonious vs. obsessive) and intensity of passion in the pre-retirement and post-retirement period were described. The study covered 189 people who retired due to reaching the retirement age in the last year. Respondents retrospectively referred to the last six months of work, answering the questions on the questionnaires on passion for work (*Passion Scale* adapted to the study of passion for work), job crafting (*Job Crafting Questionnaire*) and well-being (*General Health Questionnaire, Subjective Vitality Scale*), and also referred to the current well-being and passion in retirement. Passion for work is an important personal resource influencing the course of the process of retirement adjustment. The obtained results confirmed the significant role of job crafting in the context of building energy resources of passionate in late adulthood and showed its adaptive and non-adaptive nature. The negligible role of the new passion in retirement in shaping adaptation to retirement has been described. The permanent nature of harmonious passion was confirmed, which means that the nature of passion in retirement generally reflects the nature of work passion. Particularly popular in retirement were passions related to free time and sports activities. The obtained results can be a starting point for designing preventive actions focused on passion for work and job crafting for people in the pre-retirement period.

Keywords: critical life event, job crafting, late adulthood, retirement adjustment, well-being, work passion

Spis treści

WSTĘP	11
CZEŚĆ TEORETYCZNA	14
1. Emerytura jako zdarzenie życiowe	14
1.1. Definicje zdarzeń życiowych i krytycznych wydarzeń życiowych	14
1.2. Starość i starzenie się	20
1.2.1. Pozytywna strona starzenia się	24
1.2.3. Emerytura jako krytyczne wydarzenie życiowe	27
2. Przystosowanie do emerytury	30
2.1. Konceptualizacja przystosowania do emerytury	30
2.1.1. Teoria ról	30
2.1.2. Teoria przebiegu życia	31
2.1.3. Model faz	31
2.1.4. Teoria tranzycji	34
2.1.5. Model selektywnej optymalizacji z kompensacją	37
2.1.6. Model dynamiczny oparty na zasobach	37
2.2. Wybrane wskaźniki przystosowania	41
2.2.1. Jakość życia i dobrostan	41
2.2.1.1. Dobrostan subiektywny	43
2.2.1.2. Dobrostan psychiczny	47
2.2.1.3. Dobrostan fizyczny	48
2.2.2. Przepływ	49
2.2.3. Subiektywna witalność	51
2.2.4. Zdrowie fizyczne	53
2.2.5. Symptomy depresyjne i lękowe	56
2.3. Wybrane predyktory przystosowania do emerytury	58
2.3.1. Aktywność	58
2.3.2. Motywacja do pracy	62

2.3.3. Zachowania proaktywne	63
3. Pasja pracy i jej konsekwencje	68
3.1. Pasja pracy w ujęciu Dualistycznego modelu pasji	68
3.2. Pasja w rozwoju człowieka	71
3.3. Konsekwencje pasji pracy dla wybranych wskaźników przystosowania	73
4. Pasja pracy a przystosowanie do emerytury	76
4.3. Rola pasji pracy w przystosowaniu do emerytury	76
4.3.1. Zaangażowanie czasu i energii	77
4.3.2. Tożsamość	78
4.3.3. Zasoby osobiste	79
CZĘŚĆ EMPIRYCZNA	83
5. Metodologia badań własnych	83
5.1. Cel i przedmiot badań	83
5.2. Model teoretyczny badań	83
5.3. Problemy i hipotezy badawcze	84
5.3.1. Jaka jest charakterystyka pasji pracy – nasilenie i charakter, u osób, w okresie pracy zawodowej i z jakimi zmiennymi socjodemograficznymi się wiąże?	86
5.3.2. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	87
5.3.3. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem na emeryturze?	89
5.3.4. Czy siła zależności pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) i dobrostanu różni się w zależności od etapu przejścia na emeryturę?	92
5.3.5. Jaki jest związek pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) z kształtowaniem pracy?	93
5.3.6. Jaki jest związek kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze?	98
5.3.7. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	99

5.3.8. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze?	102
5.3.9. Jak pasja na emeryturze moderuje związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej z dobrostanem na emeryturze?	104
5.3.10. Jak profile pasji pracy są związane z przystosowaniem do emerytury?	106
5.3.11. Jaki charakter ma pasja po przejściu na emeryturę?	109
5.3.12. Jaki obiekt pasji mają ludzie po przejściu na emeryturę?	110
5.3.13. Jakie nasilenie ma pasja po przejściu na emeryturę?	111
5.4. Zmienne, wskaźniki i metody pomiaru	111
5.5. Narzędzia badawcze	116
5.5.1. Dobrostan	117
5.5.2. Pasja pracy	118
5.5.3. Kształtowanie pracy	119
5.5.4. Pasja na emeryturze	119
5.6. Procedura badania i charakterystyka osób badanych	121
5.7. Analiza statystyczna	123
6. Wyniki badań własnych	126
6.1.1 Statystyki opisowe badanych zmiennych	126
6.1.2. Weryfikacja hipotez	129
6.1.2.1. Jaka jest charakterystyka pasji pracy – nasilenie i charakter, u osób, przed przejściem na emeryturę i z jakimi zmiennymi socjodemograficznymi się wiąże?	129
6.1.2.2. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	131
6.1.2.3. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem na emeryturze?	132
6.1.2.4. Czy siła zależności pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) i dobrostanu różni się w zależności od etapu przejścia na emeryturę?	132
6.1.2.5. Jaki jest związek pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) z kształtowaniem pracy?	133
6.1.2.6. Jaki jest związek kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze?	134

6.1.2.7. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	134
6.1.2.8. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze?	137
6.1.2.9. Jak pasja na emeryturze moderuje związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej z dobrostanem na emeryturze?	139
6.1.2.10. Jak profile pasji pracy są związane z przystosowaniem do emerytury?	141
6.1.2.11. Jaki charakter ma pasja po przejściu na emeryturę?	146
6.1.2.12. Jaki obiekt pasji mają ludzie po przejściu na emeryturę?	147
6.1.2.13. Jakie nasilenie ma pasja po przejściu na emeryturę?	148
7. Dyskusja	151
7.1. Ograniczenia badania	167
7.2. Kierunki przyszłych badań	169
7.3. Implikacje praktyczne	169
8. Wnioski	172
Bibliografia	175
Spis tabel	216
Spis rysunków	218

WSTĘP

Psychologia rozwojowa postrzega przejście na emeryturę jako zadanie rozwojowe, długotrwały proces lub krytyczne wydarzenie życiowe. We wszystkich tych podejściach można zaobserwować przeszacowanie indywidualnych celów oraz utratę roli zawodowej, co dodatkowo wiąże się z niemożnością realizacji osobistych potrzeb w zakresie pracy, która wcześniej była źródłem satysfakcji lub w niektórych przypadkach – pasją (Vallerand i in., 2003). W efekcie ludzie tracą także część swojej tożsamości i poczucie wartości wynikające z pracy, muszą stawić czoła wyzwaniom związanym ze zmianami w swoim stanie zdrowia (Wang, 2007) czy znaleźć nowe sposoby spędzania wolnego czasu (Nuttman-Schwartz, 2004).

Jak wskazują Brzezińska i Wilowska (2010) w późnej dorosłości nie należy skupiać się wyłącznie na zdrowiu fizycznym, ponieważ brak obiektywnych objawów choroby niekoniecznie oznacza, że osoba będzie dobrze funkcjonować i czuć się zdrowa. Wobec tego pełny obraz osoby po przejściu na emeryturę wymaga całościowego spojrzenia, wykraczającego poza zdrowie i chorobę czy nastrój. Ponadto, aby dokonać dokładnej oceny przystosowania do emerytury, wskaźniki te należy analizować pod kątem zmian w czasie.

Przystosowanie do emerytury definiowane jest jako „psychologiczny komfort życia na emeryturze” (Wang i in., 2011, s. 204), co znajduje odzwierciedlenie w zmianach dobrostanu emeryta na etapie przed i po przejściu na emeryturę (Gall i in., 1997). Wang i in. (2011) zaproponowali dynamiczny model oparty na zasobach do opisu jakości przystosowania do emerytury w czasie. Zgodnie z tym modelem przystosowanie do emerytury jest funkcją różnic w zakresie zasobów w procesie przejścia na emeryturę. Zasoby wpływają na zdolność do sprostania wyzwaniom pojawiającym się w tymże okresie. Uwzględnienie tej perspektywy pozwala postrzegać te zmiany poziomu przystosowania w okresie adaptacji do emerytury w kategoriach wyniku zmian zasobów.

Wiedza na temat roli pasji w radzeniu sobie z kryzysami życiowymi w późnej dorosłości i zmianach w naturze, intensywności i przedmiocie pasji pod wpływem kryzysu i zmiany w życiu była dotąd ograniczona.

Dla pasjonatów pracy przejście na emeryturę jest związane z utratą obiektu pasji. Problem skutków przejścia na emeryturę, a dla niektórych utraty przedmiotu pasji, jakim mogła być praca i mechanizmu przystosowania do emerytury, był rzadko poruszany w literaturze. Pełny obraz sytuacji człowieka po przejściu na emeryturę wymaga

holistycznego spojrzenia, wykraczającego poza zdrowie i chorobę czy nastrój. Ponadto, aby dokonać dokładnej oceny przystosowania należy uwzględnić je w perspektywie czasu. Do tej pory także nie analizowano, jak zmienia się pasja, gdy człowiek traci pierwotny przedmiot pasji (w tym przypadku pracę).

Kształtowanie pracy nie było dotąd badane w kontekście przystosowania do emerytury. Proaktywne zachowania mające na celu zmianę procesów radzenia sobie ze zmianami pełnią funkcję facylitującą dla dobrostanu. Skuteczność tych zachowań adaptacyjnych zależy od aktywności, elastyczności i kreatywności w działaniu. W latach poprzedzających przejście na emeryturę zasady te mogą posłużyć do modelowania strategii osiągnięcia równowagi w różnych aspektach życia. W dotychczasowych badaniach rolę kształtowania pracy analizowano jedynie w kontekście podejmowania dodatkowej pracy po przejściu na emeryturę.

W związku z powyższym w niniejszej rozprawie doktorskiej jako cel badania przyjęto opisanie roli harmonijnej pasji pracy w kategorii zasobu chroniącego oraz obsesyjnej pasji pracy jako czynnika ryzyka dla dobrostanu w okresie okołomerytalnym. Sprawdzone, czy pasja pracy wpływa na dobrostan człowieka w okresie aktywności zawodowej i na emeryturze. Oceniono pośredniczącą rolę kształtowania pracy w relacji między pasją pracy a dobrostanem w okresie okołomerytalnym oraz moderującą rolę pasji na emeryturze. Sprawdzone także, czy osoby z pasją pracy znajdują po przejściu na emeryturę nowy obiekt pasji, a jeśli tak, to jaki charakter przybiera ich zaangażowanie (pasja harmonijna/pasja obsesyjna). Niniejsze badanie ma charakter retrospektywny, pozwalający na monitorowanie zmian w pasji i dobrostanie.

Przedstawione badanie mieści się w nurcie badań z psychologii pozytywnej oraz koncentruje się na okresie późnej dorosłości, dokładniej przejściu na emeryturę. Uwzględnienie pozytywnego podejścia umożliwiło przeprowadzenie wielowymiarowej analizy funkcjonowania człowieka (Brzezińska i Wilowska, 2010; Kasprzak, 2017).

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można przyjąć, że pasja pracy i kształtowanie pracy stanowią jedne z zasobów odgrywających istotną rolę w przystosowaniu do emerytury. Może to stanowić punkt wyjścia do projektowania działań profilaktycznych skierowanych na rozwijanie postaw czy zachowań w okresie aktywności zawodowej, które pozytywnie oddziałują na funkcjonowanie na emeryturze. Uzyskane wyniki pozwoliły wypełnić lukę dotyczącą wpływu zachowania w pracy – kształtowania pracy, na dobrostan na emeryturze czy proces przystosowania do emerytury. Zaprezentowane badanie jako pierwsze na świecie dostarczyło także

informacji o złożonych mechanizmach stanowiących podstawę budowania zależności pomiędzy pasją pracy i kształtowaniem pracy a dobrostanem czy przystosowaniem na emeryturze. Uzyskane wyniki pozwalają spojrzeć na działanie kształtowania pracy w krytyczny sposób, bowiem podkreślono także jego nieadaptacyjny charakter w kontekście przechodzenia na emeryturę przez pasjonatów pracy.

Badaniem zostały objęte osoby, które w ciągu ostatniego roku przeszły na emeryturę ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego. Respondenci w sposób retrospektywny odnosili się do ostatnich sześciu miesięcy pracy, odpowiadając na pytania kwestionariuszowe dotyczące pasji pracy (*Skala pasji* dostosowana do badania pasji pracy), kształtowania pracy (*Kwestionariusz kształtowania pracy*) oraz dobrostanu (*Kwestionariusz ogólnego stanu zdrowia*, *Skala subiektywnej witalności*), a także aktualnego dobrostanu i pasji o charakterze rekreacyjnym (na emeryturze).

Prezentowana praca składa się z ośmiu rozdziałów. W pierwszej części skupiono się na opisanu podstaw teoretycznym przeprowadzonych badań. W pierwszym rozdziale rozpatrywano przejście na emeryturę jako zdarzenie życiowe oraz umotywowano dlaczego powinno być ono rozpatrywane jako krytyczne wydarzenie życiowe. Zwrócono także uwagę na pozytywną stronę starzenia się. W kolejnym rozdziale dokonano przeglądu teorii i modeli przystosowania do emerytury oraz omówiono wybrane wskaźniki oraz predyktory tegoż przystosowania. Następnie skupiono się na opisanu konsekwencji pasji pracy i opisanu przemian pasji w rozwoju człowieka. W ostatnim rozdziale teoretycznym – czwartym, skoncentrowano się na opisanu roli pasji pracy w przystosowaniu do emerytury. Następna część zawiera metodologiczne podstawy badań własnych, w której zaprezentowano model badań, problemy i hipotezy badawcze wraz z ich uzasadnieniem, operacjonalizację zmiennych oraz opis organizacji badań i badanej grupy. W szóstym rozdziale przedstawiono statystyczną weryfikację postawionych hipotez. Następnie przeprowadzono dyskusję uzyskanych wyników, w tym zaprezentowano ograniczenia oraz implikacje praktyczne. W ostatnim rozdziale przedstawiono wnioski z badań własnych.

CZEŚĆ TEORETYCZNA

1. Emerytura jako zdarzenie życiowe

Celem rozdziału jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, dlaczego przejście na emeryturę powinno być analizowane w kategorii przystosowania. Pojęcie przystosowania wykorzystywane jest w odniesieniu do krytycznych zdarzeń życiowych, wobec czego analiza tego pojęcia stanowiła punkt wyjścia. Zostały uwzględnione głównie dwie perspektywy – stresu oraz rozwojowa, które posłużyły do wyprowadzenia definicji krytycznego wydarzenia życiowego przyjętego w pracy. Przedstawiono argumenty pozwalające przyjąć, że emerytura stanowi jedno z krytycznych wydarzeń życiowych, wymagających przystosowania.

1.1. Definicje zdarzeń życiowych i krytycznych wydarzeń życiowych

Niezbędnym punktem wyjścia do analizy emerytury jako zdarzenia życiowego czy krytycznego wydarzenia życiowego jest przywołanie różnych ujęć definicyjnych tychże zdarzeń i pojęć pokrewnych oraz ich usystematyzowanie. W tej części pracy zostaną przedstawione wyłącznie wybrane definicje.

Zdarzenia życiowe były badane z dwóch głównych perspektyw: perspektywy stresu i perspektywy rozwoju (Filipp i Aymanns, 2010). Z punktu widzenia teorii stresu krytyczne wydarzenia życiowe są analizowane jako wyzwalacze stresu. Lazarus (1966) opisywał stres jako „wynik specyficznej relacji między osobą a środowiskiem”, która wynika z poznawczych procesów percepcji, oceny i rozumowania. Jeżeli jednostka rozpozna rozbieżność wartości docelowej/ rzeczywistej między oceną zdarzenia a oceną zasobów, następuje ocena sytuacji związanej ze stresem, po czym uruchamiane są procesy radzenia sobie. W rezultacie stresory zewnętrzne mają wpływ na osobę i mogą prowadzić do nadmiernych wymagań i chorób w przypadku niekorzystnych ocen lub niedostatecznego radzenia sobie z krytycznymi wydarzeniami i wynikającym z nich stresem. Z perspektywy stresu wydarzenia życiowe są postrzegane jako specyficzne typy stresorów (Park, 2010; Segerstrom i Miller, 2004). Stresujące wydarzenia życiowe to wszystkie wydarzenia, które znacząco zakłócają codzienną rutynę (Turner i Wheaton, 1997). Definicja ta wyraźnie obejmuje pożądane wydarzenia, takie jak ślub czy wakacje

(Holmes i Rahe, 1967). Z kolei drobne stresory, takie jak codzienne kłopoty (Kanner i in., 1981), nie należą do stresujących wydarzeń życiowych.

Ważne jest także zwrócenie uwagi na zdarzenia życiowe i wydarzenia krytyczne z punktu widzenia psychologii rozwojowej. Zdarzenia życiowe są postrzegane jako „organizująca zasada wyjaśniająca zmiany ontogeniczne w ciągu życia” (Baltes, 1979). Podkreślano, że konfrontacja z krytycznymi wydarzeniami życiowymi nie skutkuje patogenicznymi konsekwencjami, ale raczej oczekiwaną zmianą rozwojową i rozwojem osobistym (Wippert, 2007). Psychologiczną koncepcję rozwojową krytycznych wydarzeń życiowych można rozpatrywać z dwóch stron: opisowo przedstawia się indywidualny przebieg życia człowieka lub opisuje zdarzenia, które w pewnych momentach wpłynęły na rozwój. Krytyczne wydarzenia życiowe służą więc jako punkty orientacyjne i wyznaczające indywidualny bieg życia. Badane są także zmiany w strukturze dopasowania między osobą a środowiskiem w celu wyjaśnienia potencjalnych konsekwencji krytycznych wydarzeń życiowych, takich jak upośledzenie zdrowia fizycznego lub psychicznego, lub rozwój osobisty (Baltes, 1979; Filipp, 2007)

Z perspektywy rozwojowej wydarzenia życiowe postrzegane są jako specyficzne przejścia. Przejścia definiuje się jako „nieciągłość w przestrzeni życiowej osoby, której jest ona świadoma i która wymaga nowych reakcji behawioralnych” (Hopson i Adams, 1976, s. 24). Czas trwania i przebieg przejścia nie są dokładniej określone w tej definicji, co oznacza, że przejścia mogą być powolne i ciągłe (na przykład dojrzewanie), a także szybkie i dyskretne (na przykład przejście ze szkoły podstawowej do liceum). Wobec tego okres przejściowy jest otwarty i może trwać kilka lat (na przykład dojrzewanie jako przejście w dorosłość). W psychologii rozwojowej termin zdarzenie życiowe jest często synonimem przemian życiowych i odnosi się do ważnych zmian ról społecznych lub faz życia.

Zgodnie z założeniami psychologii *life-span*, rozwój ontogenetyczny jest procesem toczącym się przez całe życie (Baltes i in., 1980). Zmiany rozwojowe występujące w ciągu całego życia mają zarówno podłoże biologiczne, jak i są efektem transakcji jaka zachodzi stale między jednostką a zmieniającym się kontekstem indywidualnym, kulturowym oraz historycznym. Bowiem rozwój jest procesem wielowymiarowym i wielokierunkowym, na który składają się zarówno zmiany progresywne (zyski), jak i regresywne (straty) (Trempała, 2001). Brzezińska i in. (2003) wskazali także, że w celu wyjaśnienia logiki (sensu) i dynamiki (rytmu) zmian indywidualnych ścieżek rozwoju ludzi należy uwzględnić to, co się zmienia w każdym

następnym okresie życia, jak i to, co pozostaje stałe mimo upływu czasu. W tym ujęciu przedmiotem zainteresowania jest to, co nowego pojawia się w kolejnych fazach rozwoju, jak i to, co jedynie usprawnia się i doskonali.

Brim i Ryff (1980) także rozpatrywali zdarzenia życiowe w kontekście psychologii *life-span*, wskazując, że „Zdarzenia życiowe są tak samo integralne dla teorii rozwoju w ciągu życia jak atomy i inne mniejsze cząstki w teorii fizycznej” (s. 368). Zdarzenia życiowe nie są postrzegane jako źródła patologii, ale raczej jako stany nierównowagi, które poprzedzają i umożliwiają pozytywny rozwój. Rozwojowy nacisk doprowadził do zidentyfikowania kilku cech charakterystycznych zdarzeń życiowych. Po pierwsze, wiele wydarzeń biologicznych i społecznych jest związana z wiekiem. Obejmują one wzrost fizyczny, zmiany w układzie hormonalnym, rozwój mózgu i ośrodkowego układu nerwowego, zmiany w rolach społecznych oraz zmiany w rodzinie i pracy czy szkole. Takie zdarzenia są przewidywaną częścią rozwoju i mogą stać się problematyczne tylko wtedy, gdy nie wystąpią w spodziewanym momencie życia. Po drugie, teoria *life-span* kładzie nacisk na społeczny wymiar wydarzeń. Następnie, podczas gdy większość dotyczy wyjątkowych doświadczeń poszczególnych osób, wiele innych ma taki zakres i skalę, że wpływają na całą kulturę (na przykład wojna, kryzys gospodarczy). Wydarzenia kulturalne zapewniają jednostce duże źródło potencjalnego wsparcia społecznego (Brim i Ryff, 1980). Po trzecie, perspektywa rozwojowa obejmująca całe życie uwydatniła znaczenie historycznych lub kohortowych skutków wydarzeń. W szczególności wspólne wydarzenia kulturalne różnią się w różnych grupach wiekowych. Na przykład osoby, które doświadczyły okresu dojrzewania podczas kryzysu gospodarczego w latach trzydziestych XX wieku, mają zupełnie inną historię wydarzeń niż grupa osób, która doświadczyła okresu dojrzewania w okresie względnej zamożności ekonomicznej lat sześćdziesiątych. Kohorty będą się różnić między sobą pod względem wspólnych wydarzeń, podczas gdy osoby w jednej kohorcie będą się różniły wydarzeniami unikalnymi lub osobistymi.

Luhmann i in. (2012) podkreślili, że zarówno perspektywa stresu, jak i perspektywa rozwojowa dają zbyt szerokie definicje zdarzeń życiowych. W tym celu opracowali węższą definicję wydarzeń życiowych, która integruje elementy z obu perspektyw. Sformułowali definicję zdarzeń życiowych jako odzwierciedlających zmianę obecnego statusu (na przykład przejście z bezrobocia do zatrudnienia), która zachodzi w dyskretnych ramach czasowych z wyraźnym początkiem i końcem. Zdarzenia życiowe można sklasyfikować jako zdarzenia normatywne, nienormatywne i „nie-

zdarzenia” (ang. *non-event*) (Luhmann i in., 2014). Zdarzenia normatywne to zdarzenia, które zwykle występują na określonych etapach życia, tak jak podjęcie pracy po raz pierwszy w młodym wieku dorosłym. Zdarzenia nazywane są nienormatywnymi, gdy zachodzą na etapach życia, w których takie zdarzenia normalnie nie następują zgodnie z jakimkolwiek społecznym harmonogramem, tak jak owdowienie we wczesnej dorosłości. Gdy normatywne zdarzenie, którego pragnie jednostka, nie występuje na takim etapie życia, na jakim zwykle by to miało miejsce, nazywa się je nie-zdarzeniem, na przykład nieznajdowanie partnera, gdy jest to pożądane (Luhmann i in., 2014).

Choć wydarzenia życiowe to pojęcie dość złożone, w większości były badane w stosunkowo prosty sposób. Różne wydarzenia życiowe (na przykład „zmarł bliski przyjaciel”, „wyjechał na wycieczkę inną niż wakacyjną”) zostały podzielone na proste kategorie, takie jak „negatywne” (ang. *negative*) lub „społeczne” (ang. *social*). Chociaż często ma to swoje uzasadnienie (na przykład w stosunku do wydarzeń życiowych, które są szczególnie rzadkie), tego rodzaju agregacja może ignorować ważne psychologiczne różnice między zdarzeniami (Kritzler i in., 2021).

Alternatywne podejście do badania zdarzeń życiowych obejmuje cechy wymiarowe zdarzenia (a nie kategorie), które są oceniane przez uczestnika, który doświadczył zdarzenia (a nie oceniających ekspertów). Zidentyfikowano zbiór znaczących wymiarów charakterystyk zdarzeń, inspirowanych taksonomiami charakterystyk sytuacji (Luhmann i in., 2021). W pięciu badaniach Luhmann i in. (2021) opracowali taksonomię dziewięciu cech zdarzenia: walencja (pozytywność lub negatywność zdarzenia), wpływ (stopień, w jakim zdarzenie zmieniło czyjeś życie), (nie)przewidywalność (nagłość wystąpienia zdarzenia), wyzwanie (poziom stresu i niepokoju związanego z wydarzeniem), znaczenie emocjonalne (stopień, w jakim wydarzenie wywołało silne uczucia), zmiana światopoglądowa (stopień, w jakim wydarzenie zmieniło poglądy osoby), zmiana statusu społecznego (stopień, w jakim zdarzenie zmieniło zależność osoby od innych), kontrola zewnętrzna (zdarzenie jest spowodowane przez kogoś lub coś innego niż dana osoba) oraz niezwykłość (niezwykłość wydarzenia).

Natomiast w celu zdefiniowania pojęcia krytycznych zdarzeń życiowych najpierw należy dokładniej przyjrzeć się słowu „krytyczny”. „Krytyczny” pochodzi z greckiego „κρίση” i obejmuje „spór” lub „decyzję po konflikcie”. Pochodzenie etymologiczne pojęcia odnosi się do „oddzielenia tego, co znane (...), decydującego wydarzenia” (Filipp i Aymanns, 2010, s. 13). W sensie medycznym kryzys opisuje punkt zwrotny o

nieprzewidywalnym wyniku, a w konsekwencji stan niestabilnej równowagi i maksymalnej niepewności. Pomimo możliwości pozytywnego lub negatywnego wyniku, kryzys ma silne negatywne konotacje w życiu codziennym i odzwierciedla oczekiwanie zmiany na gorsze (Filipp i Aymanns, 2010).

Według Filippa krytyczne wydarzenia życiowe to te, które „charakteryzują się zmianą (społecznej) sytuacji życiowej osoby, na które osoba musi zareagować i wymagają adaptacji” (Filipp, 1995, s. 23). Filipp (1995) podaje, że w związku z tym termin „krytyczne wydarzenie życiowe” opisuje „przestrzenno–czasową, punktową kondensację przebiegu wydarzeń wewnątrz i na zewnątrz osoby” (s. 24). Krytyczne wydarzenia życiowe zwykle pojawiają się jako proces postępujący, a nie jako punkt zwrotny w historii życia (Filipp, 2007), dlatego też określa się je jako „etapy względnej nierównowagi w strukturze dopasowania między osobą a środowiskiem” (Filipp, 1995, s. 24), które mogą być spowodowane przez ludzi i/lub środowisko (Filipp, 2007). W rezultacie struktura dopasowania musi zostać zreorganizowana, co można osiągnąć albo poprzez przystosowanie osoby do nowej sytuacji życiowej, albo przez zmianę otoczenia do nowych potrzeb osoby (Filipp, 2007).

Ważne jest jednak, aby podkreślić, że krytyczne wydarzenia życiowe nie muszą być same w sobie negatywne. Zarówno negatywne, jak i pozytywne, ale stresujące wydarzenia, które wymagają zmiany w życiu, są uważane za krytyczne (Wippert, 2002)

Według Sęk (1991) krytyczne wydarzenia życiowe są „wzajemnym oddziaływaniem elementów w układzie podmiot–otoczenie powodującym stan niezrównoważenia, który jest stanem zwrotnym, krytycznym, wymagającym restrukturyzacji układu” (s. 32). Status wydarzenia krytycznego nadaje się wydarzeniom życiowym, gdy wiąże się z ważnymi dla człowieka wartościami. Warto podkreślić, że z reguły są to nagłe i niespodziewane zdarzenia, które zatrzymują osobę, wybijając ją z rytmu życia codziennego, z rutyny i wymagając zastosowania nowych sposobów radzenia sobie. Mówi się o nich jako wydarzeniach zmiany życiowej, przełomie, kamieniu milowym. Są przełomowe i mają podwójną wartościowość, gdyż z jednej strony niosą ryzyko regresu lub zatrzymania rozwoju w sytuacji nieporadzenia sobie ze skutkami i następstwami okoliczności życiowych, a z drugiej strony są szansą na rozwój i stają się przyczynkiem do autokreacji. Wydarzenie krytyczne ma ramy czasowo–przestrzenne i jest ono zazwyczaj rozciągnięte w czasie, obejmuje swoim zasięgiem kilka przestrzeni życia jednostek (na przykład rodzinną, zawodową) oraz odnosi się do różnych obszarów ich funkcjonowania (na przykład zdrowie fizyczne i psychiczne) (Sęk, 1991).

Zmaganie się z krytycznym wydarzeniem życiowym stanowi pewien złożony zespół procesów psychicznych oraz zachowań, zmierzających do ukształtowania nowych sposobów funkcjonowania (Sęk, 2000). Następuje to, kiedy osoba staje w obliczu wymagań, którym nie może sprostać, a w efekcie wymagania te wywołują znaczące obciążenie psychiczne i naruszenie zasobów przystosowawczych (Sęk, 2000). Dlatego też wskazuje się, że specyficzne znaczenie krytycznych zdarzeń życiowych odnosi się do tego, iż w radykalny sposób zakłócają one funkcjonowanie osoby w otoczeniu i wymagają tym samym od niej wewnętrznego psychicznego przystosowania się (Sęk, 2001). Opisywane są jako zmiana życiowa, która wymaga ponownej adaptacji (ang. *readjustment life events*).

Podsumowując, krytyczne wydarzenia życiowe można określić specjalnym rodzajem okoliczności życiowych. Krytyczne wydarzenia życiowe różnią się od szerokiego spektrum doświadczeń życiowych, ponieważ nie są częścią życia codziennego i towarzyszą im skrajne emocje (Filipp i Aymanns, 2010). Naruszając równowagę między jednostką a jej otoczeniem, krytyczne wydarzenia życiowe zaburzają codzienne wzorce zachowań i procesów poznawczych. Zmieniają dotychczasowy bieg życia, krzyżują plany i prowadzą do zakwestionowania najbardziej fundamentalnych przekonań (Filipp i Aymanns, 2010). Z perspektywy rozwojowej wydarzenia życiowe wpływają na całą osobę i ostatecznie prowadzą do zmiany całej osoby (Filipp i Aymanns, 2010). To, czy wydarzenie jest znaczące, zależy od osoby – znajdującej się w określonym kontekście życiowym – oraz jej specyficznych słabości i zasobów. Zatem na znaczenie przypisane wydarzeniu w dużej mierze wpływa ocena danego wydarzenia przez jednostkę, a nie samo wydarzenie. Są one wpisane w bieg ludzkiego życia, a przez doświadczające osoby są postrzegane jako znaczące. O przełomowości wydarzenia świadczy subiektywna jego interpretacja, nadanie mu znaczenia moderatora dotychczasowego sposobu własnego funkcjonowania.

Ze względu na wielość różnych ujęć definicyjnych krytycznych wydarzeń życiowych należy przyjąć jedną definicję, która będzie stanowiła podstawę dalszych rozważań. Wobec tego jako krytyczne wydarzenie życiowe przyjmuje się te, które są wyraźnie określone w czasie, zakłócają codzienną rutynę i są postrzegane przez tych, którzy ich doświadczali, jako istotne i zapadające w pamięć (Luhmann i in., 2014).

1.2. Starość i starzenie się

Pojęcia starzenia się i emerytury zdają się być nierozłączne. Dlatego też, aby nadać kontekst analizie emerytury jako krytycznego zdarzenia życiowego należy wyjść od wskazania zmian biologicznych, psychologicznych i społecznych specyficznych dla osoby w okresie późnej dorosłości.

Starość, określana także jako późna dorosłość, jest ostatnim etapem życia człowieka (Straś-Romanowska, 2011). Jest nieunikniona, kształtowana przez wiele czynników w ciągu życia i przebiega w zindywidualizowany sposób. Natomiast starzenie się to powolny, wielowymiarowy, całożyciowy proces, kiedy zachodzą zmiany w biologicznej, psychicznej i społecznej sferze funkcjonowania (Stuart-Hamilton, 2000). Proces ten jest warunkowany wieloczynnikowo, zatem przebiega w indywidualny sposób i w różnym tempie (Carstensen, 2009).

W stosunku do całego życia człowieka ostatnia jego faza, czyli późna dorosłość (inaczej starość) to ok. 40% drogi życia. W porównaniu do poprzednich okresów rozwojowych szczególnie widocznych zmian jest tu niewiele. Niemniej te, które zachodzą niosą znaczne przekształcenia jakości funkcjonowania zarówno kobiet, jak i mężczyzn i w konsekwencji – zmianę poczucia jakości życia. Zdarzenia życiowe charakterystyczne dla starości rozpatruje się w kontekście utraty – zdrowia, sprawności, niezależności, ról społecznych, aktywności zawodowej, pozycji i prestiżu, bliskich osób (Straś-Romanowska, 2002). Schyłkowy okres życia człowieka cechuje przewaga zmian regresywnych nad progresywnymi.

W ujęciu biologicznym jest produktem ubocznym, nieadaptacyjnym ewolucji, z kolei z psychologicznego punktu widzenia rozpatrywana jest jako ostatnia szansa rozwojowa. Okres późnej dorosłości to czas wielopłaszczyznowych i wielokierunkowych zmian. Wyzwaniem tego okresu jest dostosowanie się do specyficznych zindywidualizowanych zadań życiowych (Straś-Romanowska, 2011).

Proces starzenia rozpoczyna się już w okresie młodości, jednak o wejściu w okres określany starością stanowią jakościowe zmiany w funkcjonowaniu osoby. Niemożliwe jest ustalenie konkretnego progu starości właściwego dla wszystkich ludzi, co związane jest z indywidualnym tempem starzenia się, niejednorodnym wizerunkiem starości oraz różnicami kulturowymi w doborze jej kryteriów. Jak przywołuje Straś-Romanowska (2011) wyróżniono dwa kryteria starości jako stanu będącego efektem starzenia się, w tym kryterium biologiczne oraz kryterium socjoekonomiczne. Pierwsze kryterium

obejmuje zmiany sprawności funkcji fizjologicznych organizmu. Natomiast kryterium socjoekonomiczne wynika z podporządkowania aktywności życiowej osoby czynnikom socjologicznym, instytucjonalnym oraz ekonomicznym. Na wyróżnione kryteria nakłada się kryterium psychologiczne, które uwzględnia zmiany w obszarze procesów poznawczych, emocjonalno–motywacyjnych, a także osobowości. Ze względu na to, że zmiany zachodzące w obrębie wymienionych kryteriów nie są w pełni zsynchronizowane, wyróżniono trzy kategorie wieku człowieka starego: 1) wiek chronologiczny, inaczej określany kalendarzowym bądź socjoekonomicznym, który jest odzwierciedleniem liczby przeżytych lat, 2) wiek biologiczny oraz 3) wiek psychologiczny. Jako progowy dla okresu późnej dorosłości przyjmuje się wiek 60–65 lat. Według WHO jest to 65. rok życia, z kolei wg Stuarta–Hamiltona (2006) próg starości stanowi okres między 60. a 65. rokiem życia.

Zmiany biologiczne w okresie późnej dorosłości są zmianami wstecznymi, które stanowią efekt zaniku zdolności do reprodukcji komórek organizmu, ich postępującej degradacji, rozpadu oraz braku wzajemnej koordynacji (Lubczyńska–Kowalska, 2005). Zatem proces starzenia następuje od poziomu komórkowego, poprzez tkanki, narządy, aż po układy organizmu. W obszarze zmian biologicznych wyróżnia się między innymi zmiany uniwersalne, które dotyczą wszystkich ludzi, lecz w różnym stopniu, takie jak ubytek masy kostnej, oraz zmiany prawdopodobne, w przypadku których możliwość ich wystąpienia w starości jest duża, na przykład depresja (Straś–Romanowska, 2011).

W literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele teorii starzenia się, jednak żadna z nich nie wyjaśniła wszystkich zjawisk, które zachodzą w tymże procesie. Zasadniczo teorie te można podzielić na dwie grupy, w tym skoncentrowane na wyjaśnieniu przyczyn procesu starzenia na poziomie biologicznym oraz opisujące ten proces i jego uwarunkowania w wymiarze psychologicznym oraz społecznym (Steuden, 2014).

W obszarze teorii o charakterze biologicznym można wskazać dwa nurty poszukiwań badawczych – ewolucyjny i molekularny (Steuden, 2014). Wyjaśniając proces starzenia się z ewolucyjnego punktu widzenia należy odnosić się do koncepcji zaprogramowanego zachowania, a także wyczerpania reprodukcyjnego (Kirkwood, 2005). Natomiast w drugim przypadku proces ten należy charakteryzować na podstawie badania zmian, które zachodzą na poziomie komórkowym. Wiele teorii biologicznych wyjaśnia starzenie się w ramach tego podejścia (Steuden, 2014). Według Steuden (2014) najczęściej wymienianymi teoriami są między innymi: teoria błędu genetycznego,

mutacji somatycznych, starzenia się systemu immunologicznego, wolnych rodników czy enzymatyczna.

Zmianom biologicznym towarzyszą zmiany w obszarze funkcji poznawczych osób starszych, które mogą mieć charakter pozytywny albo negatywny. Natomiast badacze, tacy jak Baltes i Carstensen, Braun–Gałkowska, Lazarus czy Straś–Romanowska, są zgodni, że starość jest czasem poważnych przeobrażeń w zakresie funkcji poznawczych, zdolności adaptacyjnych oraz relacji społecznych (Steuden, 2014). Niektóre badania podkreśliły, że osoby o pozytywnym nastawieniu do starości mają lepszą pamięć i zdrowie niż osoby z negatywnymi postawami (Levy i in., 2002).

Starzenie się fizjologiczne cechuje się brakiem zasadniczych odchyłeń od stanu, który określa się prawidłowym, w zakresie funkcji psychicznych, takich jak: zakres pamięci, rozległość wiedzy, zasób słów, osąd praktyczny, umiejętność zmagania się z sytuacjami trudnymi, zdolność myślenia logicznego, wykonywania złożonych codziennych czynności. Z kolei zmniejsza się zdolność przetwarzania nowych informacji, koncentracji oraz podzielności uwagi, zapamiętywania i uczenia nowych rzeczy. Ponadto obniżeniu ulega tempo wykonywania zadań i rozwiązywania problemów, zdolność koordynacji wzrokowo–ruchowej, a także pamięci operacyjnej (przegląd: Steuden, 2014).

Mimo wskazanych zmian w zakresie funkcji psychicznych sprawność intelektualna u większości osób utrzymuje się na podobnym poziomie do około 60. roku życia (Birch i Malim, 1999). Z kolei skargi dotyczące pamięci pojawiają się po 60. roku życia i na ogół dotyczą spraw codziennych. Obniżanie sprawności w tym obszarze ma stopniowy charakter. Do 75. roku życia zmiany w obszarze funkcji poznawczych są w małym stopniu zauważalne. Dopiero w późniejszych latach stają się bardziej widoczne i obejmują większość zdolności poznawczych, a szczególnie dotyczą obniżenia tempa wykonywania zadań, zdolności do zapamiętywania i nabywania nowych umiejętności. Równolegle można obserwować zmiany w zakresie sprawności fizycznej. Ponadto osoby starsze mają trudność z rozumieniem mowy i gubią zasadniczą treść wypowiedzi innych osób (Steuden, 2014).

Aspekty medyczne procesu starzenia wskazują na występowanie typowych dla wieku senioralnego schorzeń, do których należą: otępienia, choroby wzroku i słuchu, objawy depresyjne, schorzenia neurologiczne, cukrzyca, nowotwory, choroby układu oddechowego. Bowiem w okresie późnej dorosłości obniża się sprawność głównie w zakresie układów: sercowo-naczyniowego, nerwowego, hormonalnego, trawiennego,

oddechowego, krwionośnego, wydzielniczego, moczowo-płciowego. Na przykład przejawami obniżenia się sprawności układu nerwowego są między innymi: większa potrzeba snu i odpoczynku, mniejsza aktywność psychiczna, większa męczliwość, zawężenie zainteresowań czy obniżony nastrój. W układzie hormonalnym zmiany dotyczą ilości i składu hormonów. W układzie trawiennym obserwuje się mniejszą zdolność przetwarzania i wchłaniania pokarmów. Obniża się elastyczność mięśni, niektóre z nich zanikają. Ruchy ciała stają się wolniejsze, chód mniej sprężysty. Stawy ulegają zeszywnieniu, przy czym zmniejsza się precyzja ruchów rąk. Proces postępowania zmian i obniżania sprawności poszczególnych układów i narządów jest proporcjonalny do wieku (Steuden, 2014).

Konkludując, obniżenie sprawności poszczególnych zmysłów osób starszych wpływa na ich funkcjonowanie psychospołeczne. Może również generować różne nieadaptacyjne formy zachowań w tym izolację od otoczenia poczucie niezrozumienia lęk przed oceną społeczną czy poczucie zagubienia i bezradności.

Badania dowodzą, że samotność koreluje negatywnie z wiekiem, a co za tym idzie w miarę starzenia się, maleją potrzeby szerokich więzi społecznych (Peplau, 1982). Mężczyźni silniej doświadczają uczucia samotności, gdyż budują słabsze relacje emocjonalne z innymi (Hill i in., 1979).

Zgodnie z założeniami teorii społeczno – emocjonalnej selektywności, z wiekiem ludzie redukują liczbę kontaktów społecznych. Wówczas koncentrują się wzmocnianiu więzi z niewielką grupą najbliższych im osób, w tym członków rodziny czy przyjaciół, a szczególnie z życiowym partnerem (Carstensen, 2003). Osoby starsze dużo czasu spędzają ze swoim partnerem, a w efekcie ich relacje są bliższe niż wcześniej. Wraz z przejściem na emeryturę i odejściem dzieci z rodzinnego domu małżonkowie zyskują czas na wspólne aktywności. Z tego punktu widzenia przejście na emeryturę jest okresem, który daje szansę na bliskość i wzmocnienie najbliższych relacji. Okres późnej dorosłości czy przejście na emeryturę może nieść także negatywne konsekwencje dla najbliższych relacji, bowiem samo zakończenie aktywności zawodowej i „syndrom pustego gniazda” rodzą nowe konflikty. Czas, który wcześniej poświęcano pracy lub dzieciom, na nowo należy zagospodarować (Kaleta i Jaśkiewicz, 2007).

W literaturze podkreśla się, że wiele osób starszych napotyka bariery, które ograniczają ich aktywność (Clark, 1999, za: Steuden, 2014). Aktywność życiowa osób w okresie późnej dorosłości jest czynnikiem ściśle związanym z poczuciem zadowolenia z życia, satysfakcji, użyteczności czy poczucia własnej wartości. Osoby starsze, angażujące

się w wiele działań, mogą pełnić różne role społeczne, a co za tym idzie – mają wyższe wskaźniki dobrostanu w porównaniu z osobami o mniejszej aktywności czy inicjatywie (Halicka, 2004). Jednak osoby te trudniej przeżywają wyjście z roli społecznej czy zawodowej, na przykład w sytuacji przejścia na emeryturę. Podkreśla się, że bardziej szczęśliwe są osoby aktywne i zaangażowane w realizację zadań życiowych. Sama aktywność społeczna jest także dobrym predyktorem zadowolenia z życia i poczucia jego sensu osób na emeryturze (Cozolino, 2008). Jak podkreśla Halicka (2004) aktywność osób starszych można scharakteryzować za pośrednictwem przyjmowanych przez nie stylów życia. Styl bierny jest najbardziej niepożądany i charakteryzuje osoby starsze pozostające w swoim domu, zrywające w kontakt z innymi ludźmi. Istotne znaczenie w życiu osób starszych ma wolontariat, który też jest chętnie przez nich podejmowany. Stanowi przejaw generatywności i wiąże się z ważnymi wartościami, w tym możliwością wykorzystania własnego doświadczenia i dalszego rozwoju, potrzebą bycia potrzebnym innym ludziom czy utrwalania więzi z rówieśnikami i między pokoleniami (Dzięgielewska, 2006). Na przykład w dobie pandemii COVID-19 zaangażowanie w wolontariat stało się swoistą ochroną przed samotnością, uczuciem osamotnienia i wygasania więzi (Lubrańska i Zawira, 2021). O pozytywnej wartości zaangażowania w wolontariat przekonują wyniki badań na przykład Szymańskiej-Palaczyk (2016).

Podsumowując, różne formy aktywności osób starszych pozwalają im na realizowanie życiowych zadań, wykorzystanie twórczego potencjału, a także przekraczanie ograniczeń związanych ze stanem zdrowia sytuacją osobistą czy społeczną.

1.2.1. Pozytywna strona starzenia się

Starzenie się może być także rozpatrywane w pozytywnym świetle. Pozytywne starzenie (ang. *positive aging*) zgodnie z koncepcją opracowaną przez Hilla (2009) odnosi się do wykorzystania przez człowieka dostępnych mu zasobów w celu zoptymalizowania doświadczenia starzenia się. Hill (2009) podkreślił, że stawanie się człowiekiem starszym jest zarówno naturalnym, jak i wartościowym doświadczeniem. Wymieniając cechy osób starzejących się w sposób pozytywny zwrócił uwagę na: mobilizowanie zasobów w celu radzenia sobie ze zmianami zachodzącymi wraz z wiekiem, dokonywanie wyborów, w celu zachowania dobrostanu psychicznego, dbanie o elastyczność, skoncentrowane na radzeniu sobie ze stratami pojawiającymi się podczas starzenia się i starości, skupianie

się na pozytywnych wymiarach starości. Hill (2009) podkreślił także, że od samego człowieka w znacznej mierze zależy jego dobrostan i samopoczucie. Główną myśl koncepcji pozytywnego starzenia się stanowi twierdzenie, że człowiek starszy, dzięki potędze swojego umysłu i wykorzystywaniu własnych zasobów, osiąga zadowolenie z życia.

W literaturze przedmiotu często przywoływane są następujące modele starzenia się: pomyślne starzenie się (ang. *successful ageing*), aktywne starzenie się (ang. *active ageing*) i starzenie się w miejscu (ang. *ageing in place*). Zgodnie z klasyczną koncepcją Rowe'a i Kahna (1997) pomyślne starzenie się definiuje się jako dobre funkcjonowanie fizyczne, psychiczne i społeczne w starszym wieku bez poważnych chorób. Aktywne starzenie się zostało zdefiniowane przez Światową Organizację Zdrowia (2002) jako „proces optymalizacji możliwości w zakresie zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa w celu poprawy jakości życia w miarę starzenia się”. Chociaż „starzenie się w miejscu” (ang. *aging-in-place*) zostało zdefiniowane jako „pozostawanie w społeczności, z pewnym poziomem niezależności, a nie w domu opieki” (Davey i in. 2004, s. 133), sposób interpretacji i stosowania tego modelu był różny (Heumann i Boldy 1993). Według Heumanna i Boldy'ego (1993) o pomyślnym starzeniu się w miejscu mówi się, gdy godność i niezależność są zmaksymalizowane, koszty są zminimalizowane, a dostęp do alternatywnych rozwiązań mieszkaniowych, wsparcia zdrowotnego i programów publicznych jest możliwy.

Zmiany w funkcjonowaniu osób w okresie późnej dorosłości są widoczne we wszystkich wymiarach zdrowia (somatycznym, psychicznym, społecznym, duchowym). Uszczerbkowi jednemu z obszarów zdrowia może towarzyszyć wzrost w innym jego wymiarze. W zakresie zdrowia społecznego możliwy jest wzrost w obszarze pełnienia ról społecznych (roli dziadka, emeryta czy studenta Uniwersytetu Trzeciego Wieku). Jako przykład wzrostu zasobów w pewnych sferach zdrowia można wskazać rozwój duchowy w starszym wieku. Zdrowie duchowe uznawane jest jako jeden z wymiarów ogólnego stanu zdrowia. Natomiast najwyższe wskaźniki duchowości notuje się w grupie osób w starszym wieku – po 60 roku życia (Metlak, 2002).

W koncepcji Erika Eriksona (2002) na omawiany okres przypada najwyższe, integracyjne stadium rozwoju, którego zwieńczeniem, w sferze rozwoju duchowego, stanowi ukształtowanie cnoty mądrości. Istotą mądrości jest przekraczanie ograniczeń własnej tożsamości. W okresie późnej dorosłości ujawnia się mądrość transcendentna, której podstawą jest ukierunkowanie na osiągnięcie wolności wewnętrznej, przekraczanie

ograniczeń, odkrywanie sensu przeżywanych zdarzeń życiowych na tle doświadczeń całego życia.

Tornstam (2005) zanotował, że osoby starsze często spostrzegają swoje życie w kontekście pozytywnego rozwoju, związanego z redefinicją siebie, relacji interpersonalnych, a także z nowym rozumieniem pytań egzystencjalnych. Wówczas osoby są mniej skupione na sobie, angażują się w różne aktywności, w tym działalność społeczną. Wtedy też następuje zmiana w zakresie spostrzegania czasu, przestrzeni, a również życia i śmierci. W tym okresie osoby są bardziej nastawione na przeżywanie wewnętrznego świata, bardziej skoncentrowane na centralnych relacjach, czują więź z wcześniejszymi pokoleniami. Tornstam (2005) myślenie o starości oparł na zasobach jednostki, głównych wartościach oraz założeniu, że proces gerotranscendencji jest naturalny, a przeszkodą w jego realizacji mogą stać się niektóre normy kulturowe i ideologie społeczne (Rajani i Jawaid, 2015). Gerotranscendencję można rozumieć jako zdolność stanowiącą o sposobie przekraczania swoich ograniczeń i zorientowaną na dalszy rozwój w okresie starzenia się i starości (Steuden, 2011). Każdy człowiek ma potencjał związany z rozwojem w gerotranscendencji (Tornstam, 2005), ale nie każdy starszy człowieka doświadcza takiego rozwoju. Stwierdzono związek negatywnych wydarzeń życiowych ze wzrostem kosmicznej gerotranscendencji dotyczącej zmian na poziomie egzystencjalnym, a brak takich wydarzeń ze spadkiem kosmicznej gerotranscendencji (Read i in., 2014).

Zgodnie z koncepcjami pozytywnego starzenia okres późnej dorosłości nie musi być znacząco związany z ograniczonym dobrostanem, a jednostka mimo problemów zdrowotnych szczególnie w obszarze zdrowia somatycznego może doświadczać wzrostu w zakresie innych wymiarów zdrowia. Istotne jest, że zmiany w obszarze poszczególnych zdolności i funkcji u różnych osób następują w różnym tempie i zakresie. Niekiedy charakterystyka osób starszych jest zbieżna z powszechnymi negatywnymi stereotypami, jednak obserwuje się też osoby starsze, które są w pełni sprawne, aktywne społecznie, samodzielne czy z chęcią podejmujące nowe zadania.

1.2.3. Emerytura jako krytyczne wydarzenie życiowe

W kontekście powyższych rozważań należy przeanalizować w jakim stopniu przejście na emeryturę spełnia kryteria krytycznego zdarzenia życiowego. Zgodnie z podstawowym założeniem teoretycznym modelu krytycznych zdarzeń życiowych, ludzie muszą przystosować się do zmian, spowodowanych krytycznym zdarzeniem, aby przywrócić dopasowanie człowiek-środowisko (Filipp 1995; Filipp i Aymanns 2010). Wycofanie się z rynku pracy sprawia, że znika ważna aktywność człowieka, co burzy dotychczasową równowagę w relacji osoba-środowisko i wymaga tym samym od niej wewnętrznego psychicznego przystosowania się (Sęk, 2001).

Z jednej strony, w modelu Filippa (2007) przejścia na emeryturę nie należy rozpatrywać w kontekście krytycznego zdarzenia życiowego, gdyż ma ono charakter normatywny. Z drugiej strony natomiast, w psychologii i gerontologii przejście na emeryturę rozumiane jest nie tylko jako jednorazowe zdarzenie, tak jak osiągnięcie ustawowego wieku emerytalnego i zakończenie aktywności zawodowej, ale przede wszystkim jako proces, w którym emeryci dostosowują się do zmieniających się aspektów ich życia w tranzycji z pracy do emerytury (Wang i Shultz, 2010). Bowiem tranzycja charakteryzuje się przejściem z jednego etapu życia, który jest opisany przez określone zadania, relacje, obraz siebie, do drugiego etapu, w którym wymagają one przekształcenia, ponownego dostosowania.

Starość zgodnie z założeniami psychologii biegu życia stanowi etap rozwoju, w którym człowiek podejmuje takie zadania, jak: przystosowanie się do spadku sił fizycznych, przystosowanie się do emerytury i zmniejszonych dochodów, pogodzenie się ze śmiercią współmałżonka(i), przyjmowanie i dostosowanie się do zmiennych ról społecznych (Havighurst 1972, za: Kuryś-Szyncel i Błachnio, 2020). Ten etap życia jest związany ze stratą, ograniczeniami i różnymi ponoszonymi kosztami (Kielar-Turska, 2000). To czas, gdy człowiek w wyjątkowy sposób doświadcza, tak zwanych kryzysów egzystencjalnych, takich jak poczucie przemijania, utrata dotychczasowych możliwości. Reorientacja życia, która jest niezbędna w sytuacji dezaktywizacji, jest jednym z najpoważniejszych stresorów w życiu jednostki. Wskazuje się, że zdarzenia o charakterze utraty mogą jednak również przerodzić się w sytuacje kryzysogenne (Szatur-Jaworska i in., 2006). Przejście na emeryturę to okres, kiedy następuje utrata roli zawodowej i konieczność modyfikacji indywidualnych celów. Ponadto na liście 43 wydarzeń

życiowych wywołujących największy stres – przejście na emeryturę znalazło się na miejscu 10., osiągając 45 punktów w stustopniowej skali (Holmes i Rahe, 1967).

Beisert (1994, za: Kuryś-Szyncel i Błachnio, 2020) zidentyfikowała tak zwane kryteria krytyczności, w których kontekście zostanie udowodnione, że emerytura jest przykładem wydarzenia krytycznego.

Po pierwsze, wydarzenie życiowe, ażeby zyskało status wydarzenia krytycznego, musi wyodrębnić się w toku codziennych zdarzeń, gdyż wiąże się z ważnymi dla człowieka wartościami, co oznacza też, że jest znaczące emocjonalnie. Charakterystyka przejścia na emeryturę, szczególnie u osób, dla których praca była ważna, stanowiąca o tożsamości, jest zbieżna z opisem.

Po drugie, wydarzenie krytyczne jest potencjalnie dwuwartościowe. Dotyczy cenionych i emocjonalnie znaczących sfer funkcjonowania jednostki, która poprzez zmaganie się z tym wydarzeniem subiektywnie ocenia je jako pozytywne i negatywne. Sytuacja przejścia na emeryturę także wpisuje się w powyższy opis, głównie u osób, które cenią swoją pracę.

Po trzecie, wydarzenie krytyczne ma ramy czasowo-przestrzenne. Jest ono na ogół rozciągnięte w czasie, jego skutki mogą trwać wiele lat. Obejmuje swoim zasięgiem kilka przestrzeni życia jednostek (na przykład rodzinną, zawodową) oraz odnosi się do różnych obszarów ich funkcjonowania (w tym zdrowie fizyczne i psychiczne), co również jest spójne z sytuacją przejścia na emeryturę.

Po czwarte, wydarzenie krytyczne, takie jak przejście na emeryturę, zmusza podmiot do zastosowania zupełnie nowych środków działania. Dotychczas stosowane strategie układania się podmiotu z otoczeniem zawodzą i trzeba poszukać nowych (Beisert (1994, za: Kuryś-Szyncel i Błachnio, 2020).

Emerytura jako kryzysowe wydarzenie życiowe rozpatrywana była w szeregu badań naukowych (na przykład Eagers i in., 2022; Lindwall i in., 2017; Moffatt i Heaven, 2017; Undiyaundeye, 2016; Vanajan i in., 2021; Yeung i Zhou, 2017).

Na podstawie przeprowadzonego przeglądu teorii dotyczących krytycznych wydarzeń życiowych, starzenia się i przemian, które zachodzą w okresie okołoemerytalnych przyjmuje się, że emerytura nie jest po prostu pojedynczym wydarzeniem lub punktem w czasie związanym z określonym wiekiem, ale że przejście na emeryturę jest procesem i w związku z tym może być postrzegana jako krytyczne zdarzenie życiowe. Przejście na emeryturę wywołuje zmiany w wymiarze osobistym (zdrowie), wymiarze kontekstowym (zasoby finansowe, przydział czasu) oraz wymiarze

relacji (relacje z partnerem, rodziną, przyjaciółmi), na które osoba musi zareagować i ponownie zaadaptować się do nowej sytuacji życiowej.

2. Przystosowanie do emerytury

2.1. Konceptualizacja przystosowania do emerytury

Celem niniejszej części jest przedstawienie wybranych teorii przystosowania do emerytury. Należy jednak podkreślić, że w przypadku aktualnych teorii dotyczących przystosowania do emerytury każda z nich dostarcza wglądu jedynie w konkretny aspekt przystosowania do emerytury. W związku z tym potrzebne jest przyjęcie teorii integrującej w celu uchwycenia złożoności procesu przystosowania do emerytury.

2.1.1. Teoria ról

Uważa się, że większość codziennych czynności polega na odgrywaniu określonych społecznie ról (na przykład matka, kierownik, nauczyciel). Każda rola to zbiór praw, obowiązków, oczekiwań, norm i zachowań, z którymi dana osoba musi się zmierzyć i spełnić (Hindin, 2007). Sugeruje się, że role poszczególnych osób są związane z oczekiwaniami behawioralnymi w ich środowisku społecznym i wpływają na ich własny wizerunek (Linton, 1936).

Teoria ta zakłada, że podczas przechodzenia z jednego etapu życia do drugiego, jednostki wychodzą z pewnych ról i ostatecznie wchodzi w inne (George, 1993). Zgodnie z teorią ról przejście na emeryturę jest postrzegane jako zmiana roli (Riley i in., 1994). Odchodzi się od głównej „roli pracownika” na rzecz innej znaczącej roli, takiej jak „rola członka rodziny” lub „rola członka społeczności”. Nie oznacza to, że role członka rodziny czy społeczności wcześniej nie były pełnione – ale nie stanowiły wówczas ról stanowiących o tożsamości w takim stopniu jak praca.

W sytuacji przejścia na emeryturę, rola zawodowa zostaje osłabiona lub nawet utracona, a zaangażowanie w role związane z rodziną i społecznością zostają wzmocnione (Barnes-Farrell, 2003). W przypadkach, gdy rola zawodowa jednostki ma kluczowe znaczenie dla jej tożsamości i osoba jest silnie zaangażowana w swoją pracę, przejście na emeryturę staje się trudniejsze (Ebaugh, za: George, 1993) w porównaniu z osobą, która postrzegała swoją rolę zawodową jako bardziej stresującą, wymagającą lub która doświadczyła więcej konfliktów ze swoimi współpracownikami (Osborne, 2012; Wang i in., 2011).

2.1.2. Teoria przebiegu życia

Czas, proces i kontekst to kluczowe elementy perspektywy cyklu życia (Elder, 1995). Ta perspektywa skupia się na cechach jednostek i środowisk, które sprzyjają optymalnemu rozwojowi na wszystkich etapach życia (Moen i in., 1995). Zatem jednym z głównych założeń teorii przebiegu życia jest to, że obecnej sytuacji nie można w pełni zrozumieć bez uwzględnienia przeszłych doświadczeń w różnych sferach życia (Settersten, 2003). Poprzednie doświadczenia z radzeniem sobie ze zmianą (Orel i in., 2004), życiem zawodowym i rodzinnym (Damman i in., 2015) oraz nawykami spędzania wolnego czasu (Morrow–Howell i Leon, 1988) okazały się wpływać na to, jak jednostki będą przeżywać emeryturę. Okoliczności te mogą również obejmować indywidualne atrybuty (na przykład: cechy demograficzne, zasoby finansowe i stan zdrowia; Kim i Moen, 2002) czy obecne i poprzednie doświadczenia związane z pracą (na przykład: wcześniejsze postawy zawodowe, charakterystyki pracy i trajektorie kariery; van Solinge i Henkens, 2008; Wang i in, 2008). Angażowanie się w sfery niezwiązane z pracą ma istotne znaczenie dla tej perspektywy. Sugeruje się, że „zapewniają one emerytom alternatywne istotne tożsamości po przejściu na emeryturę i umożliwiają możliwość podjęcia znaczących i pożądaných działań po przejściu na emeryturę” (Wang i in., 2011, s. 206).

Przeszłe doświadczenia wyposażyły osoby w efektywne sposoby radzenia sobie z ważnymi przemianami w życiu. Osoby, które w swoim dotychczasowym życiu nie angażowały się nadmiernie w swoją pracę, rozwijały się w innych dziedzinach niż praca optymalnie poradzą sobie z przejściem na emeryturę (Wang i Schultz, 2010).

2.1.3. Model faz

Przejście na emeryturę nie jest pojedynczym wydarzeniem lub momentem związanym z określonym wiekiem, lecz stanowi proces składający się z wielu faz. Według Atchley’a (1989) proces przechodzenia na emeryturę składa się z siedmiu faz, co nie jest równoznaczne z tym, że każdy musi przejść przez każdą z nich.

Faza pierwsza opisuje okres, gdy przejście na emeryturę jest oddalone w czasie. Wówczas większość ludzi jest aktywna zawodowo, a emerytura jest postrzegana przez nich jako odległa.

W fazie drugiej, określaną przedemerytalną, ludzie planują swoje życie po zakończeniu pracy zawodowej. To moment, gdy osoba odpowiada sobie na pytania: Czy

będę mieć wystarczająco dużo pieniędzy, aby żyć wygodnie? Czy dotychczasowy wygodny styl życia będę musiał się znacząco zmienić? Co zrobię ze swoim czasem? Czy praca w niepełnym wymiarze godzin będzie możliwa, czy będzie to konieczne? Gdzie będę mieszkać? Czy należy sprzedać swój dom i kupić coś mniejszego? Czy należy przenieść się do nowego miejsca? Pytania te są stresujące, ponieważ mogą pociągać za sobą istotne zmiany życiowe. Samo myślenie o tym może wywoływać negatywne emocje u niektórych osoby.

W fazie trzeciej – „miesiąca miodowego”, przejście na emeryturę niesie ze sobą radość czy nadzieję. Wówczas, następuje próba urzeczywistnienia dotychczasowych planów oraz oczekiwań dotyczących życia na emeryturze. Faza miesiąca miodowego to czas nowych doświadczeń. Nowością dla osoby jest przede wszystkim to, że nie musi iść do pracy i może zajmować się tym, czym będzie chciała. Może wywoływać to ekscytację u osoby. Emocje pozytywne pojawią się, gdy osoba ma pozytywne nastawienie do emerytury i wystarczające zasoby finansowe, aby móc zajmować się tym, czego pragnie i na co czekała, będąc pracownikiem, na przykład podróżowaniem. Z czasem emocje te słabną. Może być to związane z tym, że ludzie w sytuacjach społecznych wykazują tendencje do dostosowywania się do środowiska, dzięki czemu okoliczności życia nie mają tak intensywnego wpływu na reakcje emocjonalne tych osób (Diener i in., 2008). Podobnie Brickman i Campbell (1971) w modelu hedonicznego młyna sugerują, że system emocjonalny danej osoby dostosowuje się do jej obecnych okoliczności życiowych i że wszystkie reakcje są relatywne wobec uprzednich doświadczeń.

W fazie czwartej – rozczarowania, emeryt zaczyna odczuwać rezygnację, co jest związane z tym, że dotąd podejmowana aktywność i realizacja planów nie były zadowalające. Celem osoby powinno być ponowne aktywne zaangażowanie. Problem pojawia się wyłącznie w sytuacji, gdy osoba będzie miała dość dotychczasowej beczynności, będzie nią znudzona. Wówczas istotną kwestią stanie się to, czego ona chce i co może w tym kierunku zrobić. Poszukuje czegoś, co przyniesie pewne podekscytowanie lub zmieni jej życie, co usunie nudę. Zaangażowanie w odpowiednie działania może nadać znaczenie życiu i wywołać aktywną postawę wobec niego. Jednak osoba będzie musiała podjąć wysiłek i poszukać takiej aktywności. Niektóre osoby odczuwają rozczarowanie, gdy tylko faza miesiąca miodowego się skończy. Część osób mogła niewłaściwie zaplanować to, jak będzie wyglądało ich życie na emeryturze. Z kolei inne osoby mogły mieć nierealistyczne wyobrażenia na temat emerytury. Rozczarowanie może rozpocząć się wkrótce po przejściu na emeryturę. Stresory przejściowe na tym

etapie są w większości związane z poznawczą reprezentacją emerytury. Poradzenie sobie z tymi stresorami wymagałoby od osoby poznawczej restrukturyzacji oczekiwań. Holcomb (2010) podkreślił, że w sytuacji, kiedy osoba była nieszczęśliwa przed przejściem na emeryturę, emerytura także jej nie uszczęśliwi oraz będzie negatywnie wpływać na zdrowie. Rozwiązaniem jest podjęcie działań, aktywności, na przykład powrót do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Byłoby to szczególnie korzystne w przypadku rozczarowanych z powodu kłopotów finansowych.

Po doświadczonego rozczarowaniu emeryturą człowiek stopniowo zdaje sobie sprawę z realnego obrazu emerytury. Zaczyna myśleć o przyszłości oraz zastanawiać się nad alternatywnymi scenariuszami, co stanowi opis fazy piątej – zmiany kierunku. Faza zmiany kierunku to według Holcoma (2010) okres „podsumowań i aktywnego zaangażowania w rzeczywistość, przeprojektowania czy odtworzenia siebie” (Holcomb, 2010, s. 138). Tutaj nacisk kładziony jest na zdefiniowanie tego, co należy zrobić lub zmienić, aby realizować stabilną emeryturę. Stresory przejściowe, które tymczasowo zakłócają normatywne zachowanie, funkcjonowanie i działanie systemu. Skupiają się wokół konieczności angażowania się w „poszukiwanie duszy”. Może stać się to stresujące dla osoby, ponieważ wiąże się z ryzykiem poczucia braku wartości czy nieukształtowanej tożsamości. Ryzyko, choć jest doświadczeniem emocjonalnie niesatysfakcjonującym, to rozwiązanie ryzykownego zadania daje pozytywny efekt, na przykład w postaci satysfakcji.

Faza szósta – stabilizacji, związana jest z wypracowywaniem rutynowych działań na emeryturze. Emeryt staje się świadomy swoich możliwości oraz ograniczeń. Na ich podstawie ukierunkowuje swoją aktywność.

Faza siódma – końcowa, związana jest z brakiem samodzielności czy podjęciem na nowo roli pracownika (Birch, 2005). Zadaniem osoby w tej fazie jest dokonywanie wyborów i podejmowaniu decyzji dotyczących ich samych i emerytury. Nie ma tutaj stresorów przejściowych, ponieważ jednostka przystosowała się do emerytury i opanowała poprzednie stresory przejściowe (Holcomb, 2010). W fazie końcowej przedmiotem życia osoby jest zły stan zdrowia, poważne choroby, a nawet niepełnosprawność.

Wyszczególnione fazy nie muszą wystąpić w zaprezentowanej kolejności, niemniej obrazują złożoność procesu adaptacji do emerytury.

2.1.4. Teoria tranzycji

Schlossberg (1984) definiowała przejście jako „każde zdarzenie, które skutkuje zmianą relacji, rutyny, założeń lub ról w otoczeniu siebie, pracy, rodziny, zdrowia i / lub ekonomii” (s. 43). Schlossberg i in. (1995) twierdzili: „przejścia różnią się, ale struktura zrozumienia jednostek w okresie przejściowym jest stabilna” (s. 26).

Ludzie reagują indywidualnie na przejście. Pomyślne przejście jest zależne od tego, jak osoba postrzega to przejście, własne zasoby i ograniczenia oraz ogólne zdolności do radzenia sobie z przejściem. Przejście może stanowić szansę albo zagrożenie, może być rozwiązane zarówno konstruktywnie, albo destruktywnie. Choć stanowi naturalny i konieczny aspekt rozwoju jest postrzegany jako czas niepokojący i trudny, jednocześnie wyjątkowy pod względem możliwości wzrostu i rozwoju.

Tranzycja jest procesem, który każda osoba kończy inaczej oraz jego konsekwencje są inne dla każdej osoby. To, jak skutecznie zrealizowano to zadanie, zależy między innymi od sytuacji i *self*. Reakcja osoby na przejście zależy od równowagi zasobów i zobowiązań. Z jednej strony, jeśli dana osoba kończy pracę, która nie sprawiała jej satysfakcji, przejście może być postrzegane jako neutralne lub jako korzystne. Z drugiej strony, jeśli dana osoba ocenia okres pracy pozytywnie, może wskazać, że przejście na emeryturę jest dla niej trudnym doświadczeniem. Może to oznaczać, że dana osoba postrzega okres poprzedzający tranzycję jako lepiej dopasowany do umiejętności lub tożsamości, zapewniający lepsze warunki lub bardziej znaczące działania (sytuacja) lub lepsze wsparcie społeczne w porównaniu z jej nową rolą, którą przyjmie na emeryturze. Czynniki zasobów i zobowiązań determinuje postawę do tranzycji oraz moment podjęcia tranzycji (Schlossberg, 2004).

Schlossberg (2004) wskazuje określone zadania, które należy rozwiązać, aby pomyślnie przejść na emeryturę. Zaznacza, że chociaż dostosowanie do emerytury u każdej z osób przebiega w sposób indywidualny, istnieje wiele wspólnych wyzwań.

Faza wyjściowa odnosi się do konieczności porzucenia swojej roli zawodowej, co w zależności od osoby może być łatwym bądź trudnym zadaniem. To, jak osoba poradzi sobie z tym zadaniem związane jest z tym, na ile osoba jest przywiązana do swojej roli zawodowej czy relacji. Stres przejściowy odnosi się do rezygnacji z czegoś wartościowego. Zaakceptowanie takiego stanu może być dla osoby wyczerpujące. Schlossberg (2004) wskazuje, że jednym z elementów tego procesu jest rozpacz, co jednak nie jest konieczne do zakończenia procesu wycofania się. W kolejnej fazie,

określonej fazą przejścia, zadaniem osoby jest poszukiwanie nowego życia. Stres przejściowy jest związany z przedmiotem nowej aktywności osoby. To czas poszukiwań, skierowany na odkrywanie nowych możliwości. Ważne jest, aby osoba mogła odnaleźć aktywność, w którą będzie inwestować czas, energię i talent. Eksploracja i samoświadomość stanowią klucz do jej znalezienia i ogólnie odkrycia nowego kierunku w życiu. Trudności w tym aspekcie będą generowały niepokój i napięcie.

Celem fazy wyjściowej jest przypisanie określonych lub nowych ról, relacji, procedur i założeń o sobie i emeryturze. Stres związany z przejściem może odnosić się do braku osiągnięcia stabilności w tym obszarze. Problemem jest sytuacja, gdy osoba nie czuje się komfortowo i nie angażuje się w satysfakcjonujące, znaczące doświadczenia. W zależności od osoby czas trwania tego procesu jest różny. Z biegiem czasu większość osób przystosowuje się do okoliczności emerytury, osiągając rutynę.

Włączenie przejścia na emeryturę w swoje życie wymaga czasu. Schlossberg (2004) identyfikuje formy przejścia na emeryturę, z których prawie wszystkie są wyrazem ich zajętości. Schlossberg (2004) w badaniach przeprowadzonych w próbie emerytów wykazała, że podążali oni wieloma ścieżkami podczas tego procesu.

Niektórzy kontynuowali w zmodyfikowany sposób to, co robili kiedyś. Kontynuatorzy (ang. *Continuers*) zachowują swoją dawną tożsamość, ale w zmodyfikowany sposób. Na przykład emerytowany dyrektor muzeum, od czasu do czasu może być kuratorem wystawy sztuki. Kontynuatorzy pozostają w kontakcie ze swoją dawną pracą, dawną tożsamością, jednocześnie rozwijając się na nowych frontach. Inni eksperymentują i poszukują nowych działań.

Poszukiwacze przygód (ang. *Adventures*) odkrywają, że emerytura jest okazją do realizacji niezrealizowanego marzenia lub spróbowania czegoś nowego. Przykładem przytoczonym przez Schlossberg (2012) jest Jane, emerytowana nauczycielka, która mieniła swoje hobby, jakim jest hodowla kóz, w sposób na życie – kupiła małą farmę i hoduje kozy angorskie, robi przędę i sprzedaje ją po cenach rzemieślniczych. Kolejni czerpali radość z każdego kolejnego dnia, jeszcze inni szukali swojego miejsca.

Szybowce (ang. *Easy Gliders*), jak określa Schlossberg (2012), deklarują, że całe życie pracowali, a emerytura to czas na relaks. Biorą każdy dzień takim, jaki jest. Sam, emerytowany kasjer bankowy, teraz gra w golfa, pokera i opiekuje się wnukami. Dla niektórych radość z braku planów i presji zapewnia zrelaksowane życie.

Niektórzy pozostali zaangażowanymi widzami rzeczywistości (ang. *Involved Spectators*). Schlossberg (2012) dla zobrazowania zaangażowanego widza podaje

przykład Steve'a, emerytowanego lobbyisty, który nie jest już fizycznie w stanie chodzić po salach Kongresu, ale wciąż śledzi wiadomości i jest na bieżąco z bieżącymi wydarzeniami.

Jak wskazuje Schlossberg (2012) w pewnym momencie wszyscy są Poszukiwaczami (ang. *Searchers*), gdy poszukują swojej niszy. Na przykład można przejść na emeryturę, potem wyruszyć na nową ścieżkę, a kiedy to się skończy, można szukać ponownie.

Pozostali – wycofali się. Istnieją dwa rodzaje Odwrotowców (ang. *Retreaters*) — ci, którzy wycofują się, wykorzystując moratorium, aby dowiedzieć się, co dalej, oraz ci, którzy są w depresji i nie podejmują żadnych aktywności (Schlossberg, 2012).

Emeryt może należeć do więcej niż jednej kategorii i może zmieniać kategorie w zależności od potrzeb. Zmiany zachowań na emeryturze potwierdzają procesualne oraz dynamiczne ujęcie przejścia na emeryturę. Ścieżka, którą wybierają emeryci po przejściu na emeryturę, nie jest statyczna. Jak mówi Schlossberg (2004, 27): „Im dłużej żyjesz, tym bardziej twoja ścieżka będzie się przesunąć i zmieniać”. Chociaż Schlossberg (2012) dzieli emerytów na segmenty według ilości i rodzaju wykonywanej aktywności, nie analizuje, co napędza te działania.

Każdy emeryt ma „portfolio psychologiczne”, które stanowi pomost łączący przeszłą pracę i przyszłą emeryturę. Na portfolio te składają się: tożsamość (Co umieszczasz na wizytówce? Jak się identyfikujesz, gdy kogoś spotkasz?), relacje i znaczące zaangażowanie, na przykład uczestnictwo w wolontariacie czy praca w niepełnym wymiarze godzin (Anderson i in., 2012).

Należy podkreślić, że zarówno Atchley, jak i Schlossberg podkreślili znaczenie utraty dotychczasowej rutyny i stabilności. Osoby po przejściu na emeryturę muszą wypełnić czas dotąd poświęcany na pracę. Zaznaczono, że w zależności od tego, czy praca była głównym celem życia osoby, czy też osoba realizowała się także w innych dziedzinach inaczej poradzi sobie z przejściem na emeryturę. Osoba, która postrzega przejście jako sytuację pozytywną lub neutralną, może być lepiej przygotowana do tego, aby sobie z nią poradzić, niż osoba, która postrzega ją negatywnie (Sargent i Schlossberg, 1988). Zgodnie z ujęciem Schlossberg (2009) istotne w kontekście przejścia na emeryturę jest psychologiczne portfolio, które wyraża się i wyjaśnia aspekty tożsamości, relacji i poczucia celu. Psychologiczne portfolio może służyć jako zasób w latach po przejściu na emeryturę, tym samym sprzyjając przystosowaniu do emerytury. Należy podkreślić, że

w tym ujęciu to jak osoby dostosują się do zmiany, zależy od ich wcześniejszych strategii radzenia sobie oraz wcześniejszych aktywności.

2.1.5. Model selektywnej optymalizacji z kompensacją

Podstawą modelu selektywnej optymalizacji z kompensacją (Baltes i Baltes, 1990) jest ocena skutków starzenia się i przewidywanych zmian w poziomie zasobów. Zmiany te mogą mieć miejsce w związku ze zmianami stanu zdrowia (na przykład ograniczona mobilność) lub dostępem do innych zasobów (tak jak możliwości podróżowania). Model skupia się na celach i ponownym dostosowaniu zasobów w celu utrzymania równowagi w obliczu większych ograniczeń i dostosowania się do zmian w całym okresie życia. Opisuje dostosowanie jako proces trzyczęściowy: wybór (S) celów, na które mają być przeznaczone zasoby; optymalizacja (O) umiejętności, aby je osiągnąć; oraz kompensowanie (C) strat w funkcjonowaniu poprzez opracowywanie nowych strategii. Wreszcie, SOC sugeruje, że poza budowaniem zasobów, jednostki mogą odzyskać siły po ich utracie poprzez ponowną ocenę i dostosowanie zachowania poprzez zmianę celów lub wyznaczenie nowych celów (Hobfoll, 2002).

Zgodnie z modelem SOC osoby starsze proaktywnie reagują na straty związane z wiekiem, nadając priorytet określonym dziedzinom życia, dla których optymalizują funkcjonowanie poprzez selektywną alokację wysiłku i zasobów. Jednocześnie kompensują straty w innych aspektach funkcjonowania.

2.1.6. Model dynamiczny oparty na zasobach

Należy podkreślić różnicę pomiędzy ujęciem przystosowania do emerytury jako modelu dynamicznego opartego na zasobach w stosunku do poprzednich teorii. Model dynamiczny ujmuje przystosowanie jako proces o charakterze długofalowym, podczas którego poziomy przystosowania emerytów mogą się zmieniać w zależności od indywidualnych zasobów i zmian w tych zasobach. Dlatego zamiast skupiać się na absolutnie dobrym lub złym wpływie, jaki emerytura ma na samopoczucie emerytów, skupia się na podstawowym mechanizmie, za pośrednictwem którego emerytura ma ten wpływ.

Hobfoll (2002) zdefiniował zasoby jako całkowitą zdolność jednostki do realizacji swoich potrzeb i celów. Głównym założeniem tej perspektywy jest to, że łatwość przystosowania jest bezpośrednim wynikiem dostępu jednostki do zasobów. W

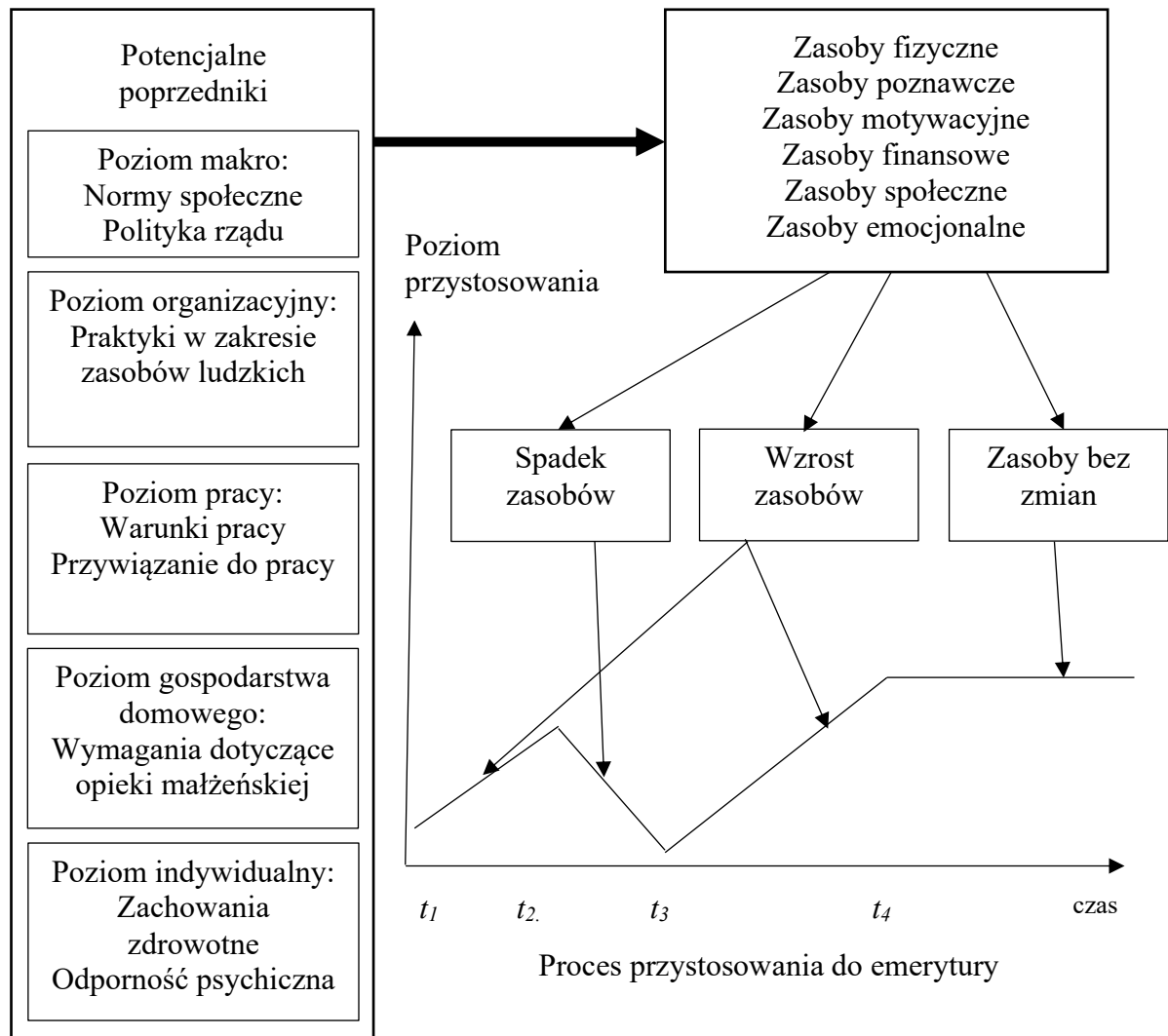
szczególności, gdy ludzie mają więcej zasobów, aby zaspokoić potrzeby, które cenią na emeryturze, napotkają mniejsze trudności w przystosowaniu do emerytury. Z drugiej strony zmniejszenie zasobów emerytów będzie miało niekorzystny wpływ na ich przystosowanie do emerytury. Dlatego, zgodnie z tą perspektywą, aby zrozumieć przystosowanie, należy skoncentrować się na badaniu zmiennych, które mają bezpośredni wpływ na różne rodzaje zasobów emerytów.

Zgodnie z teorią zachowania zasobów Hobfolla, zasoby emeryta są definiowane jako różne rodzaje zasobów, które są niezbędne do przystosowania do emerytury (Wang, 2007; Wang i in., 2011). Przystosowanie do emerytury jest definiowane jako „komfort psychiczny dotyczący życia na emeryturze” (Wang i in., 2011, s. 204), co często znajduje odzwierciedlenie w zmianach w dobrostanie emeryta między etapami przedemerytalnymi i po przejściu na emeryturę (Gall i in., 1997).

Wang i in. (2011) zaproponowali oparty na zasobach model dynamiczny, stanowiący rozwinięcie propozycji Hobfolla, aby opisać jakość przystosowania do emerytury w czasie. Zakłada się, że wiele czynników na poziomie mikro (osobistym i sytuacyjnym), mezo (praca i organizacja) oraz makro (normy społeczne i polityka rządowa) wpływa na dostępność i zmiany w zasobach, które z kolei określają, w jaki sposób jednostka dostosowuje się do emerytury. Sugeruje się, że fizyczne, poznawcze, motywacyjne, finansowe, społeczne i emocjonalne aspekty całkowitego potencjału zasobów danej osoby są szczególnie ważne w tym procesie. Zgodnie z tym modelem przystosowanie do emerytury jest funkcją całkowitych zasobów podczas przejścia. Ilość całkowitych zasobów wpływa na zdolność emerytów do sprostania wyzwaniom podczas przejścia, które wpływają na ich fizyczne i psychiczne samopoczucie po przejściu na emeryturę.

Przystosowanie do emerytury jest procesem podłużnym, podczas którego poziom przystosowania emerytów może się zmieniać w zależności od indywidualnych zasobów i zmian w obszarze tych zasobów. Badacze zamiast koncentrować się na dobrym lub złym wpływie, jaki emerytura ma na dobrostan emerytów, skupiają się na podstawowym mechanizmie, poprzez który emerytura ma taki wpływ. Jak pokazano na rysunku 1., poprzez włączenie perspektywy zasobów, zmiany poziomu przystosowania w kolejnych etapach przejścia na emeryturę mogą być postrzegane jako efekt zmian zasobów. Innymi słowy, jeśli z kolejnymi etapami przejścia na emeryturę całkowite zasoby emeryta nie zmieniają się znacząco (na przykład, dlatego że emeryt z powodzeniem utrzymuje wcześniejszy styl życia i działania), może on nie doświadczyć znaczącej zmiany na

poziomie przystosowania. Natomiast, jeśli z czasem zasoby emeryta znacznie spadną (co będzie spowodowane, na przykład utratą głównego źródła dochodu), może doświadczyć negatywnej zmiany poziomu przystosowania. Ponadto, jeśli z biegiem czasu emerytura umożliwia osobie zainwestowanie większej ilości zasobów (na przykład poprzez rozwijanie nowych pasji) może to wywołać lepsze przystosowanie.



Rysunek 1. Ilustracja dynamicznej perspektywy opartej na zasobach w procesie przystosowania do emerytury

Źródło: opracowanie własne na podstawie Wang, M., Henkens, K., van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204.

Zatem istnieją trzy możliwe wzorce zmian dobrostanu: (1) Emeryci utrzymują swoje samopoczucie, jeśli ich całkowite zasoby nie zmieniają się znacząco po przejściu na emeryturę; (2) Emeryci doświadczą negatywnych zmian w dobrostanie, jeśli ich zasoby

spadną; oraz (3) Emeryci wykażą poprawę samopoczucia, jeśli zdobędą dodatkowe zasoby po przejściu na emeryturę. Dlatego każdy emeryt ma unikalny wzór przystosowania do emerytury, w zależności od tego, jak zmienia się suma zasobów podczas przejścia (rysunek 1).

Model dynamiczny oparty na zasobach (Wang i in., 2011) zyskał znaczące poparcie w odniesieniu do wartości predykcyjnej zasobów do indywidualnych różnic (bezpośrednich i pośrednich wskaźników) przystosowania do emerytury (Barbosa i in., 2016).

Powyższe modele wskazywały możliwe kierunki zmian w zakresie dobrostanu, natomiast nie określały, w którym momencie dobrostan się ustabilizuje, czy kiedy będzie najniższy lub najwyższy. Można odnieść się do badań Warr i Jackson, którzy analizowali kondycję fizyczną i psychiczną w związku z krytycznym wydarzeniem życiowym – utratą pracy. Analizą objęli osoby, które straciły pracę w przedziale czasowym od mniej niż miesiąca do ponad 12 miesięcy. Ustalili, że zdrowie psychofizyczne pogarsza się w ciągu pierwszych trzech miesięcy, a później pozostaje w miarę stabilne. Warr stwierdził, że bardzo poważne załamanie występuje w momencie utraty pracy, następnie poziom stresu u bezrobotnych wzrasta w pierwszych 6 miesiącach, a między 6. a 30. miesiącem pozostawania bez pracy następuje jego zmniejszenie (za: Chirkowska-Smolak, 2000). Richardson i Kilty (1991) obserwowali mężczyzn i kobiety od okresu przedemerytalnego przez sześć miesięcy i 12 miesięcy po przejściu na emeryturę i stwierdzili, że w ciągu pierwszych sześciu miesięcy po przejściu na emeryturę nastąpił spadek dobrostanu i satysfakcji.

Podsumowując, w niniejszej pracy przyjmuje się definicję przystosowania do emerytury jako „komfortu psychicznego dotyczącego życia na emeryturze” (Wang i in., 2011), jest przy tym procesem podłużnym, podczas którego poziom przystosowania emerytów może się zmieniać w zależności od indywidualnych zasobów i zmian w obszarze tych zasobów. Przyjmuje się, że przystosowanie stanowi różnicę w wyniku dobrostanu na emeryturze względem dobrostanu w okresie pracy zawodowej. Zwraca się uwagę, że przystosowanie jest bezpośrednim wynikiem dostępu jednostki do zasobów. Kiedy ludzie mają więcej zasobów, aby zaspokoić potrzeby, które cenią na emeryturze, napotkają mniejsze trudności w przystosowaniu się do emerytury. Należy dodać, że wynikiem przystosowania się jednostki do kryzysu może być pozytywna adaptacja lub przeciwnie: negatywna adaptacja i dalsza eskalacja kryzysu. W związku z tym droga do adaptacji może skutkować tymczasowym lub stałym obniżeniem funkcjonowania, ale

jednocześnie może wspierać rozwój osobowy oraz prowadzić do kształtowania dojrzałej tożsamości osobowej i wzrostu dobrostanu (McCubbin i Patterson, 1982; za Weber, 2010).

2.2. Wybrane wskaźniki przystosowania

Zgodnie z perspektywą zasobów, różnice w dobrostanie w trakcie procesu przystosowania do emerytury można postrzegać jako wynik zmian zasobów. W badaniach naukowych przyjmuje się różne wskaźniki przystosowania do emerytury (Wang i in., 2011). Na przykład Yeung (2018) wykorzystał miary, tak jak funkcjonowanie fizyczne, zadowolenie z życia, dobrostan psychologiczny i dystres, aby określić poziom dobrostanu osób na emeryturze. W innym badaniu Yeung i Zhou (2017) przyjęli, że dobrostan po przejściu na emeryturę odzwierciedla się w poziomie dobrostanu fizycznego, zadowolenia z życia i dobrostanu psychicznego, a także braku dystresu psychicznego, a emeryci doświadczają słabego przystosowania do emerytury, gdy wykazują spadki funkcjonowania fizycznego, zadowolenia z życia i dobrostanu psychicznego oraz wzrost stresu psychicznego w punktach czasowych. Z kolei Henning i in. (2019), czerpiąc z teorii autodeterminacji (Ryan i Deci, 2000), przystosowanie do emerytury zoperacjonalizowali jako zmianę pomiędzy poziomami w zaspokojeniu trzech podstawowych potrzeb psychologicznych (autonomii, kompetencji i relacji).

2.2.1. Jakość życia i dobrostan

Pojęcie jakości życia (*quality of life*) do tej pory nie doczekało wypracowania jednolitego stanowiska teoretycznego, definicji, koncepcji czy operacjonalizacji (Veenhoven, 2000). Wśród badaczy przeważa stanowisko, że ma ona charakter wielowymiarowy (WHOQOL Group, 1995; Ware, 2003). Jakość życia, poczucie jakości życia ma wiele określeń synonimicznych bądź subterminów, które częściowo nachodzą na siebie znaczeniowo. Najszerszymi pojęciami są jakość życia oraz jego subiektywny aspekt poczucia jakości życia, z których wywodzą się pojęcia węższe znaczeniowo. Do opisu poczucia jakości życia najczęściej wykorzystuje się konstrukty emocji, nastroju, afektu, zadowolenia czy satysfakcji z życia, dobrostanu, szczęścia (Kasprzak, 2013).

Badacze podkreślają potrzebę ujmowania jakości życia w odniesieniu do wartości jednostki, jej zadowolenia z sytuacji, możliwości i priorytetów życiowych (Bowling, 1996). Jakość życia jest definiowana przez WHO (WHOQOL Group, 1995)

jako indywidualna percepcja własnej pozycji życiowej z uwzględnieniem warunków kulturowych, systemu wartości w powiązaniu z osobistymi celami, oczekiwaniami, normami, problemami. Wpływa na nią w złożony sposób: zdrowie fizyczne, relacje z innymi ludźmi i ważne dla danej osoby cechy środowiska. Poczucie jakości życia jest mierzone różnymi wskaźnikami, na przykład przeżyciami afektywnymi, pomiarem opinii poznawczych, sposobami radzenia sobie ze stresem, wskaźnikami zdrowia, lęku, postaw wobec osób, aktywności, zdarzeń, organizacji czasu, a także odnosi się do hierarchii ważności cech zdarzeń, poziomu oczekiwań (Kasprzak, 2013). Pojęciem wywodzącym się z poczucia jakości życia jest dobrostan. Dobrostan (ang. *well-being*) jest jednym z kluczowych konstruktów psychologii pozytywnej, której podstawowe założenia, sformułowane przez Seligmana i in. (2005), wskazują na znaczenie opisu dobrego życia człowieka w kategoriach jego mocnych stron i czynników im sprzyjających. Pojęcie dobrostanu dotyczy tego jak człowiek postrzega i odbiera swoją sytuację życiową. Stanowi subiektywny osąd swego samopoczucia.

Jakość życia i poczucie jakości życia można rozpatrywać z punktu widzenia orientacji teoretycznych takich jak hedonizm oraz eudajmonizm (Ryan i Deci, 2001). Huta (2015) wykorzystwała te orientacje teoretyczne w szczegółowym rozróżnianiu pojęć z zakresu oceny jakości życia. W prezentowanej pracy postanowiono posłużyć się tą klasyfikacją pojęć.

Podejście hedonistyczne skupia się na konstruktach, takich jak szczęście, pozytywny afekt, afekt negatywny i zadowolenie z życia (Diener, 1984; Kahneman i in., 1999). Na zadowolenie z życia oraz doświadczenie szczęścia w tym ujęciu mają głównie wpływ: stopień dokonywanych ocen w wymiarze poznawczym – co myślę o swoim życiu?, oraz emocjonalnym – jakich emocji doświadczam w swoim życiu? Ogólny poziom dobrostanu jest wypadkową oddziaływań związanych z odczuwaniem afektu pozytywnego i negatywnego, zadowolenia z globalnych wymiarów życia (na przykład z przeszłości, zmian w życiu) oraz poszczególnych domen życia, takich jak praca czy rodzina (Diener i in. 1999). Zmienne te są powiązane z treściami reprezentującymi pewne nastawienia, w tym skupienie się na sobie, chwili obecnej i materialnej, oraz skupienie się na przyjmowaniu i konsumowaniu tego, czego się potrzebuje i chce (Huta, 2015).

Z kolei tradycja eudaimoniczna podkreślała pozytywne funkcjonowanie psychiczne i rozwój człowieka (Ryff, 1989; Waterman, 1993). Zgodnie z tym podejściem człowiek będzie szczęśliwy wyłącznie wtedy, gdy będzie żył zgodnie z wartościami, które uznaje, dążył do odkrywania istotnych aspektów życia, a także rozwijał dobre cechy

zarówno swojej osobowości, jak i charakteru. Eudajmonistyczne podejście koncentruje się z kolei na poczuciu sensu i samorealizacji (Ryff, 1989). Dobrostan definiuje się w tym ujęciu w odniesieniu do stopnia, w którym człowiek realizuje pełnię swego potencjału (Ryan i Deci, 2001).

Hedonia i eudajmonia są względnie ortogonalnymi miarami dobrostanu, nie wykluczają się wzajemnie, mogą uzupełniać się wzajemnie funkcjami psychologicznymi (Huta, 2015). Osoba może czerpać korzyści hedonistyczne i eudajmonistyczne straty z zaangażowania w działanie i odwrotnie. W badaniach gerontologicznych istnieje tendencja do oddzielnego rozważania dwóch ogólnych perspektyw. Podkreśla się, że zintegrowanie tych modeli jest niezbędne w badaniach nad starzeniem się w celu wykrycia różnic i synergii między nimi oraz ich specyficzności w starszym wieku (Araujo i in., 2017).

Osoby, które mają poczucie dobrostanu hedonistycznego, jak i eudajmonistycznego, mają wyższy poziom dobrostanu niż ludzie, którzy dążą tylko do jednego lub drugiego (Anić i Tončić, 2013; Huta i Ryan, 2010; Peterson i in., 2005). Osoby, które osiągają wysokie wyniki zarówno hedonistyczne, jak i eudajmonistyczne, mają wyższy poziom zdrowia psychicznego niż inne osoby (Keyes, 2002). Zatem ocena tylko hedonistycznych lub tylko eudajmonistycznych wyników może prowadzić do stronniczych wniosków (Huta i Waterman, 2014). Ludzie mogą czasami doświadczyć korzyści hedonistycznej kosztem straty eudajmonistycznej lub odwrotnie.

Eudaimonia i hedonia prowadzą do nieco odmiennych form dobrostanu, więc badanie obu aspektów pozwala na ujęcie pełnego zakresu doświadczenia dobrostanu.

2.2.1.1. Dobrostan subiektywny

Dobrostan subiektywny (ang. *subjective well-being*) definiowany jest jako uogólniony stan obejmujący kombinację afektu (występowanie afektu pozytywnego i brak afektu negatywnego) oraz ogólnej satysfakcji z życia (Diener, 1984), co razem występując, często jest sumowane jako szczęście (Ryan i Deci, 2001).

W przekonaniu Baptisty i in. (2016) można tu mówić o poznawczo-emocjonalnej perspektywie dobrostanu. Subiektywny dobrostan obejmuje szeroką kategorię zjawisk, odnoszącego się do globalnej oceny zadowolenia z życia, satysfakcji z konkretnych dziedzin życia w połączeniu z emocjonalnymi reakcjami świadczącymi o zadowoleniu ludzi (Diener i in., 1999).

Podobne poglądy ma Argyle, w przekonaniu, którego szczęście ma przynajmniej trzy częściowo niezależne komponenty: 1) częstość i stopień występowania pozytywnych uczuć lub radości, 2) zadowolenie doświadczane przez określony okres, 3) brak uczuć negatywnych, takich jak stany depresyjne i lęki (Argyle, Lu, 1990; Argyle, Martin, 1991).

Jak podkreślono powyżej Diener i in. (1984) ulokowali pojęcia afektu oraz satysfakcji z życia jako elementy składowe subiektywnego dobrostanu. Wobec tego zostaną one szczegółowiej omówione. Struktura afektu Watsona i Tellegena (1999) przedstawia cztery dwubiegunowe wymiary oddalone od siebie o 45°: przyjemność (radość vs. smutek), pozytywny afekt (podekscytowany vs. ospały), zaangażowanie (pobudzony vs. spokojny) i negatywny afekt (zestresowany vs. zrelaksowany). Watson i Tellegen (1999) podkreślili jednak znaczenie wymiarów negatywnego afektu i pozytywnego afektu, które były definiowane i mierzone jako dwubiegunowe przeciwieństwa. Zinterpretowali pozytywne i negatywne wymiary afektu w kategoriach walencji – wysoki vs niski pozytywny afekt oraz wysoki vs. niski negatywny afekt (Watson i Tellegen, 1999). Jednak należy podkreślić, że na podstawie dotychczasowych analiz można uznać, że model Watsona i Tellegena (1985) *explicite* odnosi się do wymiaru walencji, jednak *implicite* zawiera odniesienie do wymiaru aktywacji, gdyż bierze się w nim pod uwagę także zmienność w zakresie intensywności doświadczanego pozytywnego i negatywnego afektu (Fajkowska i Marszał-Wiśniewska, 2009). Należy podkreślić, że walencja oraz aktywacja emocji mają wyraźne konsekwencje motywacyjne. Emocje pozytywne wiążą się z tendencją „do” jako dążeniem i zbliżaniem się do obiektu będącego źródłem emocji, a negatywne z tendencją „od” – unikaniem i oddalaniem się od obiektu wywołującego emocję (Watson i in., 1999; Watson i Tellegen, 1985).

Afekt pozytywny określa to, w jakim stopniu osoba czuje się entuzjastyczna, ożywiona oraz czujna. Wysokie natężenie pozytywnego afektu związane jest z tym, że osoba czuje się pełna energii, jest skoncentrowana, a także zaangażowana. Z kolei z niskim poziomem afektu pozytywnego wiąże się letarg lub smutek. Wysokie natężenie negatywnego afektu wywołuje następujące stany subiektywne: złość, obrzydzenie, wina, strach, zdenerwowanie. Niski zaś poziom tego czynnika jest związany ze stanem afektywnym opisywanym jako „spokój” (Watson i in., 1988).

Watson (2000) wskazuje, że każdego człowieka charakteryzuje specyficzny, wiodący nastrój rozumiany jako względnie stała tendencja afektywna, której podłożem są podstawowe emocje, uczucia oraz niespecyficzne stany emocjonalne. Nastrój

obejmuje także, oprócz emocji i uczuć, „niskoenergetyczne stany afektywne” (takie jak poczucie zmęczenia czy wyciszenia) i afektywne doświadczenia, które nie korespondują bezpośrednio z żadną z emocji podstawowych (na przykład poczucie zestresowania, ożywienia czy ospałości).

Wskazuje się, że na stopień ortogonalności pomiędzy pozytywnym i negatywnym afektem wpływa to, czy afekt badany jest jako stan czy jako cecha (Watson i Clark, 1992). Wykazano, że pozytywny i negatywny afekt są względnie zależne, jeśli oceniany jest pod postacią stanów afektywnych, które oznaczają zespół przemijających epizodów afektywnych (Watson, 2000). Natomiast niezależność pomiędzy wymiarami notuje się w sytuacji, gdy afekt szacowany jest jako cecha afektywna, która z kolei odznacza się względną stałością czasową i stabilnością międzysytuacyjną. U jej podłoża leżą przede wszystkim czynniki osobowościowe i temperamentalne (na przykład neurotyzm, ekstrawersja) (Watson, 2000).

Bipolarna relacja jest obserwowana wyłącznie w przypadku intensywnych doświadczeń emocjonalnych. Wobec tego wysoki poziom negatywnego afektu jest związany z relatywnie niskim poziomem pozytywnego afektu, tak samo jak wysoki poziom pozytywnego afektu i niski poziom negatywnego afektu (Watson, Tellegen, 1985; Watson, Clark, 1992; Watson, 2000). Natomiast jeśli doświadczenia emocjonalne są mniej intensywne (na przykład w codziennych życiowych sytuacjach), to w badaniach odnotowuje się ich wzajemną niezależność (Watson i in., 1988). Watson i Clark (1994) wskazali, że dysocjacja pomiędzy intensywnym pozytywnym i negatywnym afektem jest możliwa wtedy, kiedy człowiek w sposób aktywny i świadomy usiłuje doświadczyć jakiegoś stanu emocjonalnego, na przykład odczuwając silną ekscytację i przyjemność podczas skoku ze spadochronu, jednocześnie przeżywając silny strach.

Wyniki dotychczasowych badań pozwalają wskazać, że przyjemne reakcje emocjonalne wykazują skłonność do zanikania wraz z wiekiem. Natomiast nie zaobserwowano podobnych istotnych tendencji związanych z nieprzyjemnymi reakcjami emocjonalnymi. Podkreślono, że wraz z procesem starzenia się zmienia się intensywność przeżywanych emocji. Badacze wskazują, że zmniejszanie się pozytywnych reakcji emocjonalnych wraz z wiekiem można tłumaczyć wpływem rodzaju wykorzystanych miar, bowiem w badaniach mierzono najczęściej przyjemne emocje o dużym nasileniu. Przypuszczają, że badanie emocji o mniejszym natężeniu, takich jak „zadowolenie” bądź „uczucie sympatii” dałoby inne rezultaty (Diener i Lucas, 2005). Wobec tego można stwierdzić, że intensywność odczuć zarówno pozytywnych, jak i negatywnych maleje

wraz z wiekiem. Oznacza to, że im starszy jest człowiek, tym rzadziej doświadcza uczuć euforycznej radości i skrajnej rozpaczy, co potwierdzają badania Czapińskiego (1994). Czapiński (1994) dowiódł, że starsi ludzie wykazują niższy poziom szczęścia w wymiarze hedonistycznym (emocjonalnym), ale wyższy w wymiarze oceny poznawczej (wartości życia) i woli życia.

Dotychczasowe badania wykazały, że szczęście i dobrostan są najbliżiej związane z częstotliwością doświadczanego pozytywnego i negatywnego afektu, a nie z intensywnością takich doświadczeń (Diener i in., 1991). Ponadto uważa się, że subiektywny dobrostan obejmuje zarówno pozytywne, jak i negatywne doświadczenia afektywne, które są ogólne i specyficzne, a także wysokie i niskie w aktywacji / pobudzeniu (Diener i in., 2009).

Natomiast satysfakcja z życia stanowi poznawczy komponent subiektywnego dobrostanu człowieka. Pojęcie te odnosi się tego, w jaki sposób osoba osądza jakość swojego życia z wykorzystaniem własnego szczególnego zestawu kryteriów. To świadomy, poznawczy proces orzekania o własnym życiu w odniesieniu do osobistych kryteriów. Należy podkreślić, że ludzie ustanowili zróżnicowane standardy dla sukcesu w jego różnych płaszczyznach, dlatego też istotna jest globalna ocena własnego życia przez osobę. W tym przypadku osoba nie określa swojej satysfakcji ze specyficznych dokonań czy sfer życia, lecz ocenia ją globalnie. Satysfakcja z życia jest rezultatem refleksji w długiej perspektywie czasowej (Pavot i Diener, 1993). Stanowi ocenę życia jako całości i w tym ujęciu jest względnie trwała. Poziom satysfakcji życiowej ludzi starszych zależy od wielu obiektywnych i subiektywnych czynników, w tym warunków życia, stanu zdrowia, osobistych przekonań i odczuć, kultury czy rozwoju psychospołecznego.

W badaniach na gruncie polskim wykazano, że poziom dobrostanu psychicznego wraz z wiekiem maleje. Wobec tego im osoby są starsze, tym mniej zadowolone, niezależnie od tego, czy w badaniu użyto wskaźników negatywnych, związanych z poziomem depresji czy koncentrowano się na ocenie poszczególnych dziedzin życia składających się na miarę ogólną (Kowalik i in., 2006). W badaniach Halickiej (2004) przeprowadzonych w próbie osób w okresie starszej dorosłości zdecydowana większość badanych deklarowała, że jest zadowolona lub bardzo zadowolona ze swojego życia, przy czym lepiej oceniała swoje przeszłe dokonania niż aktualną sytuację. Kobiety i mężczyźni tak samo oceniali dokonania życiowe, natomiast mężczyźni istotnie statystycznie wyżej oceniali swoją aktualną sytuację. Satysfakcja z życia zależy od trzech

elementów: długoterminowych, na przykład cech osobowości, średnioterminowych, na przykład wydarzeń życiowych lub schematów poznawczych oraz krótkoterminowych, w tym między innymi aktualnego nastroju (Basińska i Łuczak, 2014; Pavot i Diener, 1993).

Negatywny afekt albo pozostaje stabilny przez całe życie (Diener i Suh 1997; Kunzmann 2008), albo zmniejsza się (Stone i in., 2010). Wreszcie, w przeciwieństwie do dowodów stabilności lub poprawy zadowolenia z życia i negatywnego afektu od wieku średniego do późniejszego, wpływ wieku na afekt pozytywny był bardziej niejednoznaczny, z dowodami na to, że zmniejsza się on w różnych grupach wiekowych (Diener i Suh 1997; Kunzmann, 2008), pozostając stabilnym (Hansen i Slagsvold, 2012) lub wykazując wzór w kształcie litery U z najniższymi poziomami w średnim wieku i wyższymi w późniejszym życiu (Stone i in. 2010).

2.2.1.2. Dobrostan psychiczny

Według Ryff i Singer (2008) dobrostan psychiczny jest złożoną zmienną wywodzącą się z eudajmonistycznego rozumienia dobrostanu. Autorzy wyróżniają następujące jego wymiary: samoakceptacja (ang. *self-acceptance*), pozytywne relacje z innymi (ang. *positive relations with others*), rozwój osobisty (ang. *personal growth*), cel życiowy (ang. *purpose in life*), panowanie nad otoczeniem (ang. *enviromental mastery*) oraz autonomia (ang. *autonomy*). Wymiar samoakceptacji stanowi główną charakterystykę zdrowia psychicznego, która związana jest z samoaktualizacją, dojrzałością, a także optymalnym funkcjonowaniem. Samoakceptacja odnosi się również do pozytywnej i realistycznej postawy wobec siebie oraz akceptacji własnych wad i zalet. Doświadczenie ciepłych i pełnych zaufania relacji z innymi ludźmi, umiejętność doświadczenia miłości oraz empatii wobec ludzi, a także wchodzenie w relacje głębokiej przyjaźni i intymności stanowi o pozytywnych relacjach z innymi ludźmi. Natomiast osobisty rozwój to umiejętność doskonalenia umiejętności, realizacji swojego potencjału czy poszukiwanie dróg własnego rozwoju. Ponadto odnosi się do poczucia, że wyzwania, które osoba podejmuje prowadzą do wzrostu kompetencji. Osobisty rozwój to samorealizacja i otwartość na doświadczenia. O celu życiowym stanowi przekonanie o ukierunkowaniu własnego życia na realizację ważnego dla osoby celu, zdolność do stawiania, a także realizowania zadań życiowych. Cel życiowy odnosi się również do posiadania poglądów i przekonań, zapewniających osobie poczucie sensu i znaczenia zarówno w życiu, jak i intencjonalności, i samosterowności. Wiąże się on z byciem

produktywnym i kreatywnym. Z kolei panowanie nad otoczeniem stanowi kluczową w rozwoju człowieka potrzebę sprawstwa, kompetencji oraz zdolności do przekształcania otoczenia. Dodatkowo obejmuje radzenie sobie ze złożonymi warunkami środowiskowymi oraz podejmowanie okazji, które niesie życie i aktywne uczestniczenie w otoczeniu osoby. Autonomia obejmuje poczucie niezależności i samosteroowności, nieuleganie naciskom zewnętrznym oraz wewnętrzną regulację zachowania (Karaś i Ciecuch, 2017; Ryff, 1989).

Wczesne badania przekrojowe wykazały, że wiek był dodatnio związany z autonomią i panowaniem nad środowiskiem, w dużej mierze niezwiązany z pozytywnymi relacjami z innymi i samoakceptacją, a ujemnie związany z celem życia i rozwojem osobistym (Ryff, 1991; Ryff i Keyes 1995; Ryff i Singer 2008). Badania te sugerują, że wiek ma niespójne powiązania z funkcjami lub wynikami eudajmonicznymi, z wyjątkiem tego, że cel i wzrost słabną (Keyes, 2002; Ryff i Singer 2008). Ryff i in. sugerują, że wraz z wiekiem obniża się cel życiowy i rozwój osobisty ze względu na wyzwania, przed jakimi stają starsi dorośli w znalezieniu znaczących ról i możliwości dalszego rozwoju. Jednak starsze osoby, które z powodzeniem znajdują te role i możliwości (na przykład dzięki wolontariatowi), mają wyższy poziom celu i rozwoju niż osoby, które tego nie robią (Greenfield i Marks 2004).

2.2.1.3. Dobrostan fizyczny

Diener i Seligman (2004) podkreślili, że w operacjonalizowaniu dobrostanu należy zwrócić uwagę na jego różne parametry, w tym psychologiczne, fizyczne i społeczne, aby uchwycić całość dobrostanu danej osoby. W modelu trójwymiarowym dobrostanu (Van De Voorde i in., 2012) także uwzględniono dobrostan fizyczny. Model obejmuje zdrowie, szczęście i relacje. W wymiarze zdrowia zwraca się na kategorię dobrostanu fizycznego.

Na dobrostan fizyczny składa się zdolność do wykonywania czynności fizycznych i pełnienia ról społecznych, którym nie przeszkadzają ograniczenia fizyczne i doznania bólu oraz biologiczne wskaźniki zdrowia (Capio i in., 2014). W tym kontekście zdrowie fizyczne nie ogranicza się po prostu do podstawowych uwarunkowań, takich jak czynniki biologiczne i fizjologiczne. Zamiast tego do mierników dobrostanu fizycznego zalicza się także miary zdolności do wykonywania czynności fizycznych, trudności w

pełnieniu ról społecznych w wyniku ograniczeń fizycznych, doznań bólu oraz ogólnego stanu zdrowia (Doll i in., 2000). Ta konceptualizacja dobrostanu fizycznego uwzględnia zarówno funkcjonowanie społeczne, jak i indywidualne postrzeganie stanu zdrowia fizycznego.

W populacji osób starszych zmiany fizjologiczne związane ze starzeniem się zwiększają ryzyko pogorszenia samopoczucia psychicznego, funkcjonowania fizycznego i niezależności (Clark i in., 2011). W szczególności sugerowano, że funkcjonalna jakość słuchu, wzroku i pamięci oraz ogólny stan zdrowia i sprawności fizycznej wpływają na fizyczny dobrostan osób starszych (Tibblin i in., 1990). W populacjach chorych dobrostan fizyczny jest zwykle determinowany zdolnością do zachowania niezależności funkcjonalnej. Opisany jako zjawisko wielowymiarowe ból przewlekły ma szeroki wpływ na wszystkie aspekty zdrowia, a dobrostan fizyczny obejmuje skuteczną redukcję odczuwania bólu (Capiro i in., 2014).

2.2.2. Przepływy

Przepływ (ang. *flow*) jest konceptualizowany na dwóch poziomach: na poziomie zachowań, gdy dyskutuje się go w kategoriach wyzwań i umiejętności, oraz na poziomie doświadczeń – subiektywnego doświadczenia towarzyszącego przepływowi, takie jak poczucie głębokiego zanurzenia i zaangażowania oraz utrata poczucie czasu i utrata samoświadomości.

Człowiek w stanie *flow* jest w pełni oddany działaniu, jakie w danej chwili podejmuje, „traci samoświadomość i poczucie upływającego czasu, wchodząc na inny poziom doświadczenia” (King i in., 2007, s. 24-25). Jest doświadczeniem pożądanym, dostarcza bowiem jednostce przyjemności, jednak wymaga podjęcia przez nią wysiłku (King i in., 2007). Warunki przepływu obejmują dostrzegane wyzwania lub możliwości działania, poczucie, że podejmuje się wyzwania na poziomie odpowiednim do swoich możliwości oraz jasne proksymalne cele i natychmiastowe informacje zwrotne na temat postępów (Nakamura i Csikszentmihalyi, 2014).

Doświadczenie stanu przepływu opisywane jest jako subiektywne doświadczenie zaangażowania się w możliwe do rozwiązania wyzwania, realizując szereg celów, stale przetwarzając informacje zwrotne na temat postępów i dostosowując działania w oparciu o te informacje zwrotne. W tych warunkach doświadczenie płynnie rozwija się z chwili na chwilę i przechodzi się w stan subiektywny o następujących cechach:

- intensywna koncentracja na tym, co się robi w chwili obecnej,
- połączenie akcji i świadomości,
- utrata refleksyjnej samoświadomości,
- poczucie, że można kontrolować swoje działania; to znaczy, że w zasadzie można sobie poradzić z sytuacją, ponieważ wiadomo, jak zareagować na to, co stanie się później,
- zniekształcenie doświadczenia czasowego (poczucie, że czas upłynął szybciej niż zwykle),
- doświadczenie związane z aktywnością wewnętrzną satysfakcjonującą (Nakamura i Csikszentmihalyi, 2014).

Podczas przepływu jednostka działa z pełną wydajnością. Jest to stan równowagi dynamicznej. Doświadczenie przepływu zależy od ustanowienia równowagi między postrzeganymi wyzwaniem a postrzeganymi możliwościami działania. Zmiany stanu dostarczają informacji zwrotnych na temat zmieniających się relacji ze środowiskiem. Doświadczanie lęku lub nudy zmusza osobę do dostosowania poziomu umiejętności i/ lub wyzwań, aby uciec od stanu awersji i ponownie doświadczyć przepływu (Nakamura i Csikszentmihalyi, 2014).

Przepływ jest powiązany z wieloma wskaźnikami dobrostanu. Potwierdzono pozytywną zależność pomiędzy przepływem a pozytywnym afektem (Cseh i in., 2015), zadowoleniem z życia (Chen i in., 2010; Hatefnia i in., 2019; Olčar i in., 2019) oraz dobrostanem psychicznym (Ishimura i Kodama, 2006). Doświadczenie przepływu w pracy wiąże się z pozytywnymi wynikami, takimi jak zadowolenie z pracy (Bryce i Haworth, 2002), mniejszym uczuciem niepokoju i większą pewnością siebie (Nakamura i Csikszentmihalyi, 2002).

Przepływ był szeroko analizowany w próbach młodszych ludzi (na przykład Csikszentmihalyi, Hunter, 2003), ale niewiele badań dotyczyło przepływu i szczęścia w starszym wieku. Na przykład Han (1988) i Voelkl (1990) przeprowadzili badania w próbie starszych imigrantów koreańskich i próbie mieszkańców domów opieki. Badania te pokazały, że starsi dorośli mogą doświadczać przepływu i że przepływ jest pozytywnie powiązany z uczuciem szczęścia u niektórych starszych osób. Jednak próbki użyte w tych badaniach utrudniają uogólnienie wyników na inne starsze populacje. Co więcej, badanie Han (1988) było przekrojowe i nie przeprowadzono w jego ramach wielokrotnych

pomiarów w czasie. Kleiber i in. (2008) stwierdzili, że ograniczenia dotyczące rodzaju spędzania wolnego czasu na emeryturze mogą być korzystne dla osiągnięcia przepływu, wymuszając skupienie się na jakości zajęć, a nie na ich ilości. W nowszych badaniach Payne i in. (2012) wykazali u osób starszych, że aktywności wymagające poznawczo wywoływały wyższy poziom przepływu u osób z wyższymi zdolnościami poznawczymi, ale niższy poziom przepływu u osób z niższymi zdolnościami. Ten wzorzec został odwrócony w przypadku działań mniej wymagających poznawczo. Badania Heo i in. (2010) dotyczące przepływu w codziennym życiu osób starszych wykazały, że wielu z ich uczestników osiągnęło przepływ poprzez czynności takie jak praca w domu, słuchanie muzyki, czytanie lub oglądanie telewizji. Zanotowano także, że uczestnicy byli bardziej skłonni do odczuwania przepływu, gdy byli w domu, być może dlatego, że znaczna część ich czasu spędzana jest w domu (Heo i in., 2010).

2.2.3. Subiektywna witalność

W Polsce dotąd ocena witalności osób zdrowych człowieka była rzadko badana (Uchmanowicz i in., 2014). Doniesienia empiryczne na próbach w Polsce z tego zakresu są znacznie ograniczone.

Subiektywną witalność (ang. *subjective vitality*) definiuje się jako czyjeś świadome doświadczenie posiadania energii i żywotności (Ryan i Frederick, 1997). Teoretyczne korzenie pojęcia subiektywnej witalności sięgają starożytnych filozofii wschodnich (na przykład chińskiej koncepcji *Chi*, japońskiej koncepcji *Ki*). Koncepcja *Chi* reprezentuje pogląd o sile życiowej lub energii, która jest źródłem życia, kreatywności, właściwego działania i harmonii (Jou, 1981, za: Ryan i Frederick, 1997). Z kolei koncepcja *Ki* odnosi się do poczucia mocy i energii. Dowodem na znaczenie koncepcji związanych z witalnością we wschodniej myśli są liczne praktyki zdrowotne ukierunkowane na zwiększenie wpływu energii życiowych, takie jak akupunktura, reika, joga i zabiegi z wykorzystaniem ziół. W tych podejściach subiektywna witalność stanowi aktywną siłę wewnętrzną, która ułatwia utrzymanie zdrowia psychicznego i fizycznego. Selye (1956) także podkreślił znaczenie energii wewnętrznej w utrzymywaniu zdrowia. Uważał, że ludzie wykorzystują tę energię w obliczu stresorów środowiskowych i chorobowych.

Pojęcie witalności sięga także wczesnych teorii psychodynamicznych traktujących o wolnej od konfliktów energii subiektywnej (na przykład: Freud, 1923, za:

Ryan i Frederick, 1997). Teorie te wskazują, że rozwiązanie konfliktów i integracja wiąże się ze zwiększoną dostępnością energii dla własnego *ego*. Zatem współczesne teorie powiązały subiektywną witalność ze zdrowym funkcjonowaniem i dobrostanem ludzi (Ryan i Deci, 2001).

Wyższy poziom witalności posiada osoba wolna od konfliktów, nieograniczana przez zewnętrzne siły oraz przekonana o zdolności do efektywnego działania. Subiektywna witalność jest konstruktem korespondującym z odczuwaniem siebie jako potencjalnego źródła działania (DeCharms, 1968, za: Ryan i Frederick, 1997). Wewnętrznie motywowanym działaniom towarzyszy subiektywna witalność. W rezultacie działania te stanowią spontaniczną ekspresję tendencji do asymilowania i integrowania (Ryan, 1995) lub samoaktualizacji (Sheldon i Kasser, 1995). Ryan i Frederick (1997) zakładają, że witalność odnosi się do energii, która jest postrzegana jako wypływająca z wewnątrz jednostki i jest wewnętrznie postrzeganym ośrodkiem przyczynowości (Deci i Ryan, 1985).

Subiektywna witalność nie odzwierciedla bezpośrednio obserwowalnego wysiłku lub wydatku energetycznego. Jest to związane z tym, że energię można wydatkować w zadania, które subiektywnie pochodzą od osoby (wynikające z motywacji wewnętrznej) lub na działania, do których jest się zmuszonym (wynikające z motywacji zewnętrznej). Gdy osoba jest zmotywowana wewnętrznie do angażowania się w zajęcie, w odróżnieniu od zmotywowanej zewnętrznie, jej poziom witalności wzrasta. Wówczas zaangażowanie wynika z potrzeby osoby i jest sposobem wyrażenia siebie. Ryan i Frederick (1997) podkreślili, że na przykład pacjenci w fazie maniakalnej choroby afektywnej dwubiegunowej zazwyczaj nie zgłaszają uczucia witalności i żywotności, lecz czują się wyczerpująco napędzani lub zmuszani do ciągów myśli i aktywności, czemu często towarzyszy uczucie zmęczenia, rozdrażnienia i pobudzenia. Zatem subiektywna witalność nie odnosi się do jakiegokolwiek energii, lecz energii, którą uważa się za własną.

Ryan i Frederick (1997) argumentowali, że subiektywna witalność powinna być utrzymana lub zwiększona w warunkach, w których podstawowe psychologiczne potrzeby dotyczące autonomii, kompetencji i relacji są zaspokojone. Rola autonomii może być szczególnie ważna w dynamice subiektywnej witalności. Autonomiczne zachowania to takie, które są fenomenologicznie doświadczane jako płynące z własnej jaźni i wyrażające ją, podczas gdy kontrolowane działania są doświadczane jako wymaganie określonego sposobu myślenia, odczuwania lub zachowania płynące z

zewnątrz, a zatem mogą sprzyjać wyczerpaniu osobistej energii (Deci i Ryan, 1985; Ryan, 1995). Biorąc pod uwagę, że subiektywna witalność jest definiowana jako poczucie posiadania energii dostępnej dla samego siebie, Ryan i Frederick (1997) argumentowali, że powinna ona być wyższa, gdy z powodzeniem wykonują działania motywowane autonomicznie, niż gdy pomyślnie wykonują czynności kontrolowane.

Subiektywna witalność wykracza poza pojęcie doświadczenia, jest silnie związana zarówno z behawioralnymi, jak i obiektywnymi wynikami zdrowotnymi. Subiektywna witalność została powiązana ze specyficznymi konfiguracjami aktywacji mózgu i mechanizmami pozytywnej odpowiedzi (Rizzolatti i Sinigaglia, 2016; Rozanski i in., 2005). Osoby witalne lepiej radzą sobie ze stresem i wyzwaniem oraz zgłaszają lepsze zdrowie psychiczne (Ryan i Frederick, 1997), są bardziej odporne na stresory i mniej podatne na choroby niż osoby o niższym poziomie witalności (Cohen i in., 2006; Polk i in., 2005).

Subiektywna witalność, podobnie jak w przypadku innych wskaźników dobrostanu, takich jak zadowolenie z życia i pozytywny afekt, jest oceniana subiektywnie. Zwraca się jednak uwagę na fenomenologiczną jakość witalności. Subiektywna witalność odzwierciedla stan, który jest doświadczany przez jednostkę (Smith i Lloyd, 2006). Ma właściwości regenerujące, stanowi siłę, którą jednostki mogą wykorzystać do zmaksymalizowania osobistych zasobów do działania (Deci i Ryan, 2008). Nix i in. (1999) podkreślili, że wspomniana zdolność regeneracyjna jest specyficzna wyłącznie dla witalności. Ludzie, którzy odczuwają wysoki poziom subiektywnej witalności, mają tendencję do pozytywnego postrzegania wydarzeń i takich też oczekują (Arkes i in., 1988). Subiektywna witalność jest niezależna od zewnętrznych kryteriów dobrostanu, takich jak obiektywny sukces, zdrowie, wsparcie czy osiągnięcia (Ryan i Frederick, 1999).

Badania Vanajan i in. (2021) w próbie osób wykonujących zawody oparte na pracy fizycznej, wykazali, że przejście na emeryturę wiąże się ze wzrostem subiektywnej witalności i zmniejszeniem zmęczenia. Hetherington i in. (2021) zanotowali, że subiektywna witalność była związana z satysfakcją z przejścia na emeryturę.

2.2.4. Zdrowie fizyczne

Zgodnie ze stanowiskiem Światowej Organizacji Zdrowia pojęcia zdrowia fizycznego stanowi wyłącznie jeden z elementów ogólnej definicji zdrowia. Definicja ta

mówi, że zdrowie „jest stanem pełnego pozytywnego samopoczucia fizycznego, psychicznego i społecznego, a nie tylko brakiem choroby lub niepełnosprawności” (Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia, 1948). Bycie zdrowym fizycznie oznacza „kwitnienie fizyczne” (ang. *flourishing*) i pełną funkcjonalność organizmu. Aby było to możliwe trzeba być wolnym od choroby oraz dodatkowo być w pełni sprawnym fizycznie, oraz także pełnym energii fizycznej i witalności.

Zdaniem Valleranda (2015) pełny model zdrowia powinien obejmować całe kontinuum choroby (czy dobrego samopoczucia), a nie tylko negatywną stronę (chorobę). Wskazał, że należy przyjąć szerszą perspektywę, w której osoba jest aktywnie zaangażowana we wszystkie aspekty swojego zdrowia, i nie tylko gdy jest związany z systemem medycznym. Na przykład osobę aktywną można postrzegać jako nadzorującą wszystkie aspekty swojego zdrowia poprzez aktywne przyjmowanie zdrowych form zachowania w codziennym życiu, takich jak ćwiczenia fizyczne, utrzymywanie pozytywnego nastawienia do życia oraz kiedy będzie to konieczne – udział w procesie decyzyjnym w zakresie postępowania medycznego (Vallerand, 2015).

Pytanie, czy przejście na emeryturę wpływa na zdrowie fizyczne, nie daje jednoznacznych odpowiedzi. Badania sprzed 2000 roku w tym obszarze wykazały brak wpływu lub umiarkowane negatywne skutki przejścia na emeryturę, podczas gdy nowsze badania wykazały zarówno negatywne, jak i pozytywne skutki.

Gallo (2013) wymienił szereg nierozwiązanych kwestii utrudniających postęp w uzyskiwaniu jednoznacznych odpowiedzi na pytanie o wpływ emerytury na zdrowie fizyczne. Po pierwsze, znaczna większość badań nie uwzględniła całkowicie prawdopodobnego przekonania, że zły stan zdrowia na emeryturze oznacza po prostu kontynuację trajektorii zdrowia przed przejściem na emeryturę (Kasl i Jones, 2000). Aby postrzegać przejście na emeryturę jako potencjalnie wpływającą na zdrowie, badania winne uwzględniać minimum danych zdrowotnych dla wielu sąsiednich okresów przed przejściem na emeryturę i po nim (Jokela i in., 2010; Westerlund i in., 2009). Po drugie, badania, które dotyczyły roli zdrowia w podejmowaniu decyzji o przejściu na emeryturę i wpływu przejścia na emeryturę na zdrowie, prowadzone były metodą grup równoległych. Po trzecie, w badaniach rzadko uwzględniono mimowolną emeryturę, którą należy rozróżnić od dobrowolnej emerytury, jeśli badacze mają wyodrębnić komponent, który najlepiej odpowiada charakterystyce przejścia na emeryturę jako stresującej zmiany w życiu. Dzieje się tak pomimo spójnych dowodów na jego negatywne powiązanie ze zdrowiem po przejściu na emeryturę w kilku badaniach, w których

izolowano mimowolne przejścia na emeryturę (van Solinge, 2007). Wreszcie, wiele badań było prowadzonych w niejednorodnych próbach (Moen, 1996), w szczególności pod względem postrzegania środowiska pracy (na przykład: stres w pracy, satysfakcja z pracy, relacje ze współpracownikami). W ten sposób badacze nie uwzględniając różnic na poziomie grupy, otrzymywali różne wyniki zdrowotne po przejściu na emeryturę.

Mimo powyższych ograniczeń metodologicznych można wskazać pewne prawidłowości zmian w zdrowiu osób przechodzących na emeryturę, analizując badania prowadzone w paradygmacie podłużnym. W badaniach podłużnych z tego okresu uwzględniono ocenę zmian dolegliwości somatycznych (Ekerdt i Bosse i in., 1983) w oparciu o badania lekarskie (Ekerdt i Baden i in., 1983) oraz ciśnienie krwi i poziom cholesterolu (Ekerdt i in., 1984). Ekerdt i in. nie znaleźli przekonujących dowodów na to, że przejście na emeryturę doprowadziło do niekorzystnych skutków zdrowotnych w porównaniu z osobami kontynuującymi pracę. Niemniej jednak zmiany zaobserwowane w tym badaniu uznano za nieistotne klinicznie (Ekerdt i in., 1984).

Znaczna część wczesnych badań nad wpływem emerytury na zdrowie fizyczne nie sugerowała związku, na którego podstawie można wyciągać wnioski. Zwrócenie uwagi na dodatkowe czynniki właściwe pracy wydaje się konieczne.

Analizując rolę przejścia na emeryturę dla zdrowia fizycznego warto zwrócić uwagę na kontekst kulturowy w poszczególnych badaniach. Porównując uzyskane przez badaczy wyniki, nie uwzględniając istoty osadzenia ich w kontekście kulturowym, można byłoby dojść do nietrafnych wniosków. Badania dowodzą, że w zależności od kraju, w którym były prowadzone badania kierunek zależności pomiędzy przejściem na emeryturę a zdrowiem fizycznym był odmienny. Na przykład w Stanach Zjednoczonych stwierdzono zarówno pozytywne (Charles, 2004), jak i negatywne (Dave i in., 2008; Szinovacz i Davey, 2004) konsekwencje przejścia na emeryturę. Natomiast konsekwentnie pozytywne efekty obserwuje się w Anglii (Johnston i Lee, 2009) i Finlandii (Okasanen i in., 2011; Salokangas i Joukamaa, 1991), podczas gdy w Korei czy Europie kontynentalnej nie zanotowano efektu emerytury (Lee i Smith, 2009; Coe i Zamarro, 2011), sugerując potencjalne różnice w oddziaływaniu emerytalnym na subiektywne samopoczucie w różnych krajach. Wobec tego analizując skutki przejścia na emeryturę każdorazowo należy brać pod kontekst kulturowy, w którym badanie przeprowadzono.

2.2.5. Symptomy depresyjne i lękowe

Przystosowanie można opisywać także w kategorii braku symptomów oznaczających chorobę lub nieadaptacyjne funkcjonowanie, na przykład braku symptomów depresyjnych czy lękowych. Wielu autorów postrzega je jako miarę subiektywnego dobrostanu (Luhmann i in., 2012).

Według Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-10 do podstawowych klinicznych objawów pierwszego epizodu depresyjnego należą: obniżony nastrój pojawiający się rano i utrzymujący się przez większą część dnia, prawie codziennie, niezależnie od okoliczności; poczucie smutku i przygnębienia; utrata zainteresowania działaniami, które zazwyczaj sprawiają przyjemność, lub zanik odczuwania przyjemności – tak zwana anhedonia, czyli zubożenie emocjonalne oraz osłabienie energii lub szybsze męczenie się. Ważne są również takie objawy dodatkowe jak: zaburzenia snu (najbardziej typowe – wczesne budzenie się), myśli samobójcze, problemy z pamięcią i koncentracją uwagi, utrata wiary w siebie i/lub pozytywnej samooceny, poczucie winy (nadmierne i zwykle nieuzasadnione), spowolnienie psychoruchowe (rzadziej pobudzenie), zmiany łaknienia i masy ciała (częstsze zmniejszenie apetytu niż zwiększenie).

Sutin i in. (2013) znaleźli poparcie dla trajektorii objawów depresyjnych w kształcie litery U w ciągu życia, ze spadkiem od młodego do średniego wieku dorosłego i stabilnością w wieku średnim oraz wzrostem w starszym wieku (Gatz, i in., 1993; Kessler i in., 1992). Niemniej jednak rozwój objawów depresyjnych przez całe życie jest słabiej poznany niż zmiana zadowolenia z życia (Schilling i in., 2013; Wettstein i in., 2015).

W literaturze przedmiotu można znaleźć dowody na wyraźny wzrost objawów depresyjnych pod koniec życia (Chui i in., 2015; Diegelmann i in., 2016). Wskazuje się, że depresja jest najczęstszym zaburzeniem psychicznym występującym u osób w podeszłym wieku. Szacuje się, że cierpi z jej powodu 15% osób po 65. roku życia (Grodzicki i in., 2007). W polskich badaniach osób po 65. roku życia wykazano, że objawy lekkiego epizodu depresji obserwuje się u 43,6%, a ciężkiego u 10,9% (Babiarczyk i in., 2013). W badaniu PolSenior obserwowano wzrost rozpowszechnienia depresji wraz z wiekiem, który wynosił 20% w grupie 55–59 lat, 25% w 65–79 lat oraz 33% w wieku co najmniej 80 lat (Mossakowska i in., 2012).

Po ważnych wydarzeniach życiowych objawy depresyjne wykazują zmiany podobne do zadowolenia z życia, lecz w przeciwnym kierunku. Niemniej w przypadku niektórych wydarzeń życiowych istnieją znaczące różnice w reakcji i adaptacji między tymi dwoma wymiarami (Luhmann i in., 2012). Objawy depresyjne w okresie przejścia na emeryturę były określone w wielu badaniach (Lindwall i in., 2017; Peristera i in., 2020). Luhmann i in. (2012) wskazali, że komponenty dobrego samopoczucia afektywnego (w tym objawy depresyjne) nie wykazują tak silnych zmian jak w przypadku zadowolenia z życia.

Z kolei zaburzenia lękowe według klasyfikacji ICD-10 należą do kręgu zaburzeń nerwicowych i stanowią grupę bardzo różnorodnych zaburzeń. Dane dotyczące współchorobowości zaburzeń depresyjnych i lękowych wskazują, że często występują one łącznie (Jaeschke i in., 2010).

Zaburzenia lękowe w okresie późnej dorosłości są bardzo powszechnym zjawiskiem (Balsamo i in., 2018; Baxter i in., 2013; El-Gabalawy i in., 2013; Kessler i in., 2007). Wskaźniki występowania zaburzeń lękowych wśród osób starszych dorosłych stanowi 1,2%-15% w próbach ogólnych i 1%-28% w próbach klinicznych osób starszych (Norton i in., 2012; Wolitzky-Taylor i in., 2010).

W badaniach Larionowa i Mudło–Głagolskiej (2023) opisano zdrowie psychiczne w kontekście symptomów lęku i depresji osób starszych w porównaniu z młodszymi. Bowiem mężczyźni w wieku 60–76 lat mieli istotnie niższy poziom lęku i objawów depresyjnych niż młodsi mężczyźni, a kobiety w wieku 60–78 lat miały istotnie niższe wyniki lęku niż kobiety w wieku 45–59 lat oraz niższe symptomów lęku i depresji w porównaniu z osobami w wieku 18–29. Niemniej na podstawie wyników screeningu stanu zdrowia badanych kobiet można stwierdzić występowanie zaburzeń lękowych u 44,10% z nich. Zaburzenia depresyjne dotyczyły 34,60 % respondentek w wieku 60–78. Zaburzenia lękowe występowały u 36,40 % badanych mężczyzn, a zaburzenia depresyjne u 35,40 % (Larionow i Mudło–Głagolska, 2023). Niemniej Vahia i in. (2020) podkreślili, że w okolicznościach wyjątkowych, tak jak pandemia COVID-19 starsi dorośli jako grupa mogą być bardziej odporni na lęk, depresję i związane ze stresem zaburzenia zdrowia psychicznego charakterystyczne dla młodszych populacji w początkowej fazie pandemii.

2.3. Wybrane predyktory przystosowania do emerytury

W przeglądzie czynników wpływających na jakość przystosowania do emerytury Barbosa i in. (2016) zidentyfikowali 25 predyktorów związanych z bezpośrednimi lub pośrednimi wskaźnikami przystosowania. Najczęstszymi były: zdrowie fizyczne, finanse, zdrowie psychiczne i osobowość, aktywność w czasie wolnym, dobrowolność emerytury i integracja społeczna. Badania nad przystosowaniem do emerytury zwykle skupiały się na dwóch aspektach tranzycji: (a) wpływie emerytury oraz (b) czynnikach związanych z jakością przystosowania do emerytury (Wang i in., 2011). W przeglądzie czynników związanych z jakością przystosowania do emerytury (Barbosa i in., 2016; Wang i in., 2011; Wang i Shi, 2014; Wang i Shultz, 2010) wykazano, że w zależności od poziomu analizy inne zmienne są związane z jakością przystosowania do emerytury.

Wobec tego można stwierdzić, że zakres przyjętych wskaźników wpływa na niejednorodność wzorców przystosowania do emerytury. Czynniki, które mogą wpływać na funkcjonowanie danej osoby, obejmują wskaźniki związane z rodziną (na przykład skład rodziny i status zawodowy współmałżonka), czynniki związane z pracą (na przykład wymagania fizyczne i psychiczne, tożsamość związana z rolą zawodową, stres i satysfakcja z pracy), z przejściem na emeryturę (takie jak planowanie przejścia na emeryturę i czas przejścia na emeryturę, rodzaj i dobrowolność przejścia na emeryturę) oraz działania po przejściu na emeryturę (na przykład zatrudnienie pomostowe i zajęcia rekreacyjne). Zakłada się, że zmienne te są ważne, ponieważ wyjaśniają różnice w zasobach (Wang i in., 2011). Z związku z powyższym postanowiono zwrócić uwagę na czynniki, takie jak aktywność rekreacyjna, motywacja oraz zachowania proaktywne.

2.3.1. Aktywność

Podstawę teoretyczną w określeniu roli aktywności dla dobrostanu psychologicznego stanowi model podtrzymywania szczęścia (ang. *sustainable happiness model*) Lyubomirsky i in. (2005). Lyubomirsky i in. (2005) koncentrują się na trzech zasadniczych typach czynników, które przyczynowo wpływają na stały poziom szczęścia: potencjalny poziom szczęścia (ang. *happiness set point*), okoliczności życia (ang. *life circumstances*) i wolicjonalna aktywność (ang. *intentional activity*). Czynniki w niejednakowy sposób determinują poziom szczęścia. Przegląd badań (metaanaliza) przeprowadzony przez Lyubomirsky i in. (2005) sugeruje następujący podział procentowy: potencjalny poziom szczęścia wyjaśnia 50% zmienności trwałego szczęścia,

okoliczności życia – 10% i świadoma aktywność – 40%. Pierwszy z czynników odzwierciedla relatywnie niezmiennie intrapersonalne, temperamentalne i afektywne cechy osobowości, w tym ekstrawersję, pobudliwość i tendencje reagowania negatywnego, uwarunkowane neurobiologicznie, silnie dziedziczne i mało podatne na zmiany na przestrzeni życia. Druga grupa czynników związana jest z okolicznościami życia będących przypadkowymi, lecz relatywnie stabilnymi zdarzeniami życia jednostki, dotyczącymi historii życia jednostki (na przykład małżeństwo), a także czynników określających status życia (w tym zawód). Trzecia grupa czynników, czyli świadoma aktywność wydaje się być najbardziej obiecującym środkiem kształtowania szczęścia, ponieważ w największym stopniu człowiek ją kontroluje. To bardzo pojemna kategoria, która obejmuje szerokie spektrum podejmowanych czynności i zajęć, o których myśli się w ciągu dnia. Świadoma aktywność wymaga pewnego poziomu wysiłku, który jest niezbędny dla zainicjowania i kontynuowania działania. Badania nad jakością życia potwierdzają, że świadoma aktywność wpływa na dobrostan psychiczny (Lyubomirsky i in., 2005). Model podtrzymywania szczęścia opisuje i przewiduje zmiany w poziomie szczęścia zachodzące pod wpływem aktywności własnej.

Lyubomirsky i in. (2005) postrzegają celowe działania jako obiecującą drogę do zwiększenia długoterminowego poziomu szczęścia. Model postuluje użycie trzech głównych strategii związanych z aktywnością w jego kształtowaniu: 1) opartą na dopasowaniu do konkretnej osoby, 2) bazującą na inicjowaniu i podtrzymywaniu aktywności oraz (3) opartą na habitualnej aktywności (Lyubomirsky i in., 2005). Pierwsza z wymienionych strategii jest oparta na poglądzie, że aktywność, która jest dopasowana do indywidualnych charakterystyk osoby, takich jak podstawowe potrzeby, wartości, osobiste zasoby i cechy osobowości, jest efektywniejsza w zwiększaniu jej poczucia szczęścia. W przypadku drugiej strategii podkreśla się znaczenie wysiłku niezbędnego dla podniesienia poziomu szczęścia. Zaangażowanie w daną aktywność wymaga od osoby co najmniej dwóch działań, w tym wysiłku koniecznego dla zainicjowania aktywności oraz niezbędnego dla wykonywania i podtrzymywania tej aktywności. Natomiast trzecia strategia zakłada, że w sytuacji, gdy dane czynności pozytywnie wpływają na poziom szczęścia, to uzasadnione jest wypracowanie nawyku wykonywania tych czynności (Lyubomirsky i in., 2005). Porównano efekty wpływu zmian, które zachodzą pod wpływem okoliczności życia i aktywności na dobrostan (Sheldon i Lyubomirsky, 2006). Wykazano związek pomiędzy aktywnością badanych i

wzrostem dobrostanu. Świadczy to o możliwości wzrostu i następnie podtrzymywania poziomu szczęścia poprzez intencjonalne czynności jednostki.

Te wyniki empiryczne wpisują się w inne propozycje teoretyczne. Na przykład teoria aktywności (ang. *activity theory*) zakłada, że im bardziej osoba jest aktywna, tym bardziej prawdopodobne jest, że będzie zadowolona ze swojego życia (Lemon i in. 1972). Istnieje ogólny związek między aktywnością a dobrostanem, a szereg badań potwierdziło związek między liczbą lub częstotliwością wykonywanych czynności a różnymi efektami dobrostanu, na przykład poczuciem sensu, samotnością, symptomami lęku i depresji, wigorem (na przykład Lampinen i in., 2006; Lennartsson i Silverstein, 2001; Menec, 2003).

Jak zauważył Everard (1999), wyniki badań sugerują, że powody angażowania się w działania mogą mieć większe znaczenie dla dobrostanu niż pozostawanie zajęтым wieloma czynnościami (tak jak po prostu bycie bardziej aktywnym nie zawsze jest lepsze niż zaangażowanie w mniej czynności). Ponadto wyniki wskazywały, że zajmowanie się większą liczbą czynności w porównaniu do jednej, ale ważnej, może faktycznie mieć szkodliwy wpływ na samopoczucie, jeśli powodem ich zaangażowania jest tak zwane „zabicie czasu”. Wyniki te sugerują, że zaangażowanie w aktywność może mieć pozytywny lub negatywny wpływ na samopoczucie, w zależności od powodów, dla których ludzie się angażują. Znaczenie powodów lub motywacji do zaangażowania się w działanie jest również potwierdzone wynikami badań nad czynnikami motywacyjnymi, takimi jak pasja do działania (Rousseau i Vallerand, 2008). Wyniki tych badań potwierdzają, że badając związek między aktywnością a dobrostanem. Należy również brać pod uwagę motywację do zaangażowania się w aktywność.

Atchley (1971) podkreślił, że aktywność w czasie wolnym może odgrywać szczególnie ważną rolę w podtrzymaniu dobrostanu w przejściu na emeryturę. Argumentował, że ważne i cenione aspekty życia zawodowego można zastąpić zajęciami w czasie wolnym (Atchley, 1971). Podobne stanowisko zajmują badacze opowiadający się za teorią ról, którzy podkreślili znaczenie ról niezwiązanych z pracą dla pomyślnego przystosowania się do utraty roli zawodowej (Ryser i Wernli, 2016).

Czas wolny u emerytów może sprzyjać podtrzymaniu ciągłości aktywności na trzy możliwe sposoby (Atchley, 1989; Wang, 2007). Po pierwsze, wypoczynek jako forma spędzania wolnego czasu może tworzyć ciągłość aktywności i poziomu zaangażowania poprzez zastępowanie pracy. Po drugie, czas wolny może być znaczącym elementem w życiu osoby od dłuższego czasu. Po trzecie, czas wolny może również

przyczyniać się do ciągłości poprzez podtrzymywanie i pielęgnowanie cennych aspektów tożsamości. Chociaż jest możliwe, że po zaprzestaniu zatrudnienia jednostki mogą stracić strukturę dotychczasowej aktywności i znaczące czynności związane z pracą (Creed i Bartrum, 2008; Iso-Ahola i in., 1994), wypoczynek może służyć jako substytut zapewniający ciągłość, tak, aby przed przejściem na emeryturę i po przejściu na emeryturę poziomy zaangażowania były na podobnym poziomie (Janke i in., 2006; Rosenkoetter i in., 2001).

Podobnie perspektywa przystosowania do emerytury oparta na zasobach postuluje, że zmiana przystosowania emerytalnego jest wynikiem zmian w zasobach osoby – społecznych, emocjonalnych, finansowych, fizycznych, poznawczych i motywacyjnych (Wang i in., 2011). Aktywność rekreacyjna na emeryturze może zastąpić niektóre z tych zasobów (na przykład poznawczych, fizycznych i społecznych), które wcześniej zapewniano w pracy. Dlatego możliwe jest, że osobom bardziej aktywnym w spędzaniu czasu wolnego przed przejściem na emeryturę łatwiej będzie wycofać się z roli zawodowej, ponieważ role alternatywne już istnieją. Ponadto wzrost aktywności w czasie wolnym może pomóc w zapobieganiu stratom zasobów i osiągnięciu ciągłości. W związku z tym zarówno wyższy poziom zaangażowania przed przejściem na emeryturę w zajęcia rekreacyjne, jak i wzrost w okresie przejściowym mogą mieć pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne i przystosowanie się po przejściu na emeryturę.

Dotychczasowe badania pokazują niejednoznaczne wyniki – wzrosty, spadki lub stabilność poziomu aktywności po przejściu na emeryturę (Earl i in., 2015; Nimrod i in., 2009; Rosenkoetter i in., 2001; Scherger i in., 2011; Wetzel i in., 2019). Badania często opierały się na retrospektywnych raportach własnych (Earl i in., 2015; Rosenkoetter i in., 2001) lub porównywały tylko dwa punkty czasowe (Nimrod i in., 2009; Scherger i in., 2011; Wetzel i in., 2019). Van Solinge i Henkens (2005) nie stwierdzili istotnego związku między liczbą hobby przed przejściem na emeryturę a postrzeganym przystosowaniem po przejściu na emeryturę, ale nie przyglądali się zmianom w przystosowaniu lub aktywności.

Podsumowując powyższe rozważania można stwierdzić, że zarówno aktywność, która jest podejmowana przez osobę przed przejściem na emeryturę i później kontynuowana, jak zupełnie nowe działanie podjęte na emeryturze mogą sprzyjać dobrostanowi. Podkreśla się znaczenie powodów lub motywacji do zaangażowania się w aktywność. Im działanie będzie bardziej zgodne z celami osoby, silniej zinternalizowane w tożsamości, tym bardziej pozytywne konsekwencje będzie niosło.

2.3.2. Motywacja do pracy

Motywacja do pracy odgrywa ważną rolę w przystosowaniu do emerytury, zarówno w okresie pracy zawodowej, czyli przed przejściem na emeryturę, jak i po zakończeniu pracy, czyli po przejściu na emeryturę. Istotne jest także określenie na ile zasoby motywacyjne właściwe dla okresu pracy oddziałują na dobrostan na emeryturze.

Steers i Porter (1983) zdefiniowali motywację do pracy jako: „warunki, które wpływają na pobudzenie, ukierunkowanie i utrzymanie zachowań istotnych w środowisku pracy” s. 3-4). Korzystając z propozycji Deci’ego i Ryan’a (1985) te warunki podmiotowe służące działaniu mogą mieć postać motywacji wewnętrznej albo zewnętrznej. Motywacja wewnętrzna determinuje aktywności, które są podejmowane ze względu na samą czynność, która wzbudza zainteresowanie i pozwala czerpać satysfakcję związaną z jej wykonywaniem. To „wewnętrzna skłonność do szukania nowości i wyzwań, rozwijania i doskonalenia własnych zdolności, eksplorowania i uczenia się (Ryan i Deci, 2000, s. 70). Z kolei motywacja zewnętrzna pobudza do działań ukierunkowanych na bodziec zawarty w celach czy skutkach działania. Satysfakcja wiąże się z zewnętrznymi konsekwencjami, w tym nagrodami, których osiągnięcie umożliwia dana aktywność, a nie zaś z samym działaniem. Zasoby motywacyjne są także mierzone za pomocą wskaźników poczucia kontroli, dążenia do celu i elastycznego dostosowywania celów, charakterystyką nagród.

Badania podłużne pokazują, że wyższe poczucie kontroli osoby przed przejściem na emeryturę (Gall i in., 1997; van Solinge, Henkens, 2005) sprzyja jej lepszemu przystosowaniu do emeryturze. Yeung (2017) skonceptualizował zasoby motywacyjne za pomocą miar wytrwałego dążenia do celu i elastycznego dostosowania celu, ale nie znalazł związku z subiektywnym lub psychologicznym dobrostanem. Leung i Earl (2012) oraz Yeung i Zhou (2017) potwierdzili te wyniki. Natomiast Kubicek i in. (2011) wykazali, że wyższy poziom elastycznego dostosowywania celów i wytrwałego dążenia do celu przed przejściem na emeryturę przewiduje wyższy dobrostan psychiczny na emeryturze.

Henning i in. (2019) wykazali, że niska motywacja wewnętrzna do pracy wiązała się ze zwiększeniem satysfakcji z zaspokojenia potrzeby autonomii po przejściu na emeryturę. W tym przypadku osoby tracą pracę, z której nie były zadowolone, co w efekcie prowadzi do wzrostu poczucia autonomii. Z kolei wśród osób, które kontynuowały pracę na emeryturze, wysoka motywacja wewnętrzna była związana ze

wzrostem satysfakcji z relacji. Oznacza to, że emeryci, którzy byli wewnętrznie motywowani do pracy czerpią korzyści z kontynuowania pracy na emeryturze. Amotywacja przed przejściem na emeryturę wiązała się ze wzrostem zadowolenia z relacji dla osób kontynuujących pracę.

Damman i in. (2013) wskazali, że starsi pracownicy częściej zmniejszają swoje inwestycje w działania związane z pracą i mają mniejszą motywację do pracy, kiedy zbliżają się do planowanej emerytury. Chociaż wcześniejsze badania wykazały, że starsi pracownicy zbliżający się do wieku emerytalnego mogą zdystansować się od pracy, nie określono, jak ten proces zachodzi, a ściślej – jak rozwija się motywacja do pracy wraz z przejściem na emeryturę. Na podstawie wyników badań Damman i in. (2013) można stwierdzić, że starsi pracownicy doświadczają mniejszej motywacji do pracy, gdy zbliżają się do przejścia na emeryturę, ale jednocześnie mają gotowość do inicjowania i podtrzymywania aktywności zawodowej.

Emeryci, którzy postrzegają swoją kontrolę osobistą jako wyższą, doświadczają mniej problemów z przystosowaniem (Donaldson i in., 2010; Earl i in., 2015; Houlfort i in., 2015; Muratore i Earl, 2015), wyższe zadowolenie z emerytury (Asebedo i Seay, 2014; Price i Balaswamy, 2009; Topa i Alcover, 2015) oraz wyższe ogólne zadowolenie z życia na emeryturze (Gruszczyńska i in., 2019; Wu i in., 2005).

Na podstawie dotychczasowych doniesień naukowych trudno jednoznacznie określić rolę motywacji i jej wskaźników, a szczególnie motywacji do pracy, dla przystosowania do emerytury. Niemniej pozwalają one wskazać, że głównie poczucie kontroli emerytów sprzyja przystosowaniu na emeryturze.

2.3.3. Zachowania proaktywne

Zachowanie proaktywne odnosi się do przewidywanych działań jednostki w celu zainicjowania zmiany w systemie pracy lub rolach zawodowych (Crant, 2000; Grant i Ashford, 2008). Przykładami zachowań proaktywnych są: podejmowanie inicjatyw w celu wprowadzania zmian, poszukiwanie informacji zwrotnej, kształtowanie pracy (Grant i Ashford, 2008; Parker i in. al., 2006).

Zachowania proaktywne, twórcze i nastawione na zmianę przyjmują funkcję falicytującą w procesach radzenia sobie ze zmianami związanymi z wiekiem. Badacze stwierdzili, że ludzie stosują kilka strategii adaptacyjnych do starzenia się: optymalizacji kosztów podczas wyboru i realizacji celów oraz kompensacji utraconych zasobów

osobistych w trakcie realizacji celów (Baltes i Baltes, 1993). Optymalizacja nakładów, ograniczanie kosztów oraz kompensowanie strat mają charakter samoregulacji i służą osiągnięciu równowagi między słabnącymi zasobami starzejących się osób a wymogami środowiska, w którym żyją (Truxillo i in., 2012; Zacher i Frese, 2011). Skuteczność tych strategii adaptacyjnych zależy od aktywności, elastyczności i twórczości w działaniu, czyli zachowań proaktywnych, kształtowania pracy przez pracownika albo innych obszarów życia przez emeryta. W latach po przejściu na emeryturę, zasady te mogą być wykorzystane do modelowania równowagi w nowych aspektach życia, na przykład w aktywnościach rekreacyjnych, zobowiązaniach rodzinnych i codziennych czynnościach (Löckenhoff i in., 2012).

Emeryci o niskiej proaktywności są pasywni wobec nowych okoliczności i doświadczają negatywnych konsekwencji zmiany, podczas gdy osoby o wysokiej proaktywności kontrolują i przekształcają nowe okoliczności. Zatem proaktywna osobowość może naturalnie prowadzić do większej satysfakcji z życia podczas przejścia na emeryturę, co zostało odzwierciedlone w wynikach badań uzyskanych przez Maurer i Chapman (2017). Wskazują one, że koniec kariery i początek emerytury nie jest rozpatrywany jako stresująca sytuacja lub niepożądane wydarzenie przez osobę o proaktywnej osobowości, lecz przeciwnie – stanowi nowy kontekst, nowe wyzwanie, które wymaga twórczych, proaktywnych zachowań, aby podtrzymać albo odzyskać potencjalne straty wynikające z tranzycji do emerytury (Maurer i Chapman, 2017).

Warto także odnieść się do pojęcia kształtowania pracy, które jest przykładem zachowania proaktywnego (Wrzesniewski i Dutton, 2001) ukierunkowanego na poprawę przystosowania do środowiska oraz poradzenie sobie z wyzwaniami związanymi z kolejnymi ważnymi wydarzeniami życiowymi, takimi jak przejście na emeryturę (Maurer i Chapman, 2017).

Zgodnie z propozycją teoretyczną Wrzesniewski i Dutton (2001) kształtowanie pracy poprawia zadowolenie, nadaje znaczenia czynnościom i całej pracy oraz pozwala poczuć sensowność własnego działania. Kształtowanie zadań, relacji czy myślenia o innych sferach życia działa podobnie. Niedostępność jednej sfery kieruje proaktywną osobę do kształtowania czynności, relacji i myślenia o innych sferach życia, co prowadzi do takich samych zysków w zadowoleniu i jakości życia. Przejście na emeryturę stanowi wyzwanie, aby znaleźć inną sferę życia, w której aktywność pozwoli zachować albo podnieść zadowolenie i jakość życia.

Mając na uwadze powyższe, relacje między satysfakcją z życia a zadowoleniem z różnych obszarów życia można rozważać między innymi zgodnie z modelami: rozlania (ang. *spillover*) – kiedy, satysfakcja z parcjalna, na przykład z pracy rozlewa się na inne sfery życia i życie jako całość, kompensacji (ang. *compensation*) – polegający na szukaniu obszarów życia, które mogą wyrównać niezadowolenie, oraz segmentacji (ang. *segmentation*) – związany z niezależnością doświadczeń w pracy oraz życiu. Jak przywołuje Kasprzak (2013) model horyzontalnego „rozlania” zadowolenia między sferami życia: polega na wpływie jednej sfery życia na drugą, na przykład, gdy zadowolenie z czasu wolnego wpływa na zadowolenie z pracy, zdrowia i innych sfer. Ta zasada rozlania zdaje się mieć swoje odzwierciedlenie w zależności pomiędzy kształtowaniem pracy a kształtowaniem domowym (De Bloom i in., 2020; Edwards i Rothbard, 2000).

Demerouti i in. (2020) wprowadzili pojęcie kształtowania domowego (ang. *home crafting*). Skonceptualizowane jest ono jako zmiany, które osoby wprowadzają, aby zrównoważyć swoje potrzeby domowe i zasoby domowe z osobistymi umiejętnościami i potrzebami, aby doświadczyć znaczenia i stworzyć lub przywrócić dopasowanie osoby do środowiska (Wrzesniewski i Dutton, 2001). Zgodnie z propozycją Petrou i in. (2012) wyróżnia się trzy rodzaje kształtowania domowego: poszukiwanie zasobów, poszukiwanie wyzwań i zmniejszenie wymagań. Kształtowanie domowe odnosi się do konkretnych proaktywnych zachowań, w które mogą zaangażować się osoby w sferze domowej.

Powiązania między doświadczeniami i zachowaniami w pracy a tymi w domu zyskały kilka mechanizmów wyjaśniających (Demerouti i in., 2020; Edwards i Rothbard, 2000).

Po pierwsze, doświadczenia zawodowe i domowe mogą być pozytywnie powiązane, ponieważ afekty, wartości, umiejętności lub zachowania są przenoszone z jednej domeny do drugiej. Na przykład Sanz-Vergel i in. (2012) odkryli, że codzienne strategie regulacji emocji stosowane w pracy przenoszą się na domenę domową. Demerouti i in., 2020 także wskazują, że kiedy jednostki powiększą swoje zasoby i wyzwania w pracy, zrobią to również w domu, ponieważ wtedy doświadczą sensu. W tym przypadku efekt „rozlania”, polegający na współzależności i upodobnieniu się doświadczenia i przeżywania różnych sfer (Kasprzak, 2013), stanowiłby podstawę teoretyczną do uzasadnienia wskazanej prawidłowości.

Po drugie, doświadczenia zawodowe i domowe mogą być negatywnie powiązane, ponieważ pracownicy mogą próbować przezwyciężyć niezadowolenie swoich potrzeb w jednej dziedzinie życia poprzez zwiększenie zaangażowanie w określone działania w drugiej dziedzinie życia (Edwards i Rothbard, 2000). Stąd niepożądane doświadczenia w jednej dziedzinie są redukowane. Jest to spójne z modelem kompensacji, zgodnie z którym ludzie szukają obszarów życia, które mogą wyrównywać niezadowolenie z innych (Judge i Watanabe, 1994).

Demerouti i in. (2020) wskazali, że kształtowanie pracy wiąże się z kształtowaniem w domu. Relacja między kształtowaniem pracy i zajęć w domu występuje szczególnie, gdy autonomia jest wysoka. Parker i in. (2010) wykazali, że autonomia jest kontekstowym wyznacznikiem inicjacji i dążenia do proaktywnego zachowania poprzez zwiększenie poczucia wpływu jednostki. Postulaty teorii JD-R także wskazują, że zasoby, takie jak autonomia ułatwiają osiągnięcie celów i stymulują rozwój osobisty i uczenie się (Bakker i Demerouti, 2017; Wrzesniewski i Dutton 2001). Codzienna autonomia w domu nie tylko ułatwiała rozprzestrzenianie się zasobów, ale stanowi efekt kompensacyjny związany z ograniczaniem możliwości kształtowania pracy. Kiedy osoby mają możliwość samostanowienia, będą raczej poszerzać niż ograniczać zakres swojej aktywności pozazawodowej w celu ułatwienia ich pozytywnej transformacji i wzrostu (Kleiber i in., 2002).

Według Berga i in. (2010) pracownicy po pracy realizują cele, których nie osiągają w ramach roli zawodowej. Na przykład osoby, które działają w celu zmniejszenia wymagań w pracy, są mniej zaangażowane i mniej zadowolone ze swojej pracy, zrekompensują to zwiększonym zaangażowaniem w domu skoncentrowanym na poszukiwaniu zasobów i wyzwań w domu (Petrou i in., 2012). W ten sposób mają szansę poprawić swoje funkcjonowanie i zadowolenie. W badaniu Demerouti i in. (2020) udowodniono, że osoby szukają wyzwań w domu, nawet gdy są one stawiane w pracy. Trudna praca bardziej energetyzuje aniżeli wyczerpuje proaktywne zachowania w innych dziedzinach życia.

Ponadto Petrou i Bakker (2016) wprowadzili pojęcie kształtowania czasu wolnego (ang. *leisure crafting*), zdefiniowane jako proaktywne prowadzenie zajęć rekreacyjnych ukierunkowanych na ustalanie celów, kontakty z ludźmi, uczenie się i rozwój osobisty. Osoby te kształtują zadania (tak jak szukanie nowych wyzwań) i relacje (tak jak budowanie nowych, inspirujących relacji) w ramach swojego czasu wolnego. W

ich badaniach osobowość proaktywna była pozytywnie związana z kształtowaniem czasu wolnego.

Zachowania proaktywne, które w sytuacji pracy miały postać kształtowania pracy, a po jej zakończeniu odnoszą się do innych obszarów – życia i innych obiektów związanych z czasem wolnym lub pasją stanowią czynnik ułatwiający przystosowanie oraz podtrzymanie zdrowia fizycznego w okresie okołomerytalnym.

W prezentowanych badaniach jako zachowanie proaktywne przyjmuje się kształtowanie pracy, które jest aktywnością podejmowaną przez pracownika, która jest spontaniczna, nastawiona na zmiany i usprawnianie pracy własnej. Kształtowanie pracy przyjmuje trzy formy: kształtowanie zadań w pracy, kształtowanie myślenia o pracy oraz kształtowanie relacji w pracy (Wrzesniewski i Dutton, 2001). Kształtowanie zadań polega na zmianie liczby, rodzaju i charakteru zadań. Kształtowanie relacji dotyczy zmian liczby, rodzaju, intensywności i stylu interakcji. Za kształtowanie myślenia uznano zmianę postrzegania zadań i ich znaczenia (Wrzesniewski i Dutton, 2001).

3. Pasja pracy i jej konsekwencje

Punktem wyjścia było zdefiniowanie pasji w ujęciu Dualistycznego modelu pasji Valleranda i in. (2003) i scharakteryzowanie wyodrębnionych wymiarów pasji. Następnie przeanalizowano istotę pasji w procesie samorozwoju oraz opisano pasje specyficzne dla poszczególnych okresów rozwojowych. Rozdział zamyka przegląd badań nad konsekwencjami pasji pracy dla wybranych wskaźników dobrostanu.

3.1. Pasja pracy w ujęciu Dualistycznego modelu pasji

Podstawowym założeniem Dualistycznego modelu pasji jest, że ludzie angażują się w różne działania w ciągu całego swojego życia, aby wzrastać jako jednostki (Vallerand, 2015). Po okresie prób i błędów rozpoczynającym się we wczesnej adolescencji (Erikson, 1968), większość ludzi zaczyna wykazywać preferencje do określonych działań, które spostrzegane są przez nich jako szczególnie ważne, ponieważ pozwalają na zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych i stanowią odpowiedź na to jak postrzegają siebie. Niektóre z nich mogą stać się pasją osoby (Vallerand i Houliort, 2019). Ludzie na ogół są zmotywowani do angażowania się w różne działania, ale pasjonują się maksymalnie kilkoma i one niosą największy potencjał do samorozwoju osoby. Vallerand i Houliort (2019) podkreślili, że można być zmotywowanym do spotkania ze znajomymi czy przygotowania posiłku, co nie oznacza pasji.

W Dualistycznym modelu pasji (Vallerand i in., 2003) definicja pasji oparta jest na siedmiu podstawowych kryteriach. Pierwszy z nich dotyczy tego, że pasja odnosi się do konkretnej działalności (Vallerand, 2015). Dana osoba nie może być po prostu pasjonatem lub nie, musi mieć konkretny przedmiot swojej pasji, który potrafi nazwać lub wskazać. Vallerand i in. (2003) wskazują, że przedmiotem tym mogą być różne zajęcia i odpowiadające im rodzaje: poszczególne sporty czy aktywności sportowe (na przykład bieganie), gry drużynowe (piłka nożna, koszykówka), bierne rozrywki (słuchanie muzyki, oglądanie filmów), granie na instrumentach (granie na gitarze), czytanie (opowiadań, poezji), działania artystyczne (rysowanie, fotografowanie), praca, nauka, relacje interpersonalne (spędzanie czasu z innymi ludźmi). Kolejne kryterium polega na tym z tym, że osoba musi lubić (bądź kochać) dane zajęcie (Vallerand i in., 2003). Zajęcie to musi zajmować ważne miejsce w jej życiu i być określane jako

wartościowe. Według Valleranda i in. (2003) wyłącznie działania, które są osobiście cenione lub mające znaczenie mogą stanowić pasję osoby. Następne kryterium odnosi się do charakteru motywacyjnego pasji, które przewyższa aspekt emocjonalny pasji. Wiąże się z wysiłkiem ku temu, co subiektywnie wydaje się przyjemne (Vallerand, 2015). Kolejnym, piątym elementem definicji jest czas, który osoba poświęca na pasjonujące zajęcie. Wyłącznie w sytuacji, gdy osoba angażuje się regularnie w działalność i twierdzi, że jest ona interesująca – mówi się o pasji (Vallerand, 2015). Szóstym wskaźnikiem pasji jest włączenie interesującej aktywności do obrazu siebie. Pasja jest częścią tożsamości integralną częścią własnej osoby. Zatem osoby, które mają pasję do grania w piłkę nożną czy biegania, nie tylko angażują się w działania, lecz widzą siebie jako piłkarzy lub biegaczy. Ostatnim, siódmym elementem jest to, że pasja jest konstruktem dwuwymiarowym, obejmującym pasję harmonijną i obsesyjną. Podsumowując, w Dualistycznym modelu pasji (Vallerand, 2010, 2015; Vallerand i Houliort, 2003; Vallerand i in., 2003) definiuje się pasję jako silną skłonność do aktywności, którą się kocha, uważa za ważną i znaczącą oraz w którą inwestuje się znaczną ilość czasu i energii. Pasja stanowi ważny element tożsamości osoby. Jednym z możliwych obiektów pasji jest praca. Pasjonaci pracy kochają swój zawód, poświęcają dużo czasu i energii na działania związane z pracą, silnie identyfikują się z karierą zawodową.

Jak wskazano powyżej pasja może przyjmować charakter harmonijny lub obsesyjny (Vallerand i in., 2003). Vallerand i Houliort (2019), różnicując wymiary pasji piszą o pasji harmonijnej, która może być „energetyzująca i podnosząca na duchu” oraz „destrukcyjnej” pasji obsesyjnej (s. 393). Wymiar pasji zdeterminowany jest procesem internalizacji działania – autonomicznym lub instrumentalnym (Ryan i Deci, 2000). Optymalnym efektem procesu internalizacji aktywności jest autonomia, czyli działanie zgodne z określonymi zasadami, a dodatkowo pełne utożsamianie się z nimi oraz traktowanie ich jako własne (Ryan i Deci, 2000). Wskazanej internalizacji sprzyja kontekst sytuacyjny pasjonującej aktywności, który jednocześnie pozwala zaspokoić trzy podstawowe potrzeby psychologiczne: autonomii, przynależności i kompetencji. Autonomia odnosi się do samodzielnej inicjacji pasjonujących aktywności oraz wewnętrznej ich regulacji. Potrzeba przynależności odnosi się do poczucia bezpieczeństwa oraz satysfakcjonujących kontaktów z innymi ludźmi w czasie praktykowania pasji. Z kolei potrzeba kompetencji obejmuje rozumienie, w jaki sposób osiągać różne zewnętrzne lub wewnętrzne korzyści oraz efektywność w pasjonującym działaniu.

Pasja harmonijna wynika z autonomicznej internalizacji zajęcia. Kiedy internalizacja jest autonomiczna, wówczas ludzie dobrowolnie przyjmują zasady społeczne, obowiązujące wartości, reguły czy cele i włączają je do tożsamości z własnej woli, w rezultacie uznając je za osobiste i ważne. Innymi słowy, osoba akceptuje aktywność jako ważną i cenną dla siebie bez poczucia obowiązku. Autonomiczna internalizacja generuje siłę motywacyjną, która skłania osobę do dobrowolnego angażowania się w pasjonującą aktywność, a także daje poczucie woli i aprobaty wobec podtrzymania realizowania się w pasjonującej aktywności. Osoba z pasją harmonijną lubi oraz wysoce ceni aktywność – swoją pasję. Angażuje się w nią na takim poziomie, który nie powoduje konfliktu z pozostałymi sferami życia – życiem rodzinnym, czasem wolnym czy pracą. Doświadcza przyjemności z angażowania się w pasję, a także ma poczucie spełnienia.

Z kolei pasja obsesyjna jest związana z kontrolowaną internalizacją zajęcia w tożsamości. W przypadku pasji obsesyjnej osoba angażuje się w zajęcie ze względu na czynniki intra i/lub interpersonalnych, na przykład samoocenę czy potrzebę społecznej akceptacji, lub emocji wynikających z zaangażowania w zajęcie, które pozostają poza kontrolą (Vallerand i in., 2003). Zarówno osoba z pasją harmonijną, jak i z pasją obsesyjną uwielbia dane zajęcie, jednak w przypadku pasji obsesyjnej jej zaangażowanie powoduje konflikt z innymi sferami życia a sama pasja stanowi jedyne źródło poczucia własnej wartości (Lafrenière i in., 2011).

Ważne jest, aby podkreślić, że proces internalizacji nie jest procesem działającym na zasadzie *wszystko albo nic*. Możliwa jest sytuacja, kiedy oba wymiary pasji są obecne w tożsamości osoby, jednak w różnych stopniach. Vallerand (2015) podaje następujący przykład: w zależności od obecności różnych czynników społecznych i osobistych, może się zdarzyć, że proces internalizacji dla danej osoby ma charakter autonomiczny 80 procentach, co prowadzi do powstania przeważającej pasji harmonijnej u tej osoby. Odwołując się do tego przykładu, należy dodać, że 20 procent procesu internalizacji miało miejsce w kontrolowany sposób, co prowadzi do pewnego poziomu pasji obsesyjnej. Zatem zaistnienie pewnych czynników sytuacyjnych czy podmiotowych może wywołać pasję harmonijną tudzież obsesyjną. Takie zmiany mogą być internalizowane w *self*, co prowadzi do zmian wobec pierwotnej pasji. Zatem poprzez regularnie zaangażowanie w kontrolujące środowisko, początkowy poziom pasji harmonijnej może stopniowo obniżać się, tym samym pozostawiając miejsce pasji obsesyjnej. Możliwa jest także sytuacja odwrotna, gdy regularnie angażując się w

środowisko wspomagające autonomię, poziom pasji obsesyjnej może stopniowo zmniejszać się na rzecz harmonijnej. Takie ujęcie pasji odrzuca potoczne myślenie o tym, że pasja może mieć wyłącznie jednowymiarowy charakter (Vallerand, 2015).

3.2. Pasja w rozwoju człowieka

Powszechność pasji. Jedno z założeń Dualistycznego modelu pasji (Vallerand i in., 2003) dotyczy powszechności pasji wśród ludzi. Jest to związane z przekonaniem, że pasja przyczynia się do samorozwoju i ogólnie rozwoju człowieka. W badaniach to, czy osoba ma pasję weryfikowano na podstawie przedstawionych powyżej kryteriów pasji. Badania wykazały, że większość populacji (od 8 do 100 lat) ma bardzo wysoki poziom pasji (75%) lub co najmniej umiarkowany (84%) w odniesieniu do co najmniej jednej czynności w swoim życiu (Philippe i in., 2009). W badaniach prowadzonych w Polsce 82,58% osób badanych wykazało, że ma pasję (Mudło–Głagolska i in., 2019). Podobne wyniki uzyskano w odniesieniu do pasji pracy. Vallerand i Houfort (2003) wykazali, że 77% badanych pracowników miała przynajmniej umiarkowany poziom pasji pracy. Inne badania, przeprowadzone przez Carbonneau i in. (2008) wykazały, że 90% kanadyjskich nauczycieli ma pasję pracy ($N = 494$). Z kolei w badaniach Mudło–Głagolskiej (2019a) przeprowadzonych w próbie polskich nauczycieli ($N = 389$) zanotowano, że 74,74% z nich spełniła warunki posiadania pasji pracy. Houfort i in. (2015) wykazali, że wśród menedżerów, specjalistów, pracowników umysłowych warunki te spełniało 78% pracowników.

Tabela 1

Procent osób realizujących pasję a okres rozwojowy ($N = 1412$)

Pasja	Adolescencja ($N = 500$)	Wczesna dorosłość ($N = 568$)	Średnia dorosłość ($N = 316$)	Późna dorosłość ($N = 28$)
Brak pasji	6,60	9,15	10,13	0
Związana z wolnym czasem	50,60	51,58	46,52	64,29
Sport	28,00	25,59	32,91	21,43
Relacje	5,30	4,23	2,53	0
Praca	7,60	9,68	7,28	14,29
Nauka	2,00	1,76	0,63	0

Źródło: opracowanie na podstawie wyników uzyskanych przez Mudło–Głagolską (2019b) we wcześniejszych badaniach.

Charakterystyka pasji w okresach rozwojowych. Mudło–Głagolska (2019b) na podstawie wyników badań przeprowadzonych w próbie 1412 dorosłych Polaków, przeanalizowała, jakie pasje, zgodnie a pięcioma kategoriami Marsha i in. (2013) były najpopularniejsze u osób w kolejnych okresach rozwojowych. Niezależnie od okresu rozwoju można uszeregować pasje w kolejności od najbardziej popularnej do najmniej następująco: związane z wolnym czasem, sport, praca, relacje i nauka (Mudło–Głagolska, 2019b) (tabela 1).

Zgodnie w wynikami badań Mudło–Głagolskiej (2019b) w okresie adolescencji najwyższy wynik pasji harmonijnej ($M = 6,12$; $SD = 0,13$) i obsesyjnej ($M = 6,39$; $SD = 0,34$) osiągnęli pasjonaci pracy. Następnie, w okresie wczesnej dorosłości najwyższy średni wynik pasji harmonijnej mieli harmonijni pasjonaci relacji ($M = 6,02$; $SD = 0,13$), z kolei pasji obsesyjnej – pasjonaci obsesyjni pracy ($M = 6,16$; $SD = 0,51$). W okresie średniej dorosłości pasjonaci harmonijni wykazali najwyższy wynik pasji sportu ($M = 6,80$; $SD = 0,37$). Odnosząc się do okresu późnej dorosłości należy podkreślić, że pasjonaci harmonijni pracy osiągnęli najwyższy wynik pasji harmonijnej ($M = 6,50$; $SD = 0,36$) w porównaniu z wynikami pasji harmonijnej wobec innych obiektów (Mudło–Głagolska, 2019b). Mudło–Głagolska (2019b) zaznaczyła, że próby pasjonatów obsesyjnych w okresie średniej i późnej dorosłości były zbyt mało liczne, aby można było wskazać jakiegokolwiek właściwości.

Brak pasji najczęściej notowano u osób w okresie średniej dorosłości, z kolei w okresie późnej dorosłości wszyscy badani mieli pasję. W adolescencji niespełna 7% respondentów nie miało pasji, natomiast we wczesniej dorosłości około 9%. Procent osób zaangażowanych w ten rodzaj aktywności był szczególnie wysoki w okresie późnej dorosłości. Pasja sportu najczęściej wskazywana była przez osoby w okresie średniej dorosłości. Relacje najczęściej stanowiły pasję u adolescentów, natomiast żadna z osób badanych w okresie późnej dorosłości nie wskazała relacji jako swojej pasji. Największy procent pasji pracy został wskazany przez osoby w okresie późnej dorosłości, czyli po osiągnięciu 65 roku życia (wśród osób aktywnych zawodowo). Naukę jako swoją pasję najczęściej wskazali adolescenty i osoby we wczesnej dorosłości. Jednak procent osób, które zadeklarowały pasję nauki był niewielki. Żadna z osób w okresie późnej dorosłości nie wskazała pasji nauki (Mudło–Głagolska, 2019b). Szczegółowe wyniki, opracowane na podstawie wyników badań Mudło–Głagolskiej (2019b) zostały zaprezentowane w tabeli 1.

Podsumowując, o wymiarze, pasji, harmonijnym lub obsesyjnym decyduje proces internalizacji zajęcia w tożsamości osoby. Z kolei o tym, czy osoba ma pasję określa się na podstawie kryteriów pasji, wynikających z definicji pasji. Zarówno pasja ogólnie, jak i pasja pracy jest zjawiskiem powszechnym, co wynika przede wszystkim z naturalnej potrzeby człowieka do samorozwoju. Na ogół najbardziej popularne są pasje związane z wolnym czasem (szeroki zakres aktywności). Pasja pracy była najbardziej popularna w okresie późnej dorosłości.

3.3. Konsekwencje pasji pracy dla wybranych wskaźników przystosowania

Wykazano, że pasja harmonijna wiąże się pozytywnie z przystosowaniem w takich dziedzinach/ okresach życia, jak emerytura (Houlfort i in., 2015), praca (Bélanger i in., 2015) czy studia (Verner-Filion i Vallerand, 2016).

Wcześniejsze badania wykazały, że te dwa wymiary pasji są w różny sposób związane z różnymi konsekwencjami dla zdrowia psychicznego, takimi jak lęk (Carbonneau i in., 2010; Mageau i in., 2005; Ratelle i in., 2004; Verner-Filion i in., 2014). Houlfort i in. (2014) w swoich badaniach przeprowadzonych w grupie nauczycieli wykazali, że obsesyjna pasja pracy przewiduje wyższy poziom depresji, podczas gdy pasja harmonijna – niższy. Mudło–Głagolska i Larionow (2021) przeanalizowali związki między dwoma wymiarami pasji pracy a strategiami radzenia sobie z pandemią COVID-19 i wykazali, że pasja harmonijna wiąże się z adaptacyjnymi poznawczymi strategiami radzenia sobie (na przykład pozytywne przewartościowanie, planowanie), a pasja obsesyjna wiąże się z nieadaptacyjnymi poznawczymi strategiami radzenia sobie (katastrofizacja, ruminacja), a to wiązało się z odpowiednio mniejszym lub większym nasileniem bezsenności, depresji i lęku. Mudło–Głagolska (2019a) wykazała, że nauczyciele – pasjonaci harmonijni, osiągnęli istotnie niższy wynik w każdym wymiarze zmęczenia niż nauczyciele bez pasji czy pasjonaci obsesyjni. W analizie profili pasji pracy zanotowano, że pracownicy o profilu pasji zdefiniowanym jako *Niski* (niska pasja harmonijnej pracy i niska obsesyjna pasja pracy) osiągnęli najniższy wynik subiektywnej witalności, a najwyższy lęku i depresji, co sugeruje, że rozwijanie pasji wspiera w pewnym stopniu funkcjonowanie pracowników, ale tym bardziej, jeśli pasja jest harmonijna. Pasja harmonijna pracy (niezależnie od wyniku obsesyjnej pasji) chroniła przed lękiem i depresją. Pokreślono także, że wysoki lub przeciętny wynik obsesyjnej pasji z wysoką pasją harmonijną sprzyjał subiektywnej witalności (Mudło–Głagolska,

2022). Badania nad pasją konsekwentnie wykazują, że wzrost pasji harmonijnej wiąże się ze wzrostem subiektywnej witalności (Forest i in., 2011).

Nie prowadzono dotąd badań dotyczących konsekwencji pasji pracy w obszarze zdrowia fizycznego, dlatego zdecydowano powołać się na badania wykraczające poza obszar pracy. Wyniki uzyskane u biegaczy długodystansowych oraz rowerzystów wykazały, że pasja obsesyjna pozytywnie przewidywała postrzeganą podatność na kontuzje i była pozytywnie powiązana z faktycznymi urazami w przeszłości (Stephan i in., 2009; Mudło–Głagolska, 2019c). Z kolei pasja obsesyjna negatywnie przewidywała postrzeganą podatność na urazy i nie była związana z wcześniejszymi urazami. W przypadku pasji harmonijnej nie zanotowano istotnych związków (Mudło–Głagolska, 2019c). Ponadto wyniki Rip i in. (2006) z udziałem tancerzy ujawniły, że pasja obsesyjna była dodatkowo związana z liczbą tygodni rekonwalescencji z powodu przewlekłych urazów, podczas gdy pasja harmonijna nie była związana z przewlekłymi urazami. Lafreniere i in. (2009) wykazali, że u pasjonatów gier pasja obsesyjna była pozytywnie skojarzona z negatywnymi objawami fizycznymi, co nie miało miejsca w przypadku pasji harmonijnej.

Zgodnie z wiedzą autorki prezentowanej pracy dotąd zostało przeprowadzone wyłącznie jedno badanie dotyczące zależności pomiędzy pasją pracy a przystosowaniem do emerytury. W badaniu Houlfort i in. (2015) przeprowadzonym w próbie 103 kanadyjskich emerytów, w średnim wieku równym 61,8 lat (średni wiek przejścia na emeryturę to 56,7 lat) i średnią liczbą lat pracy – 28,2. Zawód przed przejściem na emeryturę był bardzo zróżnicowany, od techników po specjalistów. Dane zebrano w 2000 roku. Wykazano, że pasja harmonijna pracy była pozytywnie związana z przystosowaniem do emerytury (niższym wynikiem symptomów lęku, depresji oraz wyższym subiektywnej witalności), natomiast pasja obsesyjna – negatywnie (wyższy wynik symptomów lęku, depresji oraz niższy subiektywnej witalności). Houlfort i in. (2015) dodają, że obsesyjni i harmonijni pracownicy nie różnią się pod względem wieku przejścia na emeryturę, różnią się powodem przejścia na emeryturę, bowiem 54,6% pracowników z pasją obsesyjną zgłosiło przejście na emeryturę z powodu problemów zdrowotnych, podczas gdy tylko 23,3% pracowników z pasją harmonijną (Houlfort i in., 2015).

Na podstawie przywołanych wyników można stwierdzić w zależności od wymiaru pasji obserwuje się różne wyniki oceny i samooceny zdrowia. Pasja harmonijna z uwagi na elastyczność angażowania się pozwala na zachowanie równowagi między

różnymi obszarami życia człowieka na przykład między pasjonującą aktywnością a rodziną czy zdrowiem. Pasja obsesyjna oznacza sztywność w zaangażowaniu w aktywność, która sprzyja problemom zdrowotnym. Wydaje się, że pasja obsesyjna prowadzi ludzi do zaniedbywania zdrowia fizycznego ze względu na pasję, podczas gdy w przypadku pasji harmonijnej nie obserwuje się takiej prawidłowości. Wobec tego pracownicy z obsesyjną pasją są bardziej narażeni na choroby fizyczne i psychiczne.

4. Pasja pracy a przystosowanie do emerytury

Dotychczasowe badania dotyczące pomyślnego przejścia na emeryturę koncentrowały się przede wszystkim na potwierdzeniu wpływu czynników socjodemograficznych, takich jak płeć, sytuacja finansowa czy stan cywilny, na tenże proces. W niewielu badaniach zweryfikowano, jakie znaczenie dla przejścia na emeryturę mają czynniki intrapersonalne (Cavanaugh, 2019). Jako jeden z czynników wewnętrznych, stanowiących potencjalny czynnik lepszego zrozumienia konsekwencji przejścia na emeryturę, przyjmuje się pasję pracy.

4.3. Rola pasji pracy w przystosowaniu do emerytury

Sposób, w jaki pracownicy doświadczają i angażują się w swoją karierę zawodową, może mieć znaczący wpływ na to, jak przeżyją emeryturę. Bycie pasjonatem pracy może prowadzić do pozytywnych lub negatywnych skutków na emeryturze, w zależności od tego, czy pasja jest odpowiednio harmonijna czy obsesyjna (Houliort i in. 2015). Podstawę teoretyczną do badań nad rolą pasji pracy w przejściu na emeryturę stanowią przede wszystkim trzy teorie: teoria ról, teoria przebiegu życia oraz perspektywa zasobów (Vallerand i Houliort, 2019).

Ujęcie zdrowia zgodnie z propozycją Valleranda (2015) pozwala na ulokowanie pasji jako zasobu sprzyjającego zdrowiu. Pasja może motywować do zaangażowania w działania promujące zdrowie, takie jak aktywność fizyczna, dostarczać energii i wigoru życiu codziennemu oraz poprzez generowanie pozytywnego afektu (Vallerand, 2015).

Vallerand (2015) zauważył, że pasja harmonijna daje dostęp do wewnętrznych procesów adaptacyjnych, które pomagają regenerować organizm. Dodał, że zaangażowanie w aktywność, która przynosi szczęście, jest znaczące, pozostawia energię nawet po zakończeniu aktywności. Sugeruje, że ludzie mogą wykorzystać tę energię do wykonywania innych czynności, na przykład działania regeneracyjne (Sonntag, 2003), zapewniając jednocześnie zdrowie. Zwrócił także uwagę, że dzięki tej energii łatwiej jest oprzeć się pokusom, takim jak niezdrowe jedzenie lub nadmierne picie alkoholu (Baumeister i in., 1994). Z drugiej strony, jeżeli pasja pozostawia osobę z mniejszą energią niż przed jej podjęciem, to znaczy, że pasja prowadzi do wyczerpania, obniża sprawność układu immunologicznego i powoduje problemy zdrowotne (Vallerand,

2015). Pasja harmonijna, przeciwnie do pasji obsesyjnej, przyczyniła się do poczucia energii i przyjemności (Przybylski i in., 2009).

Pasja pracy wpływa na postrzeganie i doświadczenie emerytury. U części pracowników przejście na emeryturę przebiega bez większych trudności, jednak u pozostałej części te trudności powoduje (Pinquart i Schindler, 2007; Wang, 2007). Przejście na emeryturę zmienia szereg rzeczy w życiu osoby. Po pierwsze, przejście na emeryturę zmienia sposób, w jaki osoba inwestuje swój czas i energię, bowiem dotychczas osoba z pasją pracy wskazywała czas i energię poświęcała pracy, co nie będzie odąd możliwe. Po drugie przejście na emeryturę wiąże się ze zmianą tożsamości bądź prowokuje do refleksji nad swoją tożsamością. Pasjonaci pracy zinternalizowali pracę, która od momentu przejścia na emeryturę nie będzie dostępna, w tożsamości i *self*. Po trzecie pracownicy, przechodząc na emeryturę wykorzystują swoje zasoby, aby dostosować się do wielu innych zmian, przed którymi stają.

4.3.1. Zaangażowanie czasu i energii

Pasjonaci poświęcają znaczną ilość czasu i energii w swoją pasjonującą aktywność (Vallerand i in., 2003; Vallerand i Houliort, 2003). Zatem pasjonat pracy jest całkowicie zaangażowany poznawczo i emocjonalnie w swoją pracę. Jednak w zależności od wymiaru, jaki przyjmuje pasja osoby, charakter tego zaangażowania będzie inny, co częściowo określono w podrozdziale 3.1. dla pracowników z pasją harmonijną zaangażowanie się w pracę zawodową ma elastyczny charakter, co jest związane z tym, że są w stanie odroczyć aktywność zawodową na rzecz innych sfer życia, które także wymagają inwestowania energii i czasu. Pracownik z pasją harmonijną nie czuje się zmuszony do zmiany aktywności i nie doświadcza poczucia winy. Zatem stosunkowo łatwo może przechodzić z jednej aktywności (pasjonującej) do innej. W związku z elastycznym zaangażowaniem w pasję pracownik ten może budować zróżnicowane i zrównoważone życie, w którym praca może harmonijnie współistnieć z innymi aspektami życia, podczas gdy każda z aktywności będzie przyczyniać się do dobrego samopoczucia pracowników (Vallerand, 2019). Zgodnie z perspektywą cyklu życia (Settersten, 2003) wcześniejsze doświadczenia związane z różnymi zmianami życiowymi przewidują, w jaki sposób pracownicy dostosują się do przejścia na emeryturę.

Zgodnie z teorią autodeterminacji (Ryan i Deci, 2000), ludzie są zdeterminowani, aby zaspokoić swoje podstawowe potrzeby psychologiczne, a gdy nie jest to możliwe w

jednej domenie, w tym przypadku – pracy, mogą próbować osiągnąć to w innym obszarze, na przykład w czasie wolnym (Vallerand, 2000). Podobnie w modelu utrzymywania znaczenia wskazuje się, że jednostki mają potrzebę doświadczania znaczącego życia, a gdy ta potrzeba znaczenia jest zagrożona w jednej dziedzinie życia, prawdopodobnie poszukają jej w innej dziedzinie (Heine i in., 2006). Wobec tego, gdy zaangażowanie w pasję będzie niemożliwe, osoba z pierwotną pasją harmonijną pracy nie pozostanie bierna po przejściu na emeryturę. Będzie realizowała się w innym obszarze. Z kolei osoba z pasją obsesyjną będzie ponosić konsekwencje psychologiczne i fizyczne utraty obiektu pasji. Osoba z wcześniejszą pasją harmonijną będzie mogła realizować się w innej dziedzinie.

Elastyczność w dysponowaniu czasem i energią pomiędzy pracą a pozostałymi czynnościami w życiu może sprzyjać lepszemu przystosowaniu do emerytury (Wang i Schultz, 2010). Wobec tego pracownicy z pasją harmonijną lepiej poradzą sobie z przejściem na emeryturę niż pracownicy z pasją obsesyjną. W przypadku pasji obsesyjnej zaangażowanie ma sztywny charakter, co utrudnia realizowanie zajęć, które nie są związane z pasją, takie jak życie rodzinne. Osoby te, angażując się w inne zajęcia myślą o swojej pasji, co uniemożliwia optymalne zaangażowanie. Wobec tego zdolność do inwestowania czasu i energii w zajęcia wykraczające poza pasję także może odegrać istotną rolę w przejściu na emeryturę.

4.3.2. Tożsamość

Emerytura jest obiektywną zmianą w cyklu życia, ale także subiektywną rozwojową i społeczną transformacją psychologiczną w zakresie tożsamości, oczekiwań, preferencji i znaczenia (Dannefer, 1984). Dla pracowników z pasją pracy ich tożsamość zawodowa stanowi o tym, kim są („Jestem nauczycielem”, „Jestem piłkarzem”). Autonomiczna internalizacja harmonijnej pasji pracy oznacza, że tożsamość zawodowa jest częścią zintegrowanego *ja*. Choć tożsamość zawodowa jest kluczowa w definiowaniu osoby to pozostawia miejsce na współistniejące tożsamości. Kiedy internalizacja odbywa się w kontrolowany w sposób tak, jak w przypadku pasji obsesyjnej, wewnętrzna i zewnętrzna kontrola „wymuszają tożsamość związaną z pracą” (Vallerand, 2015, s. 396). Tym samym wypiera wszystko inne w *self*. Badania przeprowadzone przez Rip i in. (2006) wykazały, że tancerze z pasją obsesyjną mimo doznanej kontuzji i zaleceń lekarzy o wstrzymaniu aktywności, tańczyli dalej. Wyniki te stanowią przesłankę do twierdzenia,

że pasjonaci obsesyjni pracy w sytuacji przejścia na emeryturę będą odczuwali pustkę w obszarze tożsamości, która dotychczas była ściśle związana z aktywnością zawodową. W przypadku pasji harmonijnej pracy przejście na emeryturę także wiąże się z porzuceniem dawnej tożsamości, jednak dotąd była ona mniej skoncentrowana na pracy, bardziej zrównoważona, łącząca różne tożsamości wynikające z doświadczeń życiowych i przyjmowanych ról przez osobę (Vallerand i Houliort, 2019).

Warto dodać, że działania związane z pasją realizowaną w harmonijny sposób zajmują znaczące, ale nie dominujące przestrzenie w życiu jednostek i istnieją w harmonii z innymi elementami tożsamości (Vallerand, 2015). Autonomia opisuje poczucie, że jednostki czują, że ich działania są samookreślone i mają wewnętrzne postrzegane umiejscowienie przyczynowości (Deci i Ryan, 2000; Deci i in., 1999). Innymi słowy, autonomia pojawia się, gdy jednostki postrzegają, że mają możliwość wyboru, a nie bycia zmuszonym do podejmowania określonych decyzji lub kierunków działania.

Natomiast pasjonat obsesyjny nie odczuwa takiego poziomu autonomii, aby angażować się lub odłączać od obsesyjnej pasji, jak ma to miejsce w przypadku pasji harmonijnej, ponieważ pasja obsesyjna pełni funkcje ochronne i obronne *ego* (Mageau i in., 2009). Tam, gdzie zaangażowane jest *ego*, trudniej jest się odłączyć, ponieważ jednostki potrzebują angażować się w czynności sprzyjające poczuciu wartości (Mageau i in., 2011). Jak wskazuje Vallerand (2015), działania związane z pasją obsesyjną zajmują przytłaczające miejsce w tożsamościach jednostek i mogą tworzyć konflikty z innymi aspektami ich życia.

4.3.3. Zasoby osobiste

Przyjmuje się, że pasja to zasób osobisty, który wiąże się także z innymi zasobami, takimi jak afekt pozytywny i reaktywność emocjonalna, sprężystość psychiczna i zaradczość oraz samoocena, otwartość na doświadczenia.

Zgodnie z teorią zasobów (Hobfold, 2002) można przypuszczać, że posiadanie harmonijnej pasji pracy przyczynia się do budowania ważnych zasobów poznawczych, emocjonalnych, społecznych i behawioralnych, pozwalających sprostać wyzwaniom związanym z przejściem na emeryturę (na przykład w obszarze zmian w głównych aktywnościach życiowych).

W badaniu Mudło–Głagolskiej i in. (2019) wykazano, że pasja harmonijna była pozytywnie związana ze sprężystością psychiczną i afektem pozytywnym, negatywnie z

afektem negatywnym, z kolei pasja obsesyjna była niezwiązana ze sprężystością psychiczną oraz afektem pozytywnym i pozytywnie bądź niezwiązana (w zależności od próby) z afektem negatywnym. Osoba z wysokim wynikiem sprężystości psychicznej ma zdolność do modulacji poziomu samokontroli w zależności od możliwości i potrzeb sytuacyjnych. Fredrickson i in. (2003) wskazali, że emocje pozytywne są wykorzystywane przez osoby o wysokim poziomie sprężystości psychicznej jako aktywny czynnik prowadzący do bardziej korzystnego funkcjonowania w obliczu trudnych sytuacji. Emocje pozytywne pomagają tym osobom oderwać się od negatywnych doświadczeń i powrócić do równowagi. Wyniki te także wskazują, że pasja harmonijna, w odróżnieniu od pasji obsesyjnej, jest związana z zasobami, które mogą wpływać na przystosowanie osoby.

Warto zwrócić uwagę na pojęcie samooceny. Osoba wraz z przejściem na emeryturę traci swoją tożsamość zawodową (Wang i in., 2011), ważne źródło rozwoju i pozytywnej tożsamości własnej. Utrata tożsamości zawodowej spowodowana przejściem na emeryturę wpływa na pasjonatów pracy poprzez obniżenie samooceny. Kiedy pozytywna ocena samego siebie jest zależna od pracy, tak jak ma to miejsce w przypadku pracowników z pasją obsesyjną, przechodzący na emeryturę traci pierwotne źródło poczucia własnej wartości (Vallerand i in., 2008). U osoby z pasją harmonijną samoocena nie jest wynikiem wyłącznie angażowania się w pasjonującą aktywność (Vallerand i in., 2003). W związku z tym, że pasja harmonijna pracy po przejściu na emeryturę może przeobrazić się w pasję wobec innego obiektu. Z drugiej strony, osoby z harmonijną pracą mogą być mniej zainteresowani produktywnością po przejściu na emeryturę (Marsh, Nagengast i in., 2013). Może to iść w parze z kompetencjami, które stają się mniej istotnym predyktorem dobrego samopoczucia, przynajmniej w pierwszej fazie przejścia na emeryturę. Osoba harmonijna, w odróżnieniu od osoby z pasją obsesyjną, dostosowuje swoje działanie do możliwości i potrzeb, zatem można domniemywać, że wykształciła taki schemat charakteru zaangażowania, który będzie odtwarzać także na emeryturze.

Otwartość na doświadczenie jest kolejnym zasobem, na który zwrócili uwagę Balon i in. (2013) oraz Dalpé i in. (2019). Badacze potwierdzili, że pasja harmonijna wiąże się pozytywnie z otwartością na doświadczenie, podczas gdy pasja obsesyjna wiąże się ujemnie bądź wcale. Z kolei badania Ryan i in. (2017) wykazały, że wysoka otwartość na doświadczenie była jednym z czynników wpływających na poczucie subiektywnego dobrostanu na emeryturze. Osoba z harmonijną pasją jest skłonna do poszukiwania oraz pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, cechuje się

tolerancją na nowość i ciekawością poznawczą. Jednak badania Dalpé i in. (2019) wykazały, że co prawda pasja harmonijna jest pozytywnie związana ze otwartością na doświadczenie, jednak nie ze wszystkimi jej wskaźnikami (pozytywne związki z wyobraźnią, estetyką, uczuciami, ideami i wartościami, brak związku z działaniem). Pasjonaci harmonijni czują się silnie związane z obiektem swojej pasji i nie rezygnują z angażowania się w nim bez przyczyny. Vallerand i in. (2003) podkreślili, że osoba z pasją harmonijną w momencie, gdy sytuacja będzie wymagała zaprzestania angażowania się w działanie przez jakiś czas także będzie odczuwała cierpienie emocjonalne. Pasjonaci niezależnie od wymiaru pasji nie chcą zmieniać obiektu pasji. Jednak osoba z pasją harmonijną, w odróżnieniu od osoby z pasją obsesyjną, odczuwa negatywne konsekwencje emocjonalne oderwania się od obiektu swojej pasji wyłącznie przez krótki czas. Pozwala to domniemywać, że pasja harmonijna jest związana z poznawczą gotowością do zmiany, więc, gdy będzie konieczne oderwanie się od obiektu pasji – nie doświadczą długoterminowych negatywnych konsekwencji.

Mudło–Głagolska i Larionow (praca nieopublikowana) wykazali, że pasja jest bardziej związana z czasem trwania emocji niż z ich aktywacją czy intensywnością. Wcześniejsze badania wykazały, że pasja harmonijna wiąże się głównie z pozytywnymi emocjami doświadczanymi zarówno w trakcie, jak i po zaangażowaniu się w ekscytującą aktywność, podczas gdy nie wykazano związku między pasją harmonijną a negatywnymi emocjami po zakończeniu aktywności (Vallerand i in., 2003).

Na podstawie powyższych rozważań można przyjąć, że najistotniejszymi aspektami pasji, które mogą być związane z przystosowaniem do emerytury są zmiany w obszarze inwestowania czasu i energii, zmiany w obrębie tożsamości oraz zasoby, którymi dysponuje pasjonat. Podsumowując, osoby z pasją harmonijną mogą inwestować i angażować się w działania związane z pracą, które zaspokajają ich podstawowe potrzeby psychologiczne, co przyczynia się do budowania zasobów osobistych, takich jak afekt pozytywny, sprężystość, zaradczość oraz wysoka i adekwatna samoocena, a także otwartość na doświadczenia. Co więcej, posiadanie tych zasobów z pewnością wpływa na to, jak dana osoba radzi sobie z innymi ważnymi zmianami przed przejściem na emeryturę, takimi jak rodzicielstwo, mobilność zawodowa i inne. Zasoby zdobyte dzięki pasji harmonijnej pomagają pracownikom rozwinąć umiejętność bardziej efektywnego radzenia sobie z tymi przejściami, co przygotowuje ich do przejścia na emeryturę. Jest bardzo prawdopodobne, że źródłem tych korzyści jest elastyczne

inwestowanie, które jest charakterystyczne dla pasji harmonijnej, ale nie dla pasji obsesyjnej. Elastyczność, jaką pociąga za sobą pasja harmonijna, pozwala pracownikom korzystać z możliwości samodzielnego angażowania się w inne ważne sfery życia, a tym samym zaspokajać swoje podstawowe potrzeby psychiczne również w innych domenach. Pracownicy z pasją harmonijną mogą uczestniczyć w różnorodnych działaniach i doświadczeniach, budując szeroki wachlarz zasobów i umiejętności oraz konsolidując inne niezwiązane z pracą tożsamości, co sprzyja pozytywnemu przystosowaniu do emerytury.

CZEŚĆ EMPIRYCZNA

5. Metodologia badań własnych

5.1. Cel i przedmiot badań

Cel 1: Głównym celem badań jest ocena roli pasji harmonijnej pracy jako zasobu chroniącego i pasji obsesyjnej pracy jako czynnika ryzyka w przystosowaniu do emerytury. Sprawdzono, czy pasja pracy jest związana ze wskaźnikami przystosowania, gdy osoba jest aktywna zawodowo oraz po przejściu na emeryturę. Pośrednicząca rola kształtowania pracy została oceniona w relacji między pasją pracy a dobrostanem w pracy i na emeryturze. Przetestowana została także moderująca rola pasji na emeryturze w relacji między poziomami dobrostanu w czasie pracy (retrospektywnie) i na emeryturze. Przedmiotem prezentowanego badania jest objaśnienie skutków pasji pracy dla przystosowania do emerytury.

Cel 2: Drugim celem jest sprawdzenie, jaki ludzie z pasją do pracy znajdą nowy obiekt pasji po przejściu na emeryturę, a jeśli tak, to jaki charakter ma ich zaangażowanie (pasja harmonijna/ pasja obsesyjna). To badanie ma charakter retrospektywny, co pozwala na monitorowanie zmian w pasji. Wobec tego przedmiotem badania jest opisanie dynamiki pasji i zmian w zakresie treści (czyli obiektu pasji), charakteru (inaczej wymiaru pasji: harmonijny vs obsesyjny) i nasilenia pasji (średnich wyników pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej) w okresie przed emeryturą (w czasie pracy zawodowej) i po przejściu na emeryturę.

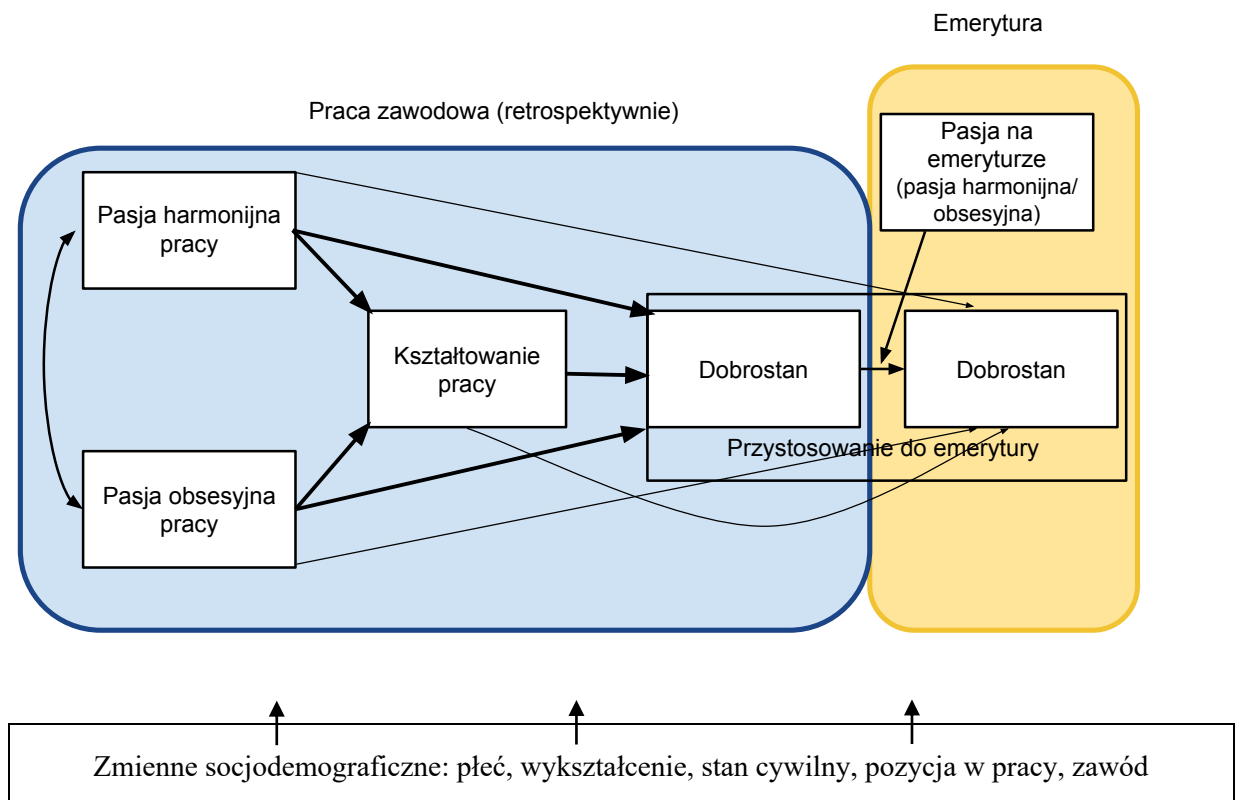
5.2. Model teoretyczny badań

W celu uporządkowania obszaru badanych zmiennych, wszystkie z nich ujęte zostały w formie graficznego schematu (rysunek 2). Dobierając poszczególne zmienne opierano się na doniesieniach z badań uzyskanych z przeglądu literatury.

Model teoretyczny związków pasji pracy z przystosowaniem na emeryturze mieści się w nurcie badań z psychologii pozytywnej. Weryfikacja modelu pozwoliła na określenie roli pasji pracy w przystosowaniu do emerytury oraz wskazanie zmiennych mediujących i moderujących ten związek. Inspiracją teoretyczną własnego modelu badawczego są Dualistyczny model pasji Valleranda i in. (2003) i model dynamiczny

oparty na zasobach dotyczący przystosowania do emerytury Wanga i in. (2011) oraz ujęcie kształtowania pracy zgodnie z propozycją Wrzesniewski i Dutton (2001). Proponowany model badawczy zaprezentowano na rysunku 2.

W empirycznej części pracy będą prezentowane fragmenty modelu w celu precyzyjniejszego uzasadnienia analizowanych zależności. Niemniej najpierw całościowy model zostanie przetestowany w celu oszacowania jego dopasowania do danych. Następnie poszczególne elementy modelu zostaną podane analizie statystycznej w celu uchwycenia zależności pomiędzy konkretnymi zmiennymi przy jednoczesnym wyeliminowaniu oddziaływania innych zmiennych uwzględnionych w modelu pełnym.



Rysunek 2. Model teoretyczny zależności między zmiennymi.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej, Emerytura – pomiar odnoszący się do aktualnej sytuacji.

5.3. Problemy i hipotezy badawcze

Pytaniami głównymi stawianymi w badaniu są: **Jaka jest rola pasji pracy, kształtowania pracy oraz pasji na emeryturze w przystosowaniu do emerytury?**

oraz: **Jaka jest dynamika pasji w zakresie treści, charakteru i nasilenia pasji pomiędzy dwoma punktami w czasie – w pracy zawodowej i na emeryturze?**

W celu rozwiązania problemów głównych postawiono problemy szczegółowe, które prowadzą do postawienia hipotez badawczych. Zobrazowano je w poniższym zestawieniu (tabela 2).

Tabela 2

Zestawienie pytań i hipotez badawczych w badaniu własnym

Pytania	Hipotezy
1. Jaka jest charakterystyka pasji pracy – nasilenie i charakter, u osób, przed przejściem na emeryturę i z jakimi zmiennymi socjodemograficznymi się wiąże?	Postawione pytanie ma charakter eksploracyjny.
2. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	H2.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z dobrostanem w okresie pracy zawodowej. H2.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z dobrostanem w okresie pracy zawodowej.
3. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem na emeryturze?	H3.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z dobrostanem na emeryturze. H3.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z dobrostanem na emeryturze.
4. Czy siła zależności charakteru pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) i dobrostanu różni się w zależności od etapu przejścia na emeryturę?	H4.1. Pozytywna zależność pomiędzy harmonijną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze. H4.3. Negatywna zależność pomiędzy obsesyjną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze.
5. Jaki jest związek pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) z kształtowaniem pracy?	H5.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z kształtowaniem pracy. H5.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z kształtowaniem pracy.
6. Jaki jest związek kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze?	H6. Kształtowanie pracy jest pozytywnie związane z dobrostanem na emeryturze.

Pytania	Hipotezy
7. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	H7. Kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.
8. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze?	H8. Kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze.
9. Jak pasja na emeryturze moderuje związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej z dobrostanem na emeryturze?	H9.1. Pasja harmonijna na emeryturze wzmacnia związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej i dobrostanu na emeryturze. H9.2. Obsesyjna na emeryturze osłabia związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej i dobrostanu na emeryturze.
10. Jak profile pasji pracy są związane z przystosowaniem do emerytury?	H10. Profile z wysokimi wynikami pasji harmonijnej pracy są związane z lepszym przystosowaniem do emerytury w porównaniu z osobami bez pasji.
11. Jaki charakter ma pasja po przejściu na emeryturę?	H11. Charakter pasji na emeryturze odzwierciedla charakter pasji pracy.
12. Jaki obiekt pasji mają ludzie po przejściu na emeryturę?	H12. Pasje na emeryturze związane są z czasem wolnym i aktywnością sportową.
13. Jakie nasilenie ma pasja po przejściu na emeryturę?	Pytanie ma charakter eksploracyjny.

Źródło: opracowanie własne.

5.3.1. Jaka jest charakterystyka pasji pracy – nasilenie i charakter, u osób, w okresie pracy zawodowej i z jakimi zmiennymi socjodemograficznymi się wiąże?

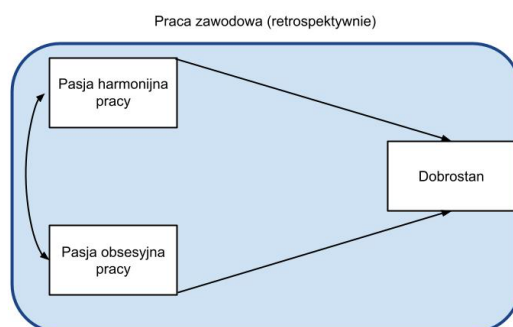
Wyniki badań Mudło–Głagolskiej (2019b) wykazały, że osoby w okresie późnej dorosłości pasjonaci harmonijni pracy osiągnęli najwyższy wynik pasji harmonijnej ($M = 6,50$, $SD = 0,36$). Wyłącznie 7% badanych miało pasje o charakterze obsesyjnym. W tych badaniach ze względu na małą próbę pasjonatów obsesyjnych nie wyliczono średniego wyniku pasji obsesyjnej i nie określono obiektu pasji. W badaniu Houlfort i in. (2015) średni wynik pasji harmonijnej pracy wyniósł 4,82 ($SD = 1,17$), a pasji obsesyjnej – 3,24 ($SD = 1,36$).

W badaniach Mudło–Głagolskiej (2019b) w próbie ogólnej pasje kobiet częściej przyjmowały harmonijny charakter, pasje mężczyzn natomiast – obsesyjny. Największy procent (16%) pasjonatów obsesyjnych zanotowano w grupie osób z wykształceniem zawodowym, z kolei najmniejszy z wykształceniem wyższym (3,31%). Najwyższy procent pasjonatów harmonijnych zanotowano u osób z wykształceniem wyższym (88,08%), a najniższy – z wykształceniem zawodowym (56%). W grupie osób z wykształceniem zawodowym zanotowano najwyższy procent osób niespełniających kryteriów pasji (28%). Z kolei w grupie osób z wykształceniem wyższym zanotowano najniższy procent osób niespełniających tych kryteriów (7,20%).

Na podstawie tych danych można przypuszczać, że większość pasjonatów pracy będzie miała pasję o charakterze harmonijnym z wysokim jej nasileniem. Niemniej powyższe przesłanki zdają się być jedynymi, które pozwalałyby stawiać hipotezy dotyczące charakterystyki pasji pracy przed przejściem na emeryturę. Dlatego też w tym przypadku zdecydowano się nie stawiać hipotezy, wskazując, że *pytanie badawcze ma charakter eksploracyjny*.

5.3.2. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem w okresie pracy zawodowej?

Zależności pomiędzy pasją pracy a dobrostanem (rysunek 3) należy uzasadnić, uwzględniając co najmniej trzy aspekty tej relacji – jak pasjonaci pracy dysponują swoim czasem i energią, na ile pasja pracy stanowi część tożsamości osoby oraz jakimi zasobami dysponuje.



Rysunek 3. Model zależności pomiędzy pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej.

Elastyczność bądź sztywność w zaangażowaniu mogą odpowiednio sprzyjać lub nie dobrostanowi. Pasja harmonijna wiąże się z elastycznością w zaangażowaniu. Pasjonaci są w stanie w zależności od potrzeb dysponować swoim czasem i energią. Wprowadzają zmiany w zaangażowaniu, jeśli wymagają tego okoliczności (Vallerand i in., 2003; Mudło–Głagolska i in., 2019; Mudło–Głagolska, 2019a). Pasja harmonijna w porównaniu do pasji obsesyjnej jest związana z mniejszą ilością czasu na pasjonującą aktywność (Marsh i in., 2013; Mudło–Głagolska i in., 2019). W efekcie pasjonaci mają czas na realizację innych działań, w tym na przykład angażowanie się w życie rodzinne, które będzie dostępne po przejściu na emeryturę. Pasja harmonijna nie jest związana z konfliktem praca–rodzina (Caudroit i in., 2011; Houlfort i in. 2018, Badanie 1, 2; Vallerand i in., 2003, Badanie 1; Vallerand, Ntoumanis i in., 2008, Badanie 1, 3), zatem nie zakłóca właściwych relacji, które z kolei są poprzednikami satysfakcji z emerytury (Taylor i in., 2008).

Z kolei pasjonaci obsesyjni cechują się sztywnością w zarządzaniu sobą w czasie. Mają trudność z oderwaniem się od pasjonującej aktywności. Taka konieczność generuje u nich długotrwałe negatywne konsekwencje. Pasjonaci obsesyjni doświadczają konfliktu praca–rodzina (Caudroit i in., 2011; Houlfort i in. 2018, Badanie 1, 2; Vallerand i in., 2003, Badanie 1; Vallerand, Ntoumanis i in., 2008, Badanie 1, 3). Pasja obsesyjna silniej wiąże się z poświęceniem czasu na pasję niż pasja harmonijna nawet w przypadku aktywności rekreacyjnych (Marsh i in., 2013; Mudło–Głagolska i in., 2019; Mudło–Głagolska, 2019c). Zgodnie z modelem wysiłku–nagrody Siegrista (1996) nadmierne angażowanie się w pracę maksymalizuje negatywne skutki rozbieżności pomiędzy wysiłkiem włożonym w pracę przez pracownika a nagrodą, tym samym negatywnie wpływa na zdrowie. Dodatkowo pasja obsesyjna może wiązać się z zaprzeczaniem swoim dolegliwościom chorobowym albo sprzyjać ich bagatelizowaniu (Rip i in., 2006), aby nie odrywać się od pracy, w efekcie nie podejmując odpowiednich kroków ku polepszeniu stanu swojego zdrowia.

Zasoby, którymi dysponuje pasjonat mogą sprzyjać doświadczeniu dobrostanu. Pasja harmonijna sama jest zasobem, ale dodatkowo towarzyszą jej otwartość na doświadczenie (Dalpé i in., 2019), sprężystość psychiczna (Mudło–Głagolska i in., 2019), afekt pozytywny (Mageau, Vallerand, 2007; Mudło–Głagolska i in., 2019; Stoeber i in., 2011), dobre relacje interpersonalne (Lafrenière i in., 2008), strategia radzenia sobie ze stresem skoncentrowane na problemie (Verner-Filion i in., 2014) czy adekwatna percepcja wymagań i zasobów (w tym przypadku w pracy; Lavigne i in., 2014), które

łącznie wzmacniają dobrostan. W przypadku pasji obsesyjnej wykazano albo negatywne, albo brak zależności z wymienionymi zasobami.

Pasja harmonijna jest związana ze stosowaniem strategii radzenia sobie sprzyjających lepszej adaptacji do zdarzeń stresowych i doświadczeniu mniejszej ilości symptomów depresyjnych (Moos i Schaefer, 1993) i lękowych (Verner-Filion i in., 2014). Z kolei pasja obsesyjna wiąże się z nieadaptacyjnymi strategiami radzenia sobie ze stresem (Mudło–Głagolska, Larionow, 2021; Verner-Filion i in., 2014).

Należy podkreślić, że pasja harmonijna sprzyja mniejszemu odczuwaniu stresu, a pasja obsesyjna go maksymalizuje (Lucidi i in., 2016; Moen i in., 2016; Tomkins i in., 2019) i naraża na odczuwanie długotrwałego stresu. Działanie chronicznych stresorów może być przyczyną zaburzeń psychosomatycznych i nerwic u pasjonatów obsesyjnych. W literaturze przedmiotu wskazano istnienie związków pomiędzy chronicznym stresem a zaburzeniami afektywnymi (głównie depresją), nerwicowymi (lęk, drażliwość, kompulsywność, somatyzacja), które przejawiają się w postaci, na przykład bezsenności (Harasim, 2018).

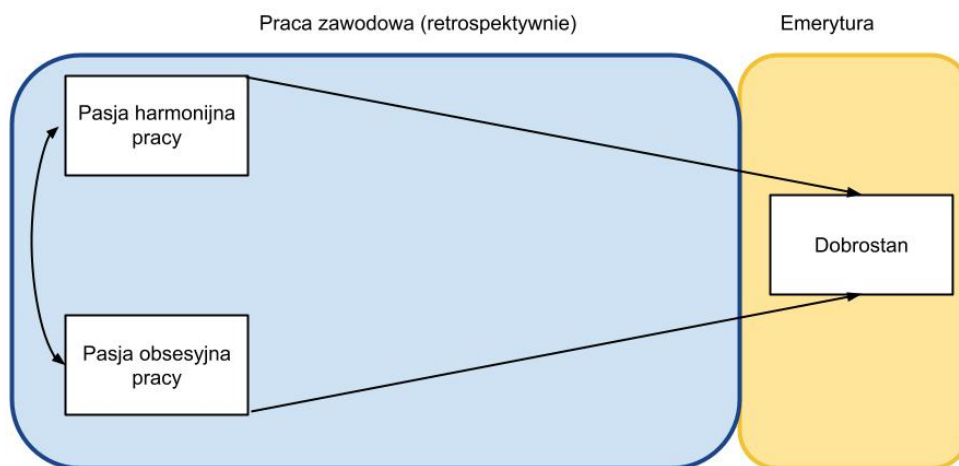
Wobec tego przypuszcza się, że:

H2.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z dobrostanem w okresie pracy zawodowej.

H2.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z dobrostanem w okresie pracy zawodowej.

5.3.3. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem na emeryturze?

Vallerand (2015) zauważył, że pasja harmonijna daje dostęp do wewnętrznych procesów adaptacyjnych, które pomagają regenerować organizm, a pasja obsesyjna uniemożliwia regenerację organizmu po wzmożonym wysiłku w pracy. Dowodami potwierdzającymi tę tezę są badania nad zależnością pasji z wypaleniem (Curran i in., 2011; Lavigne i in., 2012; Martin, Horn, 2013; Schellenberg i in., 2013; Stoeber i in., 2011; Trépanier i in., 2014; Vallerand i in., 2010) czy zmęczeniem przewlekłym (Mudło–Głagolska, 2019a).



Rysunek 4. Model zależności pomiędzy pasją pracy a dobrostanem po przejściu na emeryturę.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej, Emerytura – pomiar odnoszący się do aktualnej sytuacji.

Pasja harmonijna jest związana z odczuwaniem dystresu emocjonalnego w sytuacji zaprzestania udziału w pasjonującej aktywności (Stoeber i in., 2011), jednak jest on krótkotrwały (Vallerand i in., 2003). Negatywne konsekwencje w chwili braku możliwości angażowania się w pasję nie są także tak nasilone jak w przypadku pasji obsesyjnej (Stoeber i in., 2011).

Pasjonat harmonijny pracy ze względu na swoją elastyczność, na przykład mógł angażować się w inne aktywności, na które będzie miał więcej czasu na emeryturze. Zgodnie z modelem Wanga i in. (2011) jeśli z biegiem czasu emerytura u danej osoby umożliwia jej zainwestowanie dużej ilości zasobów, na przykład poprzez rozwijanie nowych pasji, co może wywołać pozytywną zmianę poziomu przystosowania. Osoba z pasją harmonijną pracy przed przejściem na emeryturę dobrze zarządza swoją pracą i zaangażowaniem w innych sferach życia, przygotowując się do zmian, które zajdą na emeryturze. Ponadto skupia się na planowaniu swojej emerytury, co sprzyja przystosowaniu do emerytury (Yeung, 2013). Te strategie funkcjonowania mogą minimalizować negatywne skutki przejścia na emeryturę, czego nie można wskazać w zachowaniu właściwym dla pasji obsesyjnej.

Jak podkreślono pasja harmonijna pracy pozwala na zaangażowanie się z satysfakcją w inne aktywności niż praca. Pasja harmonijna, słabiej niż pasja obsesyjna, jest związana z postrzeganiem aktywności – pasji, jako część siebie (Mudło–Głagolska i

in., 2019). Pozwala to przypuszczać, że w przypadku pasji obsesyjnej, wewnętrzna i zewnętrzna kontrola będą „wymuszać tożsamość związaną z pracą” (Vallerand, 2015, s. 396), co może generować poczucie pustki w tożsamości po przejściu na emeryturę, trudności w organizowaniu swojego nowego życia, a tym samym gorszym przystosowaniem.

Pasję należy rozpatrywać jako zasób, dlatego warto odwołać się do modelu dynamicznego opartego na zasobach (Wang i in., 2011), aby przewidywać funkcjonowanie po przejściu na emeryturę. U pasjonata obsesyjnego praca stanowi o jego tożsamości, jest podstawą dla jego poczucia wartości. Wraz z utratą pracy zasoby emeryta, poczucie tożsamości i własnej wartości spadają. Doświadcza on negatywnej zmiany poziomu dobrostanu, który już w czasie aktywności zawodowej był niższy niż u pasjonata harmonijnego. Jednak możliwe jest, że z czasem, kiedy pasjonat obsesyjny odpocznie po wzmożonej aktywności zawodowej, pozna niewykorzystane dotąd sposoby spędzania wolnego czasu, zaangażuje się w nowe, autonomiczne środowisko, co z kolei będzie sprzyjało pozytywnej zmianie dotychczasowego dobrostanu. Można przypuszczać, że obsesyjny pasjonat pracy, na emeryturze może także zaangażować się w jakąś aktywność w obsesyjny sposób. Niemniej możliwe jest, że taka osoba regularnie angażując się w środowisko wspomagające autonomię będzie mogła zaangażować się w zajęcie w bardziej harmonijny sposób i obniży poziom obsesyjnego wymiaru nowej pasji.

Aldwin i Revenson (1987) wskazały istnienie negatywnego sprzężenia zwrotnego pomiędzy stanem zdrowia psychicznego i używaniem nieefektywnych strategii radzenia. Pasja obsesyjna wiąże się z nieadaptacyjnymi strategiami radzenia sobie (Mudło–Głagolska i Larionow, 2021). Aldwin i Revenson (1987) stawiają tezę, że w przypadku wyjściowo gorszej kondycji psychicznej oraz zdarzeń większej wagi, istnieje większe prawdopodobieństwo, że ludzie wykorzystywać będą nieefektywne strategie radzenia sobie, które wzmagają psychologiczny dystres i zwiększają prawdopodobieństwo wystąpienia problemów w przyszłości, co w efekcie nie wspiera przystosowania. Można przypuszczać, że w przypadku pasji obsesyjnej zaobserwuje się opisaną przez Aldwin i Revenson (1987) prawidłowość.

Reasumując zauważa się pozytywną zależność pasji harmonijnej ze wskaźnikami dobrostanu na emeryturze. W przypadku zależności pasji obsesyjnej z tymże dobrostanem trudno określić kierunek zależności. W literaturze dotąd nie został podjęty temat czasu, który osoba odczuwa negatywne skutki utraty obiektu pasji. Dodatkowo nie wiadomo po jakim czasie osoba znajduje nowy obiekt pasji oraz czy charakter

zaangażowania w nową aktywność odzwierciedla wcześniejszy charakter pasji pracy. Jednak można przypuszczać, że zależność pasji obsesyjnej pracy jest związana negatywnie bądź niezwiązana z dobrostanem ocenianym na emeryturze.

Podsumowując przypuszcza się, że:

H3.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z dobrostanem na emeryturze.

H3.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z dobrostanem na emeryturze.

5.3.4. Czy siła zależności pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) i dobrostanu różni się w zależności od etapu przejścia na emeryturę?

Odpowiedzi na zadane pytanie częściowo udzielono w podrozdziale 5.2.2. i 5.2.3, ale w tym miejscu należy tę kwestię doprecyzować.

Pasja harmonijna, w odróżnieniu pasji obsesyjnej, przed przejściem na emeryturę sprzyja wyższej satysfakcji z życia (różne obiekty pasji; Lafrenière i in., 2012) oraz satysfakcji z pracy (pasja pracy; Thorgren i in., 2013) i jest związana z różnymi zasobami sprzyjającymi dobrostanowi – sprężystością psychiczną i zaradczością oraz adekwatną samooceną, otwartością na doświadczenia. Takie zasoby wspierają albo wskazują na wysoki dobrostan w tym okresie. Wraz z przejściem na emeryturę zarówno pasja harmonijna, jak i obsesyjna będzie związana z odczuwaniem dystresu emocjonalnego, co powoduje niższe poczucie dobrostanu. Zgodnie z modelem Wanga i in. (2011) u pasjonatów harmonijnych może nastąpić wzrost zasobów, co pozwoli na powrót do początkowego (przed emeryturą) poziomu dobrostanu bądź nawet je zmaksymalizuje. Jednak wzrost dobrostanu nie będzie stanowił wyłącznie efektu pasji pracy, która była dostępna w czasie pracy zawodowej, lecz także nowych zasobów, na przykład rozwijania pasji związanych z aktywnościami pozazawodowymi z okresu pracy czy innych pasji, które pojawiły się na emeryturze. Zatem oddziaływanie pasji pracy na dobrostan będzie słabsze po przejściu na emeryturę niż w czasie pracy zawodowej.

Podczas gdy pasjonat obsesyjny w czasie aktywności zaprzeczał problemom zdrowotnym, nie podejmował zachowań zdrowotnych możliwe jest, że na emeryturze zaalarmowany swoim stanem zdrowia, bardziej skupi się na dbaniu o zdrowie. Ponadto na emeryturze będzie mógł odpocząć od aktywności zawodowej, zregenerować siły, uwolni się od źródła swojego stresu. Dotąd w literaturze przedmiotu brak jest dowodów na czas trwania konsekwencji utraty obiektu pasji w zależności od jej charakteru, więc należy opierać się wyłącznie na przesłankach teoretycznych. Niemniej wydaje się, że z

czasem (po przejściu na emeryturę) na skutek regeneracji organizmu poziom dobrostanu będzie wyższy, mimo że równocześnie w tym czasie pasjonat może cierpieć z powodu chorób przewlekłych.

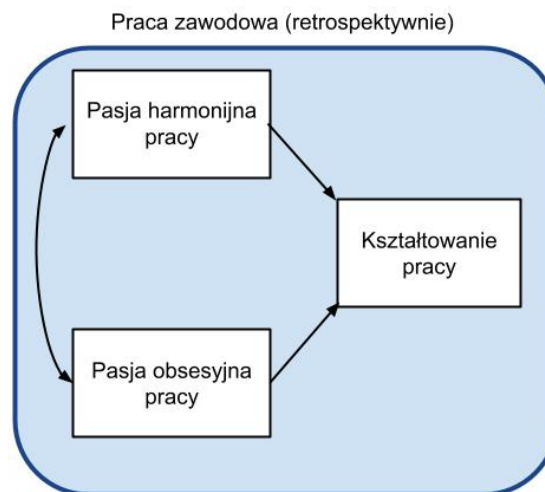
Z kolei w przypadku pasji harmonijnej także istotną rolę będą odgrywały procesy regeneracyjne oraz zachowania zdrowotne, w które pasjonat będzie się angażował i które zostaną szybciej aktywowane niż w pasji obsesyjnej. Przypuszcza się o mniejszym prawdopodobieństwie pojawienia się chorób przewlekłych związanych z pracą.

Z związku z tym wyprowadza się następujące hipotezy:

H4.1. Pozytywna zależność pomiędzy harmonijną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze.

H4.2. Negatywna zależność pomiędzy obsesyjną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze.

5.3.5. Jaki jest związek pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) z kształtowaniem pracy?



Rysunek 5. Model zależności pomiędzy pasją pracy a kształtowaniem pracy.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej.

Od pracownika z pasją oczekuje się bardziej proaktywnego zachowania w pracy. Proaktywne zachowanie odnosi się do działań, które są inicjowane przez samego siebie, zorientowane na przyszłość i definiowane jako „podejmowanie inicjatywy w poprawianiu obecnych warunków lub tworzeniu nowych; wymaga raczej

zakwestionowania status *quo* niż biernego przystosowania się do obecnych warunków” (Crant, 2000, s. 436; Grant, Ashford, 2008).

Bliską definicji pasji przedstawionej przez Valleranda i in. (2003) zaproponowali Zigarmi i in. (2009). Główną różnicę pomiędzy modelami stanowi to, że w modelu Zigarmiego i in. (2009) nie uwzględniono procesu internalizacji zajęcia w tożsamości osoby. Niemniej z uwagi na ograniczoną liczbę badań, w których oceniano zależność pomiędzy pasją a zachowaniami proaktywnymi zdecydowano się do niego odwołać. Jednym z elementów koncepcji pasji według Zigarmiego i in. (2009) był komponent behawioralny zaangażowania, który wiązał się z takimi konsekwencjami jak satysfakcja (Harter i in., 2002; Salanova i in., 2005; Wellins i in., 2005), organizacyjne zachowania obywatelskie (Fischer i Smith, 2006), rozszerzenie ról, prospołeczne zachowanie lub proaktywne zachowanie (Sonnentag, 2003) oraz zdrowie lub dobre samopoczucie jednostki (Andreassen i in., 2007; Harter i in., 2002; Salanova i in., 2003).

Motywacja do podejmowania proaktywnego zachowania według Parkera i in. (2010), zależy od trzech czynników: (1) czy dana osoba wierzy, że może to zrobić, (2) powodów, dla których chce to zrobić (na przykład dlatego, że wiąże się to z ich obecnymi lub przyszłymi celami; Eccles i in., 1983), oraz (3) skąd pochodzi energia do zrobienia tego (dotyczy pobudzenia poprzez doświadczenie pozytywnego afektu o wysokiej aktywacji; Bindl i in., 2012). Pierwszy czynnik w dużym stopniu zależy od poczucia kompetencji, podczas gdy drugi w dużym stopniu zależy od poczucia autonomii.

To, czy aktywność (lub praca) staną się pasją osoby uwarunkowane jest możliwością zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych (Vallerand i in., 2003). Osoby z pasją harmonijną, rozwijając, angażując się w swoją pasję podejmują aktywności, działania czy zachowania, które pozwalają na zaspokajanie podstawowych potrzeb psychologicznych (Mudło–Głagolska, 2019a).

Wrzesniewski i Dutton (2001) twierdzą, że ludzie starają się zaspokoić trzy potrzeby podczas kształtowania pracy: (1) potrzebę kontroli i znaczenia, (2) potrzebę pozytywnego obrazu siebie oraz (3) potrzebę więzi z innymi. Te trzy potrzeby w dużej mierze pokrywają się z postulowanymi w teorii autodeterminacji potrzebami autonomii, kompetencji i pokrewieństwa. Zatem kształtowanie pracy może być zarówno wskaźnikiem internalizacji, jak i mechanizmem prowadzącym do internalizacji, ponieważ, aby praca miała większe znaczenie dla pracownika, musi stać się bardziej spójna z jego celami i wartościami. W związku z tym im silniej autonomicznie zinternalizowana jest pasja tym obserwuje się wyższą skłonność do kształtowania pracy.

Należy zwrócić uwagę na role, jakie pełnią pracownicy w organizacji (Ilgen i Hollenbeck, 1991). Rola jest definiowana jako połączenie formalnych i nieformalnych elementów zadania, a pracownicy w różnym stopniu inicjują włączenie lub przekształcenie nowych elementów zadania, aby rola była zgodna z ich aspiracjami i umiejętnościami (Grant i in., 2010). Parker i in. (1997), uwzględniając koncepcję orientacji na rolę stwierdzili, że zarówno kompetencja, jak i autonomia są niezbędne dla rozwoju tejże roli (Parker, 1998). Z uwagi na konieczność doświadczenia poczucia autonomii i kompetencji wyłącznie osoby z pasją harmonijną tę rolę będą mogli rozwijać. Dla pracowników z pasją harmonijną angażowanie się w takie zachowania jest sposobem na dalsze inwestowanie w rolę zawodową. Pasja pracy skłania pracowników do nadawania priorytetów i ochrony roli zawodowej. W ten sposób, aktywnie inwestując czas, energię i zasoby w rolę zawodową, pracownik aktywnie kształtuje swoje doświadczenie zawodowe i komunikuje, że jego praca znaczy dla niego więcej niż tylko codzienne zadania, tym samym rozwija pasję pracy i maksymalizuje konsekwencje jej oddziaływania, na przykład zaangażowanie i satysfakcję z pracy poprzez zwiększenie zasobów pracy (Tims i in., 2013), a także prowadzi do pozytywnej tożsamości zawodowej i zwiększonego znaczenia pracy (Wrzesniewski i Dutton, 2001).

Kształtowanie pracy wymaga intencjonalności, jednostki podejmują świadomą decyzję, czy wyznaczyć i dążyć do proaktywnego celu (Parker i in., 2006). W przypadku zaangażowania w pasję obsesyjną kształtowanie pracy może wiązać się z ryzykiem dla *ego* lub wizerunku, ponieważ jego spontaniczny charakter oznacza, że nie można upatrywać niepowodzeń w jego realizacji w okolicznościach zewnętrznych (Grant i Ashford, 2008). Może też spotkać się z oporem innych osób i stwarzać problemy interpersonalne (Bolino i in., 2010), co także stanowi zagrożenie dla podtrzymania pozytywnego wizerunku siebie.

Podstawą do analizy zależności pomiędzy pasją pracy a kształtowaniem pracy może być uwzględnienie procesu regulacji autonomicznej lub kontrolowanej. Źródła zaangażowania w proaktywne zachowania można upatrywać w autonomicznej i kontrolowanej motywacji, chociaż według Parkera i in. (2010), proaktywne zachowanie jest z definicji autonomicznie regulowane. Wang i in. (2008) wykazali, że pasja harmonijna była pozytywnie związana z zidentyfikowaną regulacją i regulacją wewnętrzną, podczas gdy pasja obsesyjna z regulacją zewnętrzną oraz regulacją introjektowaną.

Angażowanie się z aktywności związane z pasją jest dla osoby przyjemne (Vallerand i in., 2003), a osoby dążą do proaktywnych celów, jeśli związane z nimi zadania są szczególnie przyjemne lub wewnętrznie motywujące. Jeśli chodzi o zintegrowaną motywację, jednostki „przyjmują” i internalizują wartości we własnej tożsamości. Tak więc, podobnie jak w przypadku motywacji wewnętrznej, Parker i in. (2010) argumentowali, że zintegrowana motywacja, właściwa pasji harmonijnej, może być silną siłą napędową proaktywności. Oznacza to, że jednostki będą wyznaczać i dążyć do proaktywnych celów, aby zrealizować ważne cele życiowe lub wyrazić wartości, które są dla nich kluczowe. Zidentyfikowana regulacja, leżąca u podstaw pasji harmonijnej może również skłaniać do proaktywności, ponieważ jednostki „uznają, że zmiana w kierunku przewidywanego przyszłego wyniku jest ważna dla nich samych i/lub dla innych” (Parker i in., 2010, s. 838).

Dla osób z pasją obsesyjną angażowanie się pasję jest sposobem na podtrzymanie pozytywnego obrazu siebie, poczucia wartości (Mageau i in., 2009). Chęć poczucia się lepiej ze sobą może skłonić jednostki do zdobycia przydatnych informacji na temat ich wyników i poszukiwania informacji zwrotnej (Ashford i in., 2003). Niemniej jednak, chociaż kształtowanie pracy może być motywowane regulacją introjektowaną, właściwą pasjonatom obsesyjnym, jest mało prawdopodobne, aby ta forma motywacji była efektywna. W niektórych przypadkach może również tłumić proaktywność. Na przykład Parker i Collins (2010) wykazali, że silna orientacja na osiągnięcie celów (w której jednostki kładą duży nacisk na aprobatę) jest negatywnie powiązana z proaktywnymi zachowaniami w pracy, co, jak sugerowali, wynika z tego, że osoby te nie chcą „ryzykować ” bycia postrzeganym jako niekompetentny podczas angażowania się w nowe lub trudne zachowania.

Podsumowując, biorąc pod uwagę procesy motywacyjne leżące u podstaw pasji można przypuszczać, że pracownicy z pasją harmonijną są aktywni w inicjowaniu zmian w cechach fizycznych, poznawczych lub społecznych ich pracy, przekształcają pracę tak, aby była zgodna z ich zainteresowaniami i wartościami (Slemp i Vella-Brodrick, 2013). Pracownicy ci mogą aktywnie przeprojektowywać swoje miejsce pracy w procesie oddolnym, w którym zmieniają granice swoich zadań, aby dopasować je do swoich umiejętności oraz stworzyć najlepsze dopasowanie między ich pragnieniami, zasobami i pracą (Berg i in., 2008). Wydaje się, że tuż przed przejściem na emeryturę pasja harmonijna będzie związana z korzystaniem z możliwości kształtowania pracy, co prawdopodobnie będzie jedną z form przygotowywania się do przejścia na emeryturę, a

zatem będzie miało adaptacyjny charakter. To okres, gdy pracownik z pewnością realizuje swoje zobowiązania zawodowe, ma ukształtowane relacje ze współpracownikami oraz poczucie autonomii. Może zmieniać, udoskonalać lub minimalizować interakcje z innymi w pracy, aby dopasować je do ich potrzeb i pragnień. Zamiast aspirować do rozwijania własnej kariery, starsi pracownicy mogą preferować przyjmowanie ról mentorskich (Wong i Tetrick, 2017), co może być specyficzne szczególnie w okresie przed przejściem na emeryturę.

Z kolei pasja obsesyjna pracy jest związana z kontrolowaną internalizacją pracy w tożsamości, w związku z czym osoby odczuwają presję, aby uczestniczyć w czynności zamiast dobrowolnie ją wykonywać. Odczuwana presja podczas wykonywania czynności negatywnie wpływa na doświadczenia emocjonalne jednostki (Vallerand i Houliort, 2003; Vallerand i in., 2010), które w połączeniu z elementem konfliktu i presji, mogą uniemożliwić jednostkom pełne uczestnictwo w aktywności oraz kształtowanie pracy. Osoby z pasją obsesyjną w okresie bliskim przejściu na emeryturę będą podejmować działania, które służą głównie obronie *ego*, mogą być związane z potrzebą udowodnienia swojej wartości sobie i innym. Pasja obsesyjna jest związana z podejmowaniem działań maksymalizujących dotychczasowe zaangażowanie w celu uzyskania osiągnięć, nie pozostawiając przy tym wiele miejsca na działania o charakterze proaktywnym. Mogą także przyjąć postawę obojętności, a nawet unikać zaangażowania, także proaktywnego, mając na uwadze zbliżający się termin przejścia na emeryturę. Kształtują pracę tak, aby chronić swoje zasoby energii, jednocześnie nie osiągając znaczących sukcesów, sensu ani ułatwień w pracy, a w efekcie nie czują zadowolenia płynącego z realizacji pasjonującej, a zatem i ważnej, będącej częścią tożsamości, pracy. Podejmowane przez osoby z pasją obsesyjną działania można określić kształtowaniem pracy, jednak w tym przypadku cel tegoż kształtowania będzie skoncentrowany na podtrzymaniu własnej wartości, ochronie *ego*.

Z powyższej analizy można przede wszystkim wnioskować o pozytywnej zależności pomiędzy pasją harmonijną pracy a kształtowaniem pracy oraz negatywnej lub braku zależności w relacji pasja obsesyjna – kształtowanie pracy.

Wyprowadzono następujące hipotezy:

H5.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z kształtowaniem pracy.

H5.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z kształtowaniem pracy.

5.3.6. Jaki jest związek kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze?

Kształtowanie pracy to przykład zachowania proaktywnego (Wrzesniewski i Dutton, 2001), które jest ukierunkowane na poprawę przystosowania do środowiska oraz poradzenie sobie z wyzwaniami związanymi z kolejnymi ważnymi wydarzeniami życiowymi, co w efekcie sprzyja doświadczaniu dobrostanu. Bakker i in. (2012) stwierdzili, że pracownicy o proaktywnej osobowości byli bardziej skłonni do kształtowania swojej pracy. Porównywalne wyniki uzyskali Plomp i in. (2016) oraz Zhang, i in. (2018).

W badaniu Maurer i Chapman (2017) wykazano, że proaktywna osobowość była pozytywnie związana z satysfakcją z życia u emerytów. W tym ujęciu zakończenie aktywności zawodowej i tym samym rozpoczęcie emerytury stanowią nowy kontekst, nowe wyzwanie, wzmacniając pozytywne konsekwencje proaktywnej osobowości. Zachowania proaktywne specyficzne dla pracy, w tym kształtowanie pracy, po jej zakończeniu są podejmowane przez emeryta z proaktywną osobowością, ale już w innej formie, lub w innej dziedzinie życia, tym samym sprzyjając dobrostanowi na emeryturze. Dobrostan na emeryturze jest efektem wcześniej podejmowanych zachowań proaktywnych wyrażających się w działaniach twórczych i nastawionych na zmianę, co poprawia także twórcze radzenie sobie ze zmianami związanymi z wiekiem (Baltes i Baltes, 1993; Truxillo i in., 2012; Zacher i Frese, 2011).

Zachowania proaktywne są związane z postrzeganiem większej kontroli i swobody nad swoim środowiskiem pracy (Tims i Bakker, 2010; Parker i in., 2010), co sprzyja doświadczaniu wyższego dobrostanu u pracowników. Kształtowanie pracy, jako związana z pracą forma proaktywnego zachowania, zapewnia pracownikom dostosowanie ich indywidualnych potrzeb do wymagań pracy, a tym samym poprawę samopoczucia poprzez doświadczanie pozytywnych uczuć (Slemp i in., 2015; Plomp i in., 2016). Kształtowanie pracy przynosi również pozytywne rezultaty w zakresie, takim jak: poprawa relacji, wzmocnienie indywidualnego celu i zwiększenie znaczenia pracy (Slemp i Vella-Brodrick, 2014).

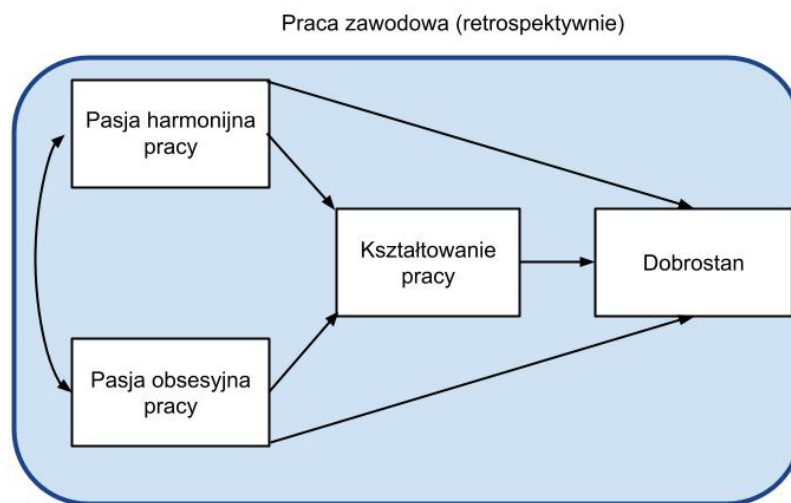
W wielu badaniach potwierdzono pozytywny związek kształtowania pracy z dobrostanem pracowników w różnym wieku (Berg i in., 2010; Nielsen i Abildgaard, 2012; Petrou i in., 2013), zaangażowaniem w pracę (Brenninkmeijer i Hekkert-Koning, 2015; Halbesleben, 2011) i satysfakcją z pracy (Wrzesniewski i Dutton, 2001). Związki te potwierdzono w różnych grupach zawodowych, takich jak inżynierowie (Ghitulescu,

2007), nauczyciele (Ghitulescu, 2007; Leana i in., 2009), naukowcy i studenci (Wellman i Spreitzer, 2011), sprzedawcy (Lyons, 2008) oraz pielęgniarki (Müller i in., 2016).

Badania nad efektami kształtowania pracy dla dobrostanu prowadzone wśród pracowników z różnych grup zawodowych, kulturowych i wiekowych (także w wieku senioralnym) upoważniają do sformułowania hipotezy, że:

H6. Kształtowanie pracy jest pozytywnie związane z dobrostanem na emeryturze.

5.3.7. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej?



Rysunek 6. Model pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej

Kształtowanie pracy jako zindywidualizowane, oddolne podejście, może stanowić drogę dla starszych pracowników do przystosowania się do ich indywidualnych zmian związanych z wiekiem. Poprzez kształtowanie pracy starsi pracownicy – pasjonaci pracy, mogli przywiązywać mniejszą wagę do pewnych aspektów lub całej swojej pracy i zbliżyć się do etapu wycofania się z kariery, jak sugeruje teoria etapów kariery Supera (1980).

Dla pasjonatów kształtowanie pracy, sprzyjające zachowaniu spójności pomiędzy tożsamością zawodową a sposobami realizacji pracy, może stanowić mechanizm

wyjaśniający doświadczenie dobrostanu. Wrzesniewski i in. (2010, 2013) stwierdzili, że kształtowanie pracy jest istotnym narzędziem, które umożliwia ponowne zenergetyzowanie i zredefiniowanie treści, i wyobrażenia pracy w celu zintegrowania osobistych pasji, zainteresowań i mocnych stron w pracy. Tożsamość zawodowa odnosi się do tego, jak ludzie postrzegają i definiują siebie w pracy (Wrzesniewski i Dutton, 2001), co wpływa na role, jakie ludzie przyjmują i na ich późniejsze zachowania i przekonania podczas wykonywania pracy. W związku z tym, że kształtowanie pracy jest procesem aktywnym, pasjonaci pracy proaktywnie tworzą sytuacje, które potwierdzają ich korzystne wyobrażenia o sobie (Schlenker, 1985). Kiedy występuje rozbieżność między tożsamością pracowników a rolami, pracownicy mogą zmienić swoje działania, aby dopasować je do wymagań pracy (Mattarelli i Tagliaventi, 2012; Pratt i in., 2006). Ponadto odkrywają, że poprzez dostosowanie lub przeprojektowanie treści swojej pracy, mogą realizować swoje osobiste pasje zawodowe, a tym samym rozwijać dobrostan w pracy. Wobec tego osoby z pasją harmonijną, redefiniując swoją pracę, doświadczają spójności pomiędzy swoją tożsamością a sposobami realizacji pracy, z kolei dobre dopasowanie skutkuje dobrostanem w pracy (Warr i Inceoglu, 2012). Natomiast brak dopasowania powoduje napięcie, stres i frustrację.

Pasja harmonijna jest związana z przypisywaniem dodatkowego znaczenia wykonywanym zadaniom i rozwijaniem tożsamości zawodowej, co pomaga w buforowaniu związanego z wiekiem zagrożenia stereotypami, i ochronie własnej tożsamości, co także będzie wyjaśniało doświadczeniu dobrostanu w okresie pracy. Starsi pasjonaci pracy mogą zmieniać, udoskonalać lub minimalizować interakcje z innymi osobami w pracy poprzez kształtowanie relacji, aby dopasować je do swoich potrzeb i pragnień zgodnie z wymaganiami pasji. Mogą dystansować się od kolegów i przełożonych, którzy nie podzielają podstawowych wartości pracy albo pasji, co pomaga poprawić zgodność między ich działaniami w pracy a tym, kim postrzegają siebie jako pracowników, a w efekcie będzie wyjaśniało doświadczenie dobrostanu.

Ponadto wyniki badań potwierdzają, że pracownicy wdrażają strategie kształtowania pracy, aby lepiej poradzić sobie z wymaganiami pracy (Tims i Bakker, 2010), co w efekcie prowadzi do dobrostanu. Tak więc osoby z pasją harmonijną pracy autonomicznie kierowani do zwiększania wyzwań w pracy i poszukiwania zasobów doświadczają dobrostanu (Trepanier i in., 2014). W przypadku pasji obsesyjnej poczucie presji i obowiązku czyni osoby mniej zdolnymi do efektywnego wykorzystania zasobów pracy, co wyjaśniało doświadczenie wypalenia zawodowego (Trepanier i in., 2014).

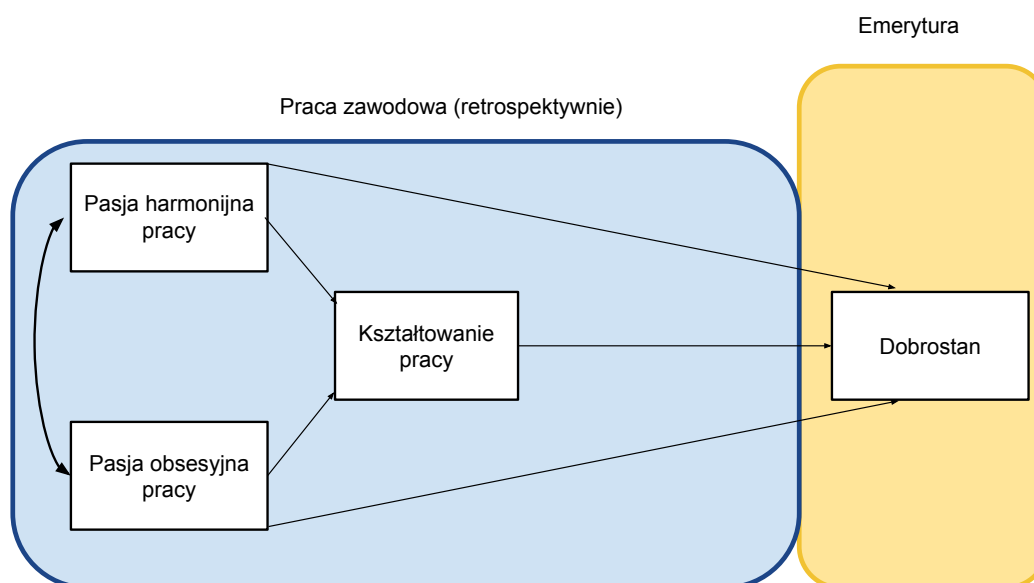
Kształtowanie pracy można postrzegać także jako mechanizm, który pozwala lepiej zaspokoić podstawowe potrzeby psychologiczne pasjonatów pracy, co odczuwane jest jako satysfakcja czy zdrowie. Wrzesniewski i Dutton (2001) sugerują, że pracownicy mogą kształtować zadania w pracy, myślenie o pracy i relacje w pracy. Te trzy wymiary kształtowania pracy pozwalają na zaspokojenie trzech podstawowych potrzeb psychologicznych: autonomii, pokrewieństwa i kompetencji (Deci i Ryan, 2000). Poprzez kształtowanie pracy pasjonaci mogą dostosowywać swoje obecne stanowiska pracy tak, aby lepiej odpowiadały ich potrzebom, wartościom i możliwościom, sprzyjając bardziej zinternalizowanej motywacji do pracy, a tym samym tworząc przyjemniejsze, angażujące i znaczące doświadczenie w pracy (Berg i in., 2010; Wrzesniewski, 2003; Wrzesniewski i Dutton 2001), co łącznie składa się na doświadczenie dobrostanu. Ten teoretyczny model został poparty przez Slempa i Vella-Brodrick (2014), którzy potwierdzili, że kształtowanie pracy pozwala przewidzieć zaspokojenie potrzeb psychologicznych w pracy, co z kolei przewidywało dobrostan. Ghitulescu (2007) zasugerował również, że kształtowanie pracy może sprzyjać zaspokojeniu potrzeb psychologicznych jednostek oraz dopasowaniu między pracownikiem a środowiskiem pracy, co może zmniejszyć ich niepokój i poprawić satysfakcję z pracy. Podczas tego procesu pracownicy mogą doświadczyć znaczenia pracy oraz traktować ją jako część siebie (Slemp i Vella-Brodrick, 2014).

Zarówno w przypadku pasji harmonijnej, jak i obsesyjnej kształtowanie pracy będzie wyjaśniało doświadczenie dobrostanu w okresie pracy zawodowej. Wobec tego pasja pracy poprzez kształtowanie jest związana z dobrostanem w okresie pracy zawodowej (rysunek 6).

Można zatem przypuszczać, że:

H7. Kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.

5.3.8. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze?



Rysunek 7. Model pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją pracy a dobrostanem na emeryturze.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej, Emerytura – pomiar odnoszący się do aktualnej sytuacji.

Dotychczasowe wyniki badań pokazują pozytywny związek między osobowością proaktywną oraz zachowaniami proaktywnymi a dobrostanem. W badaniu Maurer i Chapman (2017) wykazano, że proaktywna osobowość pozytywnie wiąże się z satysfakcją z życia emerytów. Zachowania proaktywne, twórcze i nastawione na zmianę wspierają procesy radzenia sobie ze zmianami związanymi z wiekiem (Baltes i Baltes, 1993; Truxillo i in., 2012; Zacher i Frese, 2011). W tym ujęciu zakończenie aktywności zawodowej i tym samym rozpoczęcie emerytury stanowią nowy kontekst, nowe wyzwanie dla osoby proaktywnej, która chętnie podejmuje się nowych zadań, rozwiązuje trudności, co zwrótnie wzmacnia proaktywność i jej pozytywne konsekwencje. Zachowania proaktywne specyficzne dla pracy, np. kształtowanie pracy, po jej zakończeniu mogą być kontynuowane w innej dziedzinie życia, sprzyjając ogólnemu dobrostanowi i procesowi przystosowania do nowej sytuacji życiowej.

Skuteczność zachowań proaktywnych zależy od trybu regulacji tej aktywności, elastyczności i kreatywności w działaniu vs sztywności i kompulsywności zachowania.

Pasja harmonijna, dzięki autonomicznej regulacji, w latach poprzedzających przejście na emeryturę będzie sprzyjać modelowaniu także innych działań w ten sposób i już wtedy osiągnięciu równowagi między różnymi sferami życia. Takimi działaniami zrównoważonymi z pasją pracy są, na przykład zajęcia rekreacyjne, aktywności skoncentrowane na polepszeniu zdrowia, zobowiązaniach rodzinnych i codziennych czynnościach (Löckenhoff i in., 2012), które działając łącznie sprzyjają przystosowaniu do emerytury w odległej perspektywie.

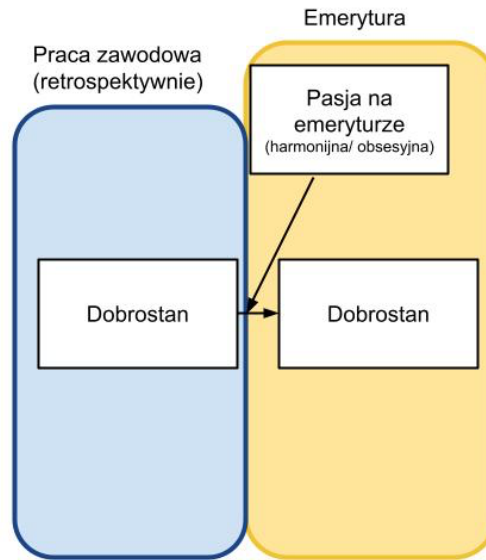
Kształtowanie pracy może pośredniczyć w związku pasji harmonijnej i doświadczeniu dobrostanu na emeryturze. Strategie kształtowania właściwe pracy zawodowej będą stanowić punkt wyjścia do kreowania strategii w czasie wolnym. Wobec tego osoby te najprawdopodobniej będą wykorzystywały znane strategie kształtowania pracy także poza nią, co będzie sprzyjało dobrostanowi na emeryturze. Mając na uwadze, że aktywności na emeryturze nie obowiązują żadne ramy, pole do kształtowania jest zmaksymalizowane, a zatem jeszcze bardziej sprzyja wzrostowi dobrostanu na emeryturze.

Natomiast charakter zaangażowania w pasji obsesyjnej charakteryzuje się sztywnością i brakiem równowagi między różnymi sferami życia, co stanowi czynnik utrudniający podjęcie się nowych zadań, rozwiązywanie konfliktów, czyli także przystosowanie do nowych warunków, na przykład tranzycji do emerytury. W pasji obsesyjnej kształtowanie pracy jak każde zachowanie służy głównie obronie *ego*, więc zdaje się być czynnikiem ryzyka dla przystosowania do emerytury. Po pierwsze dlatego, że już wcześniej osiągnięty dobrostan jest słabszy niż w przypadku pasji harmonijnej, a po drugie dlatego, że trudno tym pasjonatom wypracować elastyczne, proporcjonalne podejście do aktywności w pozazawodowych sferach życia. Osoba po przejściu na emeryturę prawdopodobnie będzie podtrzymywała dotychczas przyjmowane strategie, na przykład związane z unikaniem aktywności pozazawodowych albo sztywnym zaangażowaniem się w taką aktywność, co będzie potęgowało negatywne przystosowanie do emerytury, czyli spadek dobrostanu (rysunek 7).

Można przypuszczać, że:

H8. Kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy a dobrostanem na emeryturze.

5.3.9. Jak pasja na emeryturze moderuje związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej z dobrostanem na emeryturze?



Rysunek 8. Model moderacji pasji na emeryturze w zależności pomiędzy przystosowaniem w dwóch punktach czasowych.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej, Emerytura – pomiar odnoszący się do aktualnej sytuacji.

W teorii przystosowania do emerytury opartej na zasobach Wang i in. (2011) skupili się na mechanizmie przystosowania, u podstaw którego stoją zmiany w zasobach. Emeryci utrzymają właściwe dla siebie samopoczucie, jeśli ich całkowite zasoby nie zmieniają się znacząco po przejściu na emeryturę, na przykład zostanie podtrzymane zaangażowanie się w postaci pasji z okresu pracy zawodowej lub całkiem nowych aktywności. Natomiast doświadczą negatywnych zmian w dobrostanie, jeśli ich zasoby spadną, co może być związane z brakiem zaangażowania w dodatkowe czynności – czyli brak pasji albo choćby zainteresowań.

Lyubomirsky i in. (2005) przedstawiają szereg powodów, dla których zaangażowanie się w różnorodne czynności może przyczynić się do trwałego szczęścia: różnorodność aktywności może pozwolić na zachowanie poczucia nowości, może pomóc uniknąć hedonicznej adaptacji lub może podnieść dobrostan, ponieważ sama różnorodność działania jest przyjemna. Posiadanie różnorodnych pasji może również przyczyniać się do poprawy samopoczucia, ponieważ umożliwia to jednostkom pełnienie

wielu ról społecznych (Adelmann, 1994) lub pozwala ludziom nadal realizować jedną z ich pasji, jeśli nie są w stanie zaangażować się w drugie.

Wyniki wcześniejszych badań pokazują, że większość zajęć rekreacyjnych, czyli preferowanych i przyjemnych działań podejmowanych w czasie wolnym (Kleiber i Nimrod, 2009), przyczynia się do dobrego samopoczucia na emeryturze. Taka aktywność ułatwia odzyskanie siły po doświadczeniu stresu, przywrócenie zasobów społecznych i fizycznych (Pressman i in., 2009). Aktywność rekreacyjna może zapewnić wsparcie społeczne, a zatem pośredniczyć w relacji stres–zdrowie (Coleman i Iso–Aholo, 1993), wzbogacić poczucie sensu życia (Carruthers i Hood, 2004), a także pomóc starszym dorosłym w przystosowaniu się do potencjalnych ograniczeń wynikające z chorób przewlekłych (Hutchinson i Nimrod, 2012), a także przewyciężenia negatywnych skutków różnych wydarzeń życiowych (Janke i in., 2008).

Zgodnie z ustaleniami Philippe'a i in. (2009) można założyć, że zaangażowanie się w aktywność, ale bez pasji, prowadzi do najniższych rezultatów dobrostanu i najwyższego spadku subiektywnej witalności w ciągu jednego roku. Natomiast nie stwierdzono istotnych różnic w poziomie dobrostanu między osobami bez pasji i pasjonatami obsesyjnymi. Z kolei spadek subiektywnej witalności zaobserwowano również u pasjonatów obsesyjnych, ale był niższy niż wśród osób bez pasji (Philippe i in., 2009). St-Louis i in. (2016) wykazali, że pasja harmonijna przewidywała wzrost zadowolenia i zdrowia w ciągu trzech miesięcy, a pasja obsesyjna – wzrost objawów fizycznych (między innymi: bóle głowy, zawroty głowy, ból brzucha) i spadek ogólnego zdrowia. Podsumowując, pozytywnego oddziaływania nowej pasji można spodziewać się wyłącznie wtedy, gdy przyjmie ona harmonijny charakter.

Warto podkreślić, że ludzie nowa pasja na emeryturze stanowi jeden ze sposobów na podtrzymanie doświadczenia dobrostanu. W związku z utratą znaczenia w obszarze pracy pasjonaci poszukują innej sfery życia, w której je podtrzymają, w tym przypadku – pasji związanej z czasem wolnym, rekreacyjnymi aktywnościami. Niemniej, jak podkreślono wcześniej, pozytywnego oddziaływania nowej pasji można spodziewać się wyłącznie wtedy, gdy przyjmie ona harmonijny charakter. Będzie ona sprzyjała wzmocnieniu związku dobrostanu w badanych punktach czasowych. Obsesyjny charakter nowej pasji oraz poczucie straty dotychczasowego obiektu pasji – pracy, łącznie warunkują pogorszenie dobrostanu. Pasja obsesyjna natomiast osłabi dobrostan na emeryturze względem dobrostanu w okresie pracy zawodowej (rysunek 8).

Podsumowując, przypuszcza się, że:

H9.1. Pasja harmonijna na emeryturze wzmacnia związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej i dobrostanu na emeryturze.

H9.2. Pasja obsesyjna na emeryturze osłabia związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej i dobrostanu na emeryturze.

5.3.10. Jak profile pasji pracy są związane z przystosowaniem do emerytury?

Cytowane powyżej badania dotyczące zależności pasji z innymi zmiennymi w znacznej większości były badaniami korelacyjnymi, w których wykorzystano podejście skoncentrowane na zmiennych (Bergman i Magnusson, 1997). Nie pozwalały więc na rozważenie współlistnienia obu wymiarów pasji w tożsamości osoby. Tym samym tego typu analiza ogranicza możliwość uwzględnienia informacji o współlistnieniu wymiarów pasji i przewidywania konsekwencji poszczególnych wzorców pasji. Podejście skoncentrowane na osobie minimalizujące wskazane ograniczenia było stosowane w badaniach nad pasją studiowania (Bélanger, Ratelle, 2021; Mudło–Głagolska i Larionow, 2023) i pasją pracy (Mudło–Głagolska, 2022).

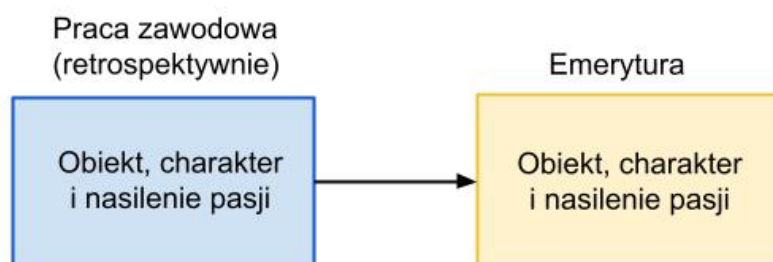
We wcześniejszych badaniach wyróżniano trzy (Mudło–Głagolska i Larionow, 2023) lub cztery profile pasji studiowania (Bélanger i Ratelle, 2021) oraz cztery profile pasji pracy (Mudło–Głagolska, 2022).

Studenci z wysokim wynikiem pasji harmonijnej (wysoki i optymalny profil) zgłaszali najbardziej pozytywne wskaźniki funkcjonowania akademickiego, podczas gdy studenci o niskim profilu wykazywali najgorszy poziom funkcjonowania akademickiego (Bélanger i Ratelle, 2021; Mudło–Głagolska i Larionow, 2023). Natomiast pracownicy z niskim wynikiem zarówno harmonijnej, jak i obsesyjnej pasji pracy uzyskali najgorsze wyniki w zakresie dobrostanu (Mudło–Głagolska, 2022). Wydaje się, że w kontekście przystosowania do emerytury przywołane wzorce oddziaływania profili pasji pracy będą podobne spójne z wcześniejszymi doniesieniami. Celowo nie uwzględnia się profilu o charakterze bardziej obsesyjnym aniżeli harmonijnym, ponieważ we wcześniejszych badaniach taki profil nie został wyróżniony.

Wobec tego przypuszcza się, że:

H10. Profile z wysokimi wynikami pasji harmonijnej pracy są związane z lepszym przystosowaniem do emerytury w porównaniu z osobami bez pasji.

W odpowiedzi na drugi cel badania postanowiono sprawdzić, czy osoby z pasją do pracy znajdą po przejściu na emeryturę inny obiekt pasji, a jeśli tak, to jaki charakter ma ich zaangażowanie (pasja harmonijna/ pasja obsesyjna) (rysunek 9).



Rysunek 9. Schemat badania.

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. Praca zawodowa (retrospektywnie) – pomiar odnoszący się do okresu ostatniej pracy zawodowej, Emerytura – pomiar odnoszący się do aktualnej sytuacji.

Podstawę teoretyczną prezentowanego badania stanowi Dualistyczny model pasji (Vallerand i in., 2003) i teoria autodeterminacji (Ryan i Deci, 2000). Autorka prezentowanej pracy opiera się także na hipotezie o pasji jako przystosowującej się do bieżących zadań rozwojowych (Mudło–Głagolska, 2019b).

Podobnie jak aktywność zawodowa, aktywność rekreacyjna stanowi istotny filar kształtujący tożsamość (Newman i in., 2014). Może stanowić obszar, który rekompensuje utratę obecnej (poprzedniej) tożsamości zawodowej. Zgodnie z teorią autodeterminacji (Ryan i Deci, 2000) ludzie są zdeterminowani, aby zaspokoić swoje podstawowe potrzeby psychologiczne, a gdy okaże się to niemożliwe w jednej dziedzinie – tutaj pracy, mogą spróbować to osiągnąć w innej dziedzinie, na przykład czasie wolnym (Vallerand, 2000). Podobnie, w modelu utrzymania znaczenia (Heine i in., 2006), wskazano, że ludzie mają potrzebę doświadczania sensownego życia. Kiedy ta potrzeba znaczenia jest zagrożona w jednym obszarze życia, prawdopodobnie będzie szukała innej sfery życia, w której znajdzie zagrożone czy utracone znaczenie życia.

Najpierw należy odpowiedzieć na pytanie czy osoby z pasją harmonijną lub obsesyjną pracy po przejściu na emeryturę zaangażują się w nowe pasje.

Wcześniejsze badania pozwalają przypuszczać, że w sytuacji, gdy zaangażowanie w pasję jest niemożliwe, osoba z harmonijną pasją pracy będzie zdolna do zaangażowania się z pasją w inną aktywność po przejściu na emeryturę. Osoba z harmonijną pasją nie odczuwała konfliktu między pracą a innymi czynnościami życiowymi. Oprócz

angażowania się w pracę osoba ta była aktywna także w innych dziedzinach życia, które na przykład po przejściu na emeryturę będą dla niej dostępne. W związku z tym, osoba ta naturalnie zaangażuje się w nową czynność lub podtrzyma (i prawdopodobnie zmaksymalizuje) udział w realizacji pasji sprzed emerytury. Zgodnie z teorią ciągłości, starsze osoby dorosłe mają tendencję do utrzymywania zaangażowania w zajęcia rekreacyjne, z którymi wcześniej były lub są zaznajomione (van Solinge i Henkens, 2005). Osoby, które preferowały określone zajęcia przed emeryturą, są bardziej skłonne do kontynuowania tych aktywności na emeryturze (de Vaus i Wells, 2004). Ponadto pasja harmonijna jest związana z subiektywną witalnością (Mudło–Głagolska, 2022; Mudło–Głagolska i Larionow, 2023), która z kolei sprzyja zaangażowaniu także w inne pasje.

Osoba z pasją obsesyjną pracy nie angażowała się w działania wykraczające poza jej pracę ponieważ to praca była częścią jej tożsamości. Wobec tego pasjonaci obsesyjni pracy w sytuacji przejścia na emeryturę będą odczuwali pustkę w obszarze tożsamości, która dotychczas była ściśle związana z aktywnością zawodową. Po przejściu na emeryturę, osoba traci pracę, która do tej pory była centralnym obszarem życia danej osoby, determinowała jej poczucie wartości. Zaangażowanie z pasją stanowić wobec tego substytut braku stabilnego rdzenia poczucia własnej wartości. W sytuacji źródła poczucia wartości – pracy, osoba najprawdopodobniej będzie silnie zmotywowana do podjęcia działania skierowanego na odzyskanie tego poczucia, czyli znalezienie innej pasji. Wówczas pasja ta wypełni puste miejsce w tożsamości i podniesie samoocenę, zatem pasjonat obsesyjny może nawet silniej poszukiwać pasji, a następnie obsesyjnie zacząć ją realizować.

Zgodnie z modelem utrzymania znaczenia (Heine i in., 2006) ludzie mają potrzebę doświadczania sensownego życia, a kiedy ta potrzeba znaczenia jest zagrożona w jednym obszarze życia, prawdopodobnie będą szukali innej sfery życia, w której znajdzie zagrożone czy utracone znaczenie. Wcześniejsze badania wykazały, że ludzie szukają sensu, gdy doświadczają frustracji podstawowych potrzeb psychologicznych (Baumeister, 1991; Klinger 1998). Wykazano również, że poszukiwanie sensu było również związane z ruminacją i brakiem autonomii (Steger i in., 2008). Jest to zgodne z dotychczasowymi wynikami badań, w których potwierdzono, że pasja obsesyjna była związana ze świadomym poszukiwaniem sensu (Zhang i in., 2014). Wobec czego można przypuszczać, że osoby z pasją obsesyjną pracy po przejściu na emeryturę także zaangażują się w nową pasję.

Zatem należy przyjąć, że niezależnie od charakteru pasji pracy osoby na emeryturze zaangażują się w nowe pasje .

5.3.11. Jaki charakter ma pasja po przejściu na emeryturę?

Charakter pasji odnosi się do wymiaru pasji harmonijnej albo obsesyjnej. Badania wykazały, że pasja jest względnie stała w czasie pod względem charakteru (Mudło–Głagolska i in., 2019).

W badaniu przeprowadzonym przez Mudło–Głagolską (2019b) ponad połowa osób w wieku późnej dorosłości wskazała pasje związane z czasem wolnym o harmonijnym charakterze (65,38%). Około 7% miało pasję o charakterze obsesyjnym.

W badaniach pasji pracy i innych pasji Mudło–Głagolskiej (praca nieopublikowana) wykazano, że osoby aktywne zawodowo mogą mieć więcej niż jedną pasję, najczęściej dwie. Większość uczestników deklarowała posiadanie dwóch pasji (pasji pracy i innej pasji), obu o charakterze harmonijnym (66,36% próby). Rzadkim zjawiskiem jest posiadanie pasji o mieszanym charakterze, to znaczy jednej pasji harmonijnej i jednej pasji obsesyjnej (2,14%) ale jeszcze rzadsze okazało się współistnienie dwóch pasji obsesyjnych w tożsamości osoby (0,31% respondentów). Niemniej pozwala to przypuszczać, że charakter pasji harmonijnej realizowanej na emeryturze będzie zgodny z pasją pracy z okresu zatrudnienia.

Jednak należy także rozważyć możliwość zmiany charakteru pasji w czasie, uwzględniając rolę otoczenia społecznego. Na pasję obsesyjną znaczący wpływ mają czynniki kontekstowe, takie jak informacje zwrotne od współpracowników czy przełożonych. Czynniki wspierające pasję obsesyjną zdają się być częściej obserwowane w czasie zatrudnienia aniżeli na emeryturze. Gdyby obsesyjny pasjonat był zaangażowany w środowisko społeczne wspierające autonomię, jego pasja mogłaby stać się bardziej harmonijna i mniej obsesyjna. Niemniej możliwa jest także sytuacja, że pasjonat obsesyjny pracy w sytuacji utraty pracy pozostaje w dotychczasowym mało wspierającym autonomię środowisku społecznym, co sprawia, że jeśli odnajdzie nową pasję, będzie ona miała także charakter obsesyjny.

Podsumowując, w przypadku pasjonatów zaobserwuje się tendencję do replikowania charakteru pasji, co oznacza, że na charakter pasji na emeryturze najprawdopodobniej będzie odpowiadał charakterowi pasji pracy.

Niewielka liczba badań z tego zakresu pozwala postawić szerszą hipotezę, że:
H11. Charakter pasji na emeryturze odzwierciedla charakter pasji pracy.

5.3.12. Jaki obiekt pasji mają ludzie po przejściu na emeryturę?

Treść pasji można uznać za dostosowanie do realizowanych zadań rozwojowych (Mudło–Głagolska, 2019b). Pasja harmonijna pozwala modyfikować własną tożsamość, umożliwiając porzucenie poprzedniej części tożsamości i zintegrowanie nowego statusu, a także pełne zaangażowanie w nowe działania. Pasja obsesyjna wiąże się ze silną integracją obiektu pasji w tożsamości, a więc niską gotowością do jej rewizji. Można założyć, że ludzie z harmonijną pasją mogą zmienić przedmiot swojej pasji z powodu ważnych wydarzeń życiowych, podczas gdy ludzie z obsesyjną pasją pozostaną sztywno zaangażowani w dotychczasową pasję. W przypadku przejścia na emeryturę zaangażowanie w pracę jest niemożliwe, pasjonaci ci będą cierpieć z powodu negatywnych konsekwencji psychologicznych utraty ważnej części własnej tożsamości. Niemniej w celu podtrzymania poczucia własnej wartości najprawdopodobniej odnajdą nową pasję.

W średnim i późnym wieku dorosłym szczególnie popularne są pasje związane z czasem wolnym (Mudło–Głagolska, 2019b). Jest to okres, w którym ludzie mogą angażować się w działania, na które wcześniej nie mieli wystarczająco dużo czasu. Po przejściu na emeryturę wiele osób angażuje się w zachowania zdrowotne, takie jak regularne ćwiczenia lub szukanie opieki i porad medycznych (Cozijnsen i in., 2013; Insler, 2014). Taka zmiana przedmiotu pasji jest charakterystyczna dla ludzi z harmonijną pasją i jest wysoce prawdopodobne, że działania związane z dobrym zdrowiem staną się nowym obiektem pasji.

Na podstawie przytoczonych wyników można stwierdzić, że prawdopodobne jest, iż pasja harmonijna, po przejściu na emeryturę, będzie związana kontynuowaniem angażowania się w pasję związaną z aktywnością realizowaną w czasie wolnym albo podjęcie pasji skierowanej na ochronę zdrowia, szczególnie aktywność sportową. Podsumowując, nowa pasja na emeryturze dotyczy obiektów – dostępnych w tym okresie, czyli najpewniej czasu wolnego i związanych z nim relacji, zdrowia i czynności domowych (Mudło–Głagolska, 2019b).

Przypuszcza się, że:

H12. Pasje na emeryturze związane są z czasem wolnym i aktywnością sportową.

5.3.13. Jakie nasilenie ma pasja po przejściu na emeryturę?

Udowodniono, że poziom harmonijnej pasji nie zmienia się w ciągu życia, podczas gdy poziom pasji obsesyjnej maleje wraz z wiekiem, a następnie powyżej 40. roku życia wzrasta (Marsh i in., 2013; wiek: 12–100). W badaniu Mudło–Głagolskiej (2019b) potwierdzono, że pasjonaci w różnych fazach rozwoju nie różnili się siłą pasji harmonijnej. Natomiast adolescenty osiągnęli istotnie wyższy wynik pasji obsesyjnej niż pasjonaci obsesyjni w okresie średniej dorosłości (Mudło–Głagolska, 2019b). Nie zbadano jeszcze, czy przeżywanie kryzysu, jakim jest przejście na emeryturę, wpływa na zmianę intensywności pasji. Wcześniejsze badania Mudło–Głagolskiej (praca nieopublikowana) w próbie pracowników dostarczyły informacji, że w sytuacji współwystępowania dwóch pasji – pasja harmonijna związana z rekreacyjną aktywnością jest wyższa niż pasja harmonijna pracy.

Niemniej trudno jest jednoznacznie określić jakie nasilenie będą miały pasje po przejściu na emeryturę, zatem uznaje się, że *pytanie ma charakter eksploracyjny*.

5.4. Zmienne, wskaźniki i metody pomiaru

W celu dokonania trafnej oceny przystosowania do emerytury należy przeanalizować wyniki ogólnego dobrostanu, a także jego składowych, pod kątem zmian w czasie. Podkreśla się, że przystosowanie można ocenić wyłącznie analizując zmienność w ich poziomach przed przejściem na emeryturę i po przejściu na emeryturę (Gall i in., 1997). Wskaźniki przystosowania do emerytury nie zostały jednoznacznie wskazane w literaturze przedmiotu. Na przykład Henning i in. (2019), czerpiąc z teorii autodeterminacji (Ryan i Deci, 2000), przystosowanie do emerytury zoperacjonalizowali jako zmianę pomiędzy poziomami w zaspokojeniu trzech podstawowych potrzeb psychologicznych (autonomii, kompetencji i relacji). Ryff (2014) z kolei wskazuje, że dobrostan psychiczny może być traktowany jako wyznacznik przystosowania rozumianego jako pozytywna adaptacji do kryzysu. Pozytywna adaptacja ma miejsce, gdy zostaną wykorzystane dostępne zasoby, aby poradzić sobie z sytuacją kryzysu. Dobrostan fizyczny jest uważany za najważniejszy czynnik, który ma pozytywny wpływ

na dobrostan psychiczny, społeczny i materialny osób starszych (Won i in., 2020). Symptomy zdrowia psychicznego postrzega się jako miarę subiektywnego dobrostanu (Luhmann i in., 2012).

Zdecydowano się na zoperacjonalizowanie pozytywnego przystosowania do emerytury przy pomocy konstruktów określających aspekty zdrowia – niskiego poziomu negatywnych symptomów somatycznych, niepokoju, niskiego poziomu depresji, oraz jednego z markerów dobrostanu psychicznego – wysokiego poziomu subiektywnej witalności. W badaniu uwzględniono globalny wskaźnik dobrostanu stanowiący sumę wyników symptomów somatycznych, lękowych i depresyjnych oraz subiektywnej witalności. Przystosowanie do emerytury zoperacjonalizowano jako różnicę wyników dobrostanu w na emeryturze i w okresie pracy zawodowej.

Przekonanie o słuszności wykroczenia poza miary dobrostanu hedonistycznego (Diener i in., 2002) w ocenie poziomu przystosowania wynika z wniosków zaprezentowanych między innymi w pracy Ryan'a i Deci'ego (2001). Badacze podkreślili, że niektóre warunki, które sprzyjają poczuciu dobrostanu hedonistycznego, nie sprzyjają poczuciu dobrostanu eudajmonistycznego. Nix i in. (1999) wykazali, że sukces w działaniu przy jednoczesnym odczuciu presji był predyktorem pozytywnego afektu, natomiast nie stanowił predyktora subiektywnej witalności – markera dobrostanu. Z drugiej strony odniesienie sukcesu w działaniu przy jednoczesnym poczuciu autonomii było predyktorem obu tych zmiennych. Zatem dzięki zastosowaniu konstruktów subiektywnej witalności, przy wskaźnikach z obszaru dobrostanu hedonistycznego (symptomów lęku i depresji), oraz wskaźniku zdrowia fizycznego – symptomów somatycznych, zostanie zaprezentowany pełny poziom przystosowania. Subiektywna witalność pierwotnie rozpatrywana była w kategorii dobrostanu eudajmonistycznego (Ryan i Deci, 2001), jednak późniejsze prace empirycznie wykazały, że należy rozpatrywać ją zarówno w kategorii dobrostanu hedonistycznego, jak i eudajmonistycznego (Henderson i in., 2013; Huta, 2013).

Kolejnym aspektem jest stabilność. Dobrostan w ujęciu hedonistycznym fluktuuje wokół względnie stabilnej wartości, która determinowana jest genetycznymi predyspozycjami jednostki (przegląd: Sheldon i Lyubomirsky, 2007). Oznacza to, że osoba może doświadczać trudnych wydarzeń życiowych, które krótkoterminowo obniżają poczucie dobrostanu, jednak w dłuższym czasie osoba adaptuje się do zmian i powróci do punktu bazowego. Zatem wykorzystanie wyłącznie miar dobrostanu hedonistycznym nie pozwala na ocenę wpływu pasji pracy czy kształtowania pracy na

przystosowanie do emerytury. Z kolei w badaniach nad eudajmonistycznym dobrostanem wykazano wpływ doświadczeń życiowych na zmiany dobrostanu (Ryff, 2014), co pozwala przypuszczać, że oddziaływanie pasji oraz kształtowania pracy będą szczególnie zauważalne w relacji pomiędzy dobrostanem w okresie zatrudnienia i na emeryturze.

Dlatego też mimo że w hipotezach skoncentrowano się głównie na związkach z ogólnym wynikiem dobrostanu, to nie należy zapominać, że przyjęte jego wskaźniki czerpią zarówno z podejścia hedonistycznego, jak i eudajmonistycznego, a zatem różnie mogą być związane z pasją czy kształtowaniem pracy. Dlatego też oprócz wyjaśnienia uwarunkowań dobrostanu jako całości, przeanalizowano związki z symptomami somatycznymi, lęku i depresji oraz subiektywnej witalności osobno.

W modelu wyróżnia się zmienne zależne, niezależne, pośredniczące oraz moderujące.

Wskaźnikiem ogólnego dobrostanu jest wystandaryzowany wynik zmiennych – symptomów somatycznych, lęku i depresji oraz subiektywnej witalności. Natomiast wskaźnikiem przystosowania do emerytury jest różnica wyniku dobrostanu na emeryturze i dobrostanu w czasie pracy zawodowej.

Zmienne niezależne w prezentowanym badaniu to pasja harmonijna pracy oraz pasja obsesyjna pracy. Pasję pracy według Dualistycznego modelu pasji Valleranda i in. (2003) określa się jako silną skłonność do angażowania się w pracę, którą osoba lubi i uważa za ważną, w której realizację inwestuje czas i energię, praca stanowi wskaźnik jej tożsamości, co wskazuje na kryteria pasji. Pasja harmonijna pracy nie jest związana z doświadczeniem konfliktu z innymi dziedzinami życia – życiem rodzinnym, czasem wolnym, daje poczucie spełnienia. Pasja obsesyjna pracy powoduje konflikt z innymi sferami życia i jest jedynym źródłem poczucia własnej wartości pracownika (Lafrenière i in., 2011).

Kształtowanie pracy stanowi zmienną pośredniczącą. Kształtowanie pracy jest spontaniczną aktywnością, nastawioną na zmiany i usprawnianie pracy własnej podejmowaną przez pracownika. Przyjmuje trzy formy: kształtowanie zadań w pracy, myślenia o pracy oraz relacji w pracy (Wrzesniewski i Dutton, 2001).

Zmienną moderującą jest pasja na emeryturze. W tym przypadku wybór pasji nie został ograniczony do pracy, a osoba mogła określić dowolny obiekt pasji.

W celu zrealizowania drugiego celu badania uwaga została skupiona wyłącznie na pasji – jej obiekcie, charakterze i nasileniu, w dwóch etapach przejścia na emeryturę (rok przed emeryturą i rok później).

Zmiennymi kontrolowanymi są zmienne demograficzne: wiek, płeć, stan cywilny, wykształcenie, pozycja w pracy oraz czas od przejścia na emeryturę. Wiek badanych oraz czas od przejścia na emeryturę są określone na skali ilorazowej, wykształcenie na skali porządkowej oraz stan cywilny, płeć, pełnienie funkcji kierowniczej i zawód – nominalnej.

Szczegółowy opis zmiennych i ich wskaźników wraz z metodami pomiaru został zaprezentowany w tabeli 3.

Tabela 3

Zmienne, wskaźniki i metody pomiaru w badaniu własnym

	Zmienna	Wskaźniki	Metoda pomiaru
	<u>Zmienne zależne</u>		
Cel 1.	Dobrostan (ogólny wynik dobrostanu)	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Suma wystandaryzowanych wyników subiektywnej witalności oraz wyników odwróconych w podskalach lęku i depresji i symptomów somatycznych. Wskaźnikiem dobrostanu jest wystandaryzowany wynik wszystkich zmiennych.	Globalny indeks dobrostanu – suma wystandaryzowanych wyników uzyskanych w podskalach lęku (podskale symptomów somatycznych, lęku i depresji z GHQ-28 (odwrócone) i subiektywnej witalności ocenionej za pomocą <i>Skali subiektywnej witalności</i> . Czyli: wynik symptomów somatycznych (odwrócony) + wynik symptomów lęku (odwrócony) + wynik symptomów depresji (odwrócony) + wynik subiektywnej witalności = ogólny wynik dobrostanu
	Symptomy somatyczne	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Wyniki podskali. Zakres punktacji od 0 do 21.	Podskala symptomów somatycznych z <i>GHQ–28</i>
	Symptomy lękowe	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Wyniki podskali. Zakres punktacji od 0 do 21.	Podskala lęku z <i>GHQ–28</i>
	Symptomy depresyjne	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Wyniki podskali. Zakres punktacji od 0 do 21.	Podskala depresji z <i>GHQ–28</i>

Zmienna	Wskaźniki	Metoda pomiaru
Subiektywna witalność	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Wynik skali. Zakres wyników od 5 do 35.	<i>Skala subiektywnej witalności</i>
Przystosowanie do emerytury	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Różnica wyników dobrostanu na emeryturze i dobrostanu w okresie pracy zawodowej. Wskaźnikiem przystosowania jest wystandaryzowany wynik.	Wynik uzyskany poprzez zsumowanie wystandaryzowanych wyników podskal symptomów somatycznych, lęku i depresji z GHQ-28 (odwrócone) i subiektywnej witalności ocenionej za pomocą <i>Skali subiektywnej witalności</i> osobno z okresu emerytury i ocenionych retrospektywnie – z pracy zawodowej (powyżej określanych jako dobrostan). Następnie obliczenie różnicy między wynikiem dobrostanu na emeryturze i dobrostanu w okresie pracy zawodowej. Czyli: ogólny wynik dobrostanu na emeryturze – ogólny wynik dobrostanu w okresie pracy zawodowej = przystosowanie do emerytury
<u>Zmienne niezależne</u>		
Pasja harmonijna pracy	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Wynik podskali. Zakres wyników od 1 do 7 (średnia). Im wyższy wynik, tym wyższy poziom pasji harmonijnej pracy. Aby móc określić osobę pasjonatem musi spełniać kryteria pasji (średnia w kryteriach pasji co najmniej 4).	Podskala pasji harmonijnej <i>Skali pasji</i> wraz z kryteriami pasji
Pasja obsesyjna pracy	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Wynik podskali. Zakres wyników od 1 do 7 (średnia). Im wyższy wynik, tym wyższy poziom pasji obsesyjnej pracy. Aby móc określić osobę pasjonatem musi spełniać kryteria pasji (średnia w kryteriach pasji co najmniej 4).	Podskala pasji obsesyjnej <i>Skali pasji</i> wraz z kryteriami pasji
<u>Zmienna pośrednicząca</u>		
Kształtowanie pracy	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Średni wynik podskal. Kształtowanie zadań w pracy, kształtowanie myśli w pracy, kształtowanie relacji w pracy. Zakres punktacji od 5 do 30 dla każdej podskali. Globalny wynik stanowi ich suma. Im wyższy wynik, tym wyższy poziom kształtowania pracy (podskale, wynik globalny).	<i>Kwestionariusz kształtowania pracy</i>
<u>Zmienna moderująca</u>		

	Zmienna	Wskaźniki	Metoda pomiaru
	Pasja na emeryturze	Wskaźnik definicyjno–interferencyjny Aby stwierdzić, że dana osoba ma pasję, musi osiągnąć co najmniej średnią 4 w kryteriach pasji i co najmniej średnią 4 w choćby jednym wymiarze pasji.	<i>Skala pasji</i> (wraz z kryteriami pasji)
Cel 2.	Pasja pracy	Charakter (harmonijna/obsesyjna), nasilenie pasji	<i>Skala pasji pracy</i> wraz z kryteriami pasji)
	Pasja na emeryturze	Obiekt, charakter (harmonijna/obsesyjna), nasilenie pasji	<i>Skala pasji</i> (wraz z kryteriami pasji)
<u>Zmienne socjodemograficzne</u>			
	Płeć	Kobieta, mężczyzna	
	Wiek	Wiek w latach	
	Wykształcenie	Podstawowe – 0, zawodowe – 1, średnie – 2, wyższe – 3	ankieta socjodemograficzna
	Stan cywilny	żonaty/ zamężna, kawaler/ panna, rozwiedziony/a, wdowiec/wa	
	Pozycja w pracy	Kierownik – 1, nie–kierownik – 0	
	Zawód	Zawód	
	Czas od przejścia na emeryturę	W miesiącach	

Źródło: opracowanie własne.

5.5. Narzędzia badawcze

W badaniu wykorzystano narzędzia kwestionariuszowe, a osoby badane oceniały różne parametry (zmienne w badaniu) na zasadzie samooceny. Do oceny dobrostanu zmiennych wykorzystano podskale symptomów somatycznych, lęku i depresji, *Kwestionariusza ogólnego stanu zdrowia (GHQ–28)* Goldberga (1985) w polskiej adaptacji Makowskiej i Merecz (2001), oraz *Skalę subiektywnej witalności* Ryan’a i Frederick, której adaptację i walidację przeprowadziła Mudło–Głagolska (2020). Pasja pracy została oceniona za pomocą *Skali pasji* Marsha i in. (2013) w polskiej adaptacji Mudło–Głagolskiej i in. (2019) dostosowanej do badania pasji pracy. Do pomiaru

kształtowania pracy wykorzystano *Kwestionariusz kształtowania pracy* Slempa i Vella-Brodrick (2013) w polskiej adaptacji Kasprzak i in. (2017).

Do oceny dobrostanu i pasji wykorzystano te same narzędzia dwukrotnie, po raz pierwszy, aby ocenić aktualny dobrostan i pasję (jej obiekt, charakter i siłę), a drugi – aby retrospektywnie zmierzyć dobrostan i pasję pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy pracy zawodowej. Aby zminimalizować wpływ błędu wspólnej metody, każde narzędzie zostało przedstawione w osobnej sekcji, każde na osobnej stronie (oddzielenie przestrzenne; Podsakoff i in., 2003).

5.5.1. Dobrostan

Jako wskaźnik dobrostanu przyjęto łączny wynik samooceny symptomów somatycznych, lęku oraz depresji oraz subiektywnej witalności.

Do oceny symptomów niepokoju, depresji i symptomów somatycznych wykorzystano wybrane podskale *Kwestionariusza ogólnego stanu zdrowia* (GHQ–28) Goldberga (1985), w adaptacji Makowskiej i Merecz (2001). Każda z podskal zawiera po siedem stwierdzeń, a odpowiedzi udziela się na czterostopniowej skali Likerta. Przykładowe stwierdzenie w podskali niepokoju to *Czy ostatnio zmartwienia nie pozwalały Ci spać?*, depresji – *Czy ostatnio myślałeś(aś) o sobie, że jesteś osobą bezwartościową?* Oraz symptomów somatycznych – *Czy ostatnio robiło Ci się na przemian gorąco i zimno?* Im wyższy wynik tym większe nasilenie doświadczanych trudności (Makowska, Merecz, 1981, 2001). Uzyskane wskaźniki rzetelności w niniejszym badaniu należy uznać za zadowalające (tabela 4).

Subiektywna witalność została oceniona w oparciu o wyniki uzyskane w *Skali subiektywnej witalności* Ryan'a i Frederick (1997) w polskiej adaptacji Mudło-Głagolskiej (2020). Skala ta składa się z pięciu twierdzeń, odnoszących się do poczucia energii, żywotności, na przykład *Czuję się pełny życia i wigoru*. Odpowiedzi udziela się na 7-stopniowej skali Likerta od *w ogóle nieprawdziwe* do *bardzo prawdziwe*. Na podstawie dotychczasowych analiz można stwierdzić, że narzędzie te umożliwia trafny i rzetelny pomiar subiektywnej witalności. Skala ta była z powodzeniem stosowana w badaniach nad subiektywną witalnością w Polsce (Larionow i Mudło-Głagolska, 2022; Mudło-Głagolska, 2022; Mudło-Głagolska i Larionow, 2023). W przypadku prezentowanych badań współczynniki rzetelności są zadowalające (tabela 4).

Kwestionariusze uzupełniono najpierw w kontekście aktualnego dobrostanu (będąc na emeryturze), a następnie retrospektywnie, odnosząc się do okresu ostatnich sześciu miesięcy przed przejściem na emeryturę.

5.5.2. Pasja pracy

Skala pasji (Marsh i in., 2013; Vallerand i in., 2003) w polskiej adaptacji Mudło–Głagolskiej i in. (2019) została wykorzystana do oceny pasji pracy. Składa się z dwunastu pozycji po 6 dla pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej. Poszczególne pozycje zostały przystosowane do badania pasji pracy, na przykład: *Moja praca pozostawała w harmonii z pozostałymi czynnościami w moim życiu* (pasja harmonijna) czy *Miałem(am) prawie obsesję na punkcie mojej pracy* (pasja obsesyjna). Do skali dołączono 5 pozycji mierzących kryteria pasji. Pozycje te odnoszą się do czasu poświęcanego pasjonującemu zajęciu, tego, czy osoba je lubi, jest dla niej ważne, określa je jako swoją pasję i uważa za część siebie. Te pozycje także dostosowano do badania pasji pracy, na przykład: *Moja praca była dla mnie ważna*. Zarówno w przypadku skali, jak i kryteriów odpowiedzi udziela się na 7–punktowej skali Likerta od 1 (*zdecydowanie nie zgadzam się*) do 7 (*zdecydowanie zgadzam się*). Punkt odcięcia odróżniający osoby z pasją od osób bez pasji stanowi wartość 4 w kryteriach pasji (średnia sumy wszystkich kryteriów) i co najmniej jednym wymiarze pasji (Vallerand, 2015). Na podstawie dotychczasowych badań *Skalę Pasji* można uznać za rzetelne i trafne narzędzie służące do pomiaru pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej (Mudło–Głagolska i in., 2019). Oceny pasji pracy dokonano retrospektywnie. W prezentowanym badaniu rzetelność pomiaru określona współczynnikami spójności wewnętrznej dla pasji harmonijnej i obsesyjnej pracy, a także kryteriów pasji była zadowalająca (tabela 4).

Skala pasji przystosowana do badania pasji pracy została wykorzystana w szeregu wcześniejszych badań, w których potwierdzono jej rzetelność (Kasprzak i Mudło–Głagolska, 2022; Mudło–Głagolska, 2019a, 2022; Mudło–Głagolska i Larionow, 2021). Niemniej na potrzeby prezentowanego badania zweryfikowano trafność czynnikową w confirmacyjnej analizie czynnikowej (CFA). Zastosowano estymator największej wiarygodności odporny na niespełnienie założeń wielowymiarowego rozkład normalnego (MLR, Marsh i in., 2013). W prezentowanym badaniu model okazał się dopasowany do danych ($\chi^2/df = 133,676/53 = 2,52$, GFI = 0,917, TLI = 0,923, RMSEA [90%CI] = 0,088 (0,071 – 0,106)).

5.5.3. Kształtowanie pracy

Do retrospektywnego pomiaru kształtowania pracy użyto *Kwestionariusza kształtowania pracy* Kasprzak i in. (2018), stanowiącego polską adaptację narzędzia zaprojektowanego przez Slempa i Vella–Brodrick (2013). Kwestionariusz składa się z 15 pozycji, po pięć na każdy z trzech komponentów kształtowania pracy: kształtowanie zadań (na przykład: *Wprowadzałem(am) nowe rozwiązania po to, by usprawnić moją pracę*), myślenia o pracy (na przykład: *Myślałem(am) jakie znaczenie ma moja praca dla sukcesu mojej firmy*) oraz relacji (na przykład: *Dokładałem(am) starań, aby lepiej poznać ludzi w pracy*). Osoba badana na 6-stopniowej skali, od *prawie nigdy* do *bardzo często*, ustosunkowuje się do każdego stwierdzenia. Wartości współczynników spójności wewnętrznej pozwoliły uznać narzędzie za rzetelne (tabela 4).

5.5.4. Pasja na emeryturze

Do określenia tego czy osoba ma pasję i jaki ma ona charakter wykorzystano ponownie *Skalę pasji* (Marsh i in., 2013; Mudło–Głagolska i in., 2019; Vallerand i in., 2003). Wartości współczynników spójności wewnętrznej były zadowalające (tabela 4).

Tabela 4

Podsumowanie wyników rzetelności pomiaru określonych współczynnikami alpha (α) Cronbacha and omega (ω) McDonalda

Zmienna		α (95% CI)	Ω (95% CI)
Praca zawodowa			
Dobrostan w okresie pracy zawodowej	Symptomy somatyczne	0,884 (0,856–0,908)	0,886 (0,861–0,911)
	Symptomy lęku	0,907 (0,884–0,925)	0,909 (0,889–0,929)
	Symptomy depresji	0,852 (0,817–0,882)	0,839 (0,803–0,874)
	Subiektywna witalność	0,859 (0,823–0,888)	0,850 (0,816–0,884)
Pasja pracy	Pasja harmonijna pracy	0,893 (0,866–0,915)	0,895 (0,872–0,918)
	Pasja obsesyjna pracy	0,744 (0,683–0,795)	0,765 (0,714–0,817)
	Kryteria pasji pracy	0,812 (0,765–0,851)	0,831 (0,792–0,869)

Kształtowanie pracy	Kształtowanie zadań w pracy	0,870 (0,837–0,897)	0,873 (0,844–0,901)
	Kształtowanie myślenia o pracy	0,803 (0,754–0,845)	0,796 (0,751–0,842)
	Kształtowanie relacji w pracy	0,803 (0,757–0,843)	0,813 (0,770–0,855)
	Kształtowanie pracy (wynik ogólny)	0,876 (0,847–0,900)	0,874 (0,847–0,900)
Emerytura			
Dobrostan na emeryturze	Symptomy somatyczne	0,812 (0,767–0,850)	0,818 (0,779–0,857)
	Symptomy lęku	0,896 (0,871–0,917)	0,896 (0,873–0,918)
	Symptomy depresji	0,887 (0,860–0,909)	0,862 (0,832–0,893)
	Subiektywna witalność	0,864 (0,829–0,893)	0,838 (0,802–0,874)
Pasja na emeryturze	Pasja harmonijna	0,857 (0,823–0,885)	0,865 (0,835–0,895)
	Pasja obsesyjna	0,829 (0,787–0,864)	0,836 (0,800–0,872)
	Kryteria pasji	0,829 (0,789–0,863)	0,839 (0,802–0,876)

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. α – alfa Cronbacha; ω – omega McDonalda; 95% CI – przedział ufności (95%).

Wszystkie wykorzystane skale można uznać za homogeniczne, ponieważ współczynniki rzetelności przyjmowały wartości przekraczające 0,70 (Lance i in., 2006) (tabela 4).

Do realizacji 1. celu wykorzystano wyniki uzyskane w całym zestawie kwestionariuszy, natomiast celu 2. – wyłącznie wyniki uzyskane za pomocą *Skali pasji* w dwóch wariantach (1. pasja pracy, 2. pasja na emeryturze).

Zadbano o możliwość wykorzystania zastosowanych kwestionariuszy w badaniach *online*. Uzyskano zgodę pierwszego autora polskiej adaptacji *Kwestionariusza kształtowania pracy* (Kasprzak i in., 2017) na wykorzystanie go w badaniach internetowych. W przypadku *Kwestionariusza ogólnego stanu zdrowia* korzystano z wersji elektronicznej zakupionej na potrzeby badania w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. dr. med. J. Nofera w Łodzi. Natomiast adaptacje *Skali Pasji* (Mudło–Głagolska i in., 2019) oraz *Skali subiektywnej witalności* (Mudło–Głagolska, 2020) zostały przeprowadzone przez autorkę niniejszej dysertacji.

5.6. Procedura badania i charakterystyka osób badanych

Badania prowadzono w czasie pandemii COVID-19. Obowiązujące restrykcje znacząco utrudniały kontakt z osobami starszymi. Zatem z uwagi na sytuację epidemiczną w kraju postanowiono przeprowadzić badanie w całości *online*, co wydawało się rozsądnym rozwiązaniem w kontekście zwiększonego ryzyka zakażenia wirusem SARS-CoV-2.

Badania przeprowadzono z zachowaniem standardów etycznych badań psychologicznych, które zawarto w Kodeksie Etyczno-Zawodowym Psychologa Polskiego Towarzystwa Psychologicznego (2001). Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy (Babbie, 2003), a respondenci zostali poinformowani o ogólnym celu i przebiegu badania. Podkreślono, że w każdym momencie wypełniania formularza można zrezygnować z udziału w badaniu, jednak jest to niemożliwe po jego przesłaniu (kliknięciu „Prześlij”) z uwagi na zakodowanie wyników i niemożność identyfikacji uczestnika badania. Poinformowano badanych o naukowym przeznaczeniu zbieranych danych. Respondenci po zapoznaniu się z powyższymi informacjami wyrażali zgodę na udział w badaniu poprzez kliknięcie na „tak”. Komisja do Spraw Etyki Badań Naukowych Wydziału Psychologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy pozytywnie zaopiniowała projekt badania.

Przeprowadzone badanie miało charakter retrospektywny. Osoby badane, które przebywały na emeryturze miały odnieść się do ostatnich 6 miesięcy swojej pracy zawodowej i odpowiedzieć na pytania dotyczące pasji pracy (*Skala pasji* dostosowana do badania pasji pracy), zdrowia (podskale symptomów somatycznych, lęku oraz depresji z *Kwestionariusza ogólnego stanu zdrowia – GHQ-28*), subiektywnej witalności (*Skala subiektywnej witalności*) oraz kształtowania pracy (*Kwestionariusz kształtowania pracy*). Najpierw kwestionariusze dotyczyły emerytury, a następnie ostatniej pracy zawodowej i samopoczucia, i pasji pracy w tym okresie.

Badania były prowadzone w okresie od 2 stycznia 2021 do 27 stycznia 2022 roku. Badani wypełniali zestaw kwestionariuszy zatytułowany „Zdrowie na emeryturze”, których wypełnienie zajmowało między 20 a 30 minut.

Link do badania był udostępniany na Facebooku na grupach skupiających starsze osoby, emerytów, na przykład Emerytki i emeryci, emeryt z pasją... może to i ty, Seniorzy na Facebooku, Śląscy Seniorzy, MY SENIORZY 50L +, Emeryci, Szydełko na emeryturze, Senior – zdrowy i aktywny. W razie pytań osoby badane mogły udzielić

pytania w komentarzu do postu, w wiadomości prywatnej do Autorki lub na adres mailowy podany w części informacyjnej formularza. Na końcu formularza ponownie przywołano adres mailowy, umożliwiając kontakt z badaczem. Pozostawiono także miejsce na ewentualne uwagi czy komentarze respondentów.

Dobór osób do grupy badanych następował celowo. W badaniu przyjęto kryteria włączenia osób badanych do próby:

- 1) osiągnięty wiek emerytalny (w przypadku kobiet: 60 lat, mężczyzn: 65 lat),
- 2) status emeryta i niepodejmowanie pracy zarobkowej,
- 3) maksymalnie rok od przejścia na emeryturę.

Dotychczasowe wyniki badań wskazują, że wiek był istotnym czynnikiem związanym z dobrostanem podczas przejścia na emeryturę (Jokela i in., 2010; Oksanen i in., 2011). Solinge (2007) wskazał, że na zdrowie po przejściu na emeryturę wpływa stopień, w jakim ludzie czują się kontrolowani w momencie przejścia na emeryturę. Gdy pracownicy dostrzegają niewielką kontrolę lub jej brak nad tym przejściem, może to prowadzić do stresu, a następnie do obniżenia zdrowia. Dlatego też, aby zminimalizować zakłócający wpływ wieku przejścia na emeryturę, wszyscy badani byli w jednakowym wieku. Powód przejścia na emeryturę także był wspólny – osiągnięcie wieku emerytalnego.

Czas, do którego badani odnosili się pamięcią (część retrospektywnej oceny) podyktowany był wcześniejszymi procedurami badawczymi przyjmowanymi w badaniach nad przystosowaniem do emerytury (Richardson i Kilty, 1991). Dlatego też, aby wykluczyć naturalny spadek dobrostanu i aktywności ograniczono czas przebywania na emeryturze do jednego roku.

W badaniu wzięło udział łącznie 255 osób. Po wykluczeniu osób niespełniających kryteriów włączenia, próbę stanowiło 189 osób. Większość próby stanowiły kobiety (85,19%). Średni wiek badanych wyniósł blisko 61 lat (dokładnie 60,84). Mediana czasu przebywania na emeryturze była równa 7. miesiącom. Wśród badanych większość pozostawała w związku małżeńskim (73,02%). Osoby rozwiedzione stanowiły 10,58% próby, owdowiałe – 8,99%, a wolne – 5,29%. Respondenci w związkach nieformalnych stanowili 2,12% próby. Wykształcenie wyższe miało 56,51% respondentów, średnie – 38,63 %, a zawodowe – 4,76%. Osoby badane zamieszkujące średnie miasta stanowiły 30,69% respondentów. Następnie mieszkańcy dużych miast to 24,87% badanych, wsi – 23,28% oraz małych miast – 21,16%. Spośród badanych 65,08% w czasie ostatniej pracy

zawodowej pełniła funkcję kierowniczą. Blisko 32,28% badanych nie cierpi na żadną chorobę przewlekłą. Na nadciśnienie tętnicze choruje 29,10% respondentów, chorobę wieńcową – 5,29%, choroby tarczycy – 4,76% układu szkieletowego – 3,70%, zapalenie żołądka – 3,17%. Pojedyncze osoby raportowały choroby, takie jak borelioza, astma, łuszczykowe zapalenie stawów, alergia, nerwica czy depresja.

5.7. Analiza statystyczna

Zbiór danych sprawdzono z uwagi na jego kompletność, przy czym nie stwierdzono występowania braków danych. Zgromadzone dane zostały przeanalizowane pod względem wartości odstających, efektem czego było wykluczenie z próby respondentów trzech osób (na przykład: ze względu na udzielenie tych samych odpowiedzi we wszystkich pozycjach).

Rzetelności pomiaru szacowano współczynnikami alpha (α) Cronbacha and omega (ω) McDonalda (tabela 4).

Obliczono statystyki opisowe zmiennych ilościowych z uwzględnieniem średniej arytmetycznej, odchylenia standardowego, skośności oraz kurtozy. Normalność rozkładu zmiennych oceniano na podstawie wartości współczynników skośności i kurtozy, a kształt rozkładu uznawano za zbliżony do normalnego, kiedy skośność < 3 i kurtoza < 8 (Kline, 2015). Test jednego czynnika Harmansa (*Harman's single factor test*) został wykorzystany do zbadania błędu wspólnej metody (*common method bias*) (Rasmus, Mielniczuk, 2018).

Ocena zależności pomiędzy zmiennymi została przeprowadzona w oparciu o współczynniki r -Pearsona. Porównując dwie grupy posłużono się testem U Manna-Whitneya. Uzyskany wynik uzupełniła interpretacja wielkości efektu określonego współczynnikiem korelacji dwuseryjnej Glassa (r_g). Interpretacja ta jest zgodna z oceną przedziałów podstawowej korelacji r Pearsona, co oznacza: słaby efekt – 0,00–0,30, umiarkowany efekt – 0,31–0,50, silny efekt – 0,51–0,70 oraz bardzo silny efekt – 0,71–1,00 (King i Minium, 2020).

Wykorzystano test t dla prób zależnych, dla którego także obliczono też wielkość efektu, w tym przypadku – d Cohena. Efekt ten można klasyfikować jako bardzo słaby ($< 0,2$), słaby (0,2–0,5), średni (0,5–0,8) oraz duży ($> 0,8$) (Cohen, 1988).

W ocenie istotnych różnic pomiędzy więcej niż dwoma grupami posłużono się testem nieparametrycznym ANOVA Kruskala-Wallisa. Analizę wariancji

przeprowadzono z wykorzystaniem testu Tuckeya dla różnych N . W analizie wariancji do oceny siły efektu wykorzystano wskaźnik eta kwadrat (η^2), który może być interpretowany następująco słaby efekt – 0,01, umiarkowany efekt – 0,06 oraz silny efekt – 0,14 (Brown, 2008).

W ocenie zmian nasilenia pasji (pasja pracy vs pasja na emeryturze) wykorzystano test t dla prób zależnych. Tabele licznosci zostaną wykorzystane w celu opisanie zmian charakteru i obiektu pasji.

Analizę mediacji przeprowadzono z wykorzystaniem pakietu SEM. Metody wnioskowania statystycznego dotyczące oszacowań parametrów efektów mediacji są ograniczone i wymagają udoskonalenia, na przykład poprzez wykorzystanie metod bayesowskich, bootstrappingu czy delta. W prezentowanych badaniach wykorzystano metodę delta jako aproksymacyjną metodę obliczania błędu standardowego efektu bezpośredniego. W ocenie modelu wykorzystano analizę równań strukturalnych. Do oceny dopasowania modelu wykorzystano kilka wskaźników (Hu i Bentler, 1999). Dopasowanie modelu do danych sprawdzono za pomocą testu χ^2 . Nieistotny wynik testu χ^2 wskazuje, że badany model teoretyczny nie różni się istotnie od uzyskanych danych empirycznych. Ponadto do dalszej oceny dopasowania modelu wykorzystano inne wskaźniki dopasowania: indeks dobroci dopasowania (GFI) oraz jego skorygowaną wersję (AGFI) i pierwiastek średniokwadratowego błędu aproksymacji (RMSEA). Wartości wskaźników GFI i AGFI powinny wynosić 0,90 lub więcej, aby uzyskać akceptowalne dopasowanie modelu. RMSEA powinien wynosić 0,08 lub mniej dla akceptowalnego dopasowania modelu (Kline, 2005).

Powyższe analizy zostały przeprowadzone w programie JASP w wersji 0.16.0.0 dla systemu Windows (JASP, 2019).

W celu wyodrębnienia profili pasji pracy zastosowano analizę profili latentnych (LPA). Analiza profili latentnych (ukrytych) to odmiana analizy klas latentnych (ukrytych). Metoda ma cel analogiczny do analizy skupień, czyli podzielenie zbiorowości obiektów – ludzi, na grupy w taki sposób, aby obiekty wewnątrz każdej grupy były jak najbardziej do siebie podobne (w tym przypadku pod względem wyników w dwóch wymiarach pasji – harmonijnej i obsesyjnej), a zarazem pomiędzy grupami – jak najbardziej od siebie różne. Ocena rozwiązań opiera się na następujących wskaźnikach: bayesowskie kryterium informacyjne (BIC), kryterium informacyjne Akaikego (AIC), kryterium wiarygodności klasyfikacji (CLC) i kryterium informacyjne Kullbacka (KIC). Dla wszystkich tych wskaźników dopasowania, niższe wartości wskazują na lepiej

dopasowany model (Akogul, Erisoglu, 2017; Masyn, 2013; Tein i in., 2013). Wartość wskaźników entropii może wynosić od 0 do 1, przy czym wyższe wartości reprezentują lepsze dopasowanie profili do danych (Tein et al., 2013). Wartości 0,80 lub wyższe dostarczają dowodów potwierdzających, że klasyfikacja profili osób w modelu odbywa się z minimalną niepewnością (Tein i in., 2013).

Ekstrakcja profili w ramach analizy profili ukrytych została przeprowadzona za pomocą pakietów *tidyLPA* i *dplyr*. Graficzna reprezentacja profili została przedstawiona za pomocą funkcji *plot_profile*. Oszacowania profili uzyskano za pomocą *get_estimates*. Ocena dopasowania modelu oraz analiza profili latentnych zostały przeprowadzone w programie *R* w wersji 3.6.1.

6. Wyniki badań własnych

6.1.1 Statystyki opisowe badanych zmiennych

W celu zidentyfikowania błędu wspólnej metody zastosowano test pojedynczego czynnika (*Harman's single factor test*). Test pojedynczego czynnika Harmana wykazał, że wariancja rozwiązania jednoczynnikowego wynosi 14,74%. Powyższe rezultaty analizy wskazują zatem, że w prezentowanych badaniach nie wystąpił błąd wspólnej wariancji metod.

Tabela 5

Statystyki opisowe dla badanych zmiennych

Zmienna	M	Me	SD	SKE	K	Min	Max
<i>Praca zawodowa</i>							
Pasja harmonijna pracy	4,92	5,17	1,22	-0,53	-0,38	2,00	7,00
Pasja obsesyjna pracy	3,33	3,17	1,00	0,69	-0,17	2,00	6,17
Kryteria pasji pracy	5,21	5,20	1,05	-0,47	-0,28	2,00	7,00
Symptomy somatyczne	7,41	6,00	4,66	0,94	0,18	0,00	20,00
Symptomy niepokoju	8,44	7,00	4,98	0,48	-0,44	0,00	21,00
Symptomy depresji	2,03	1,00	2,97	2,43	7,79	0,00	19,00
Subiektywna witalność	23,37	24,00	7,09	-0,26	-0,75	5,00	35,00
Kształtowanie zadań	4,43	4,60	1,14	-0,64	-0,18	1,00	6,00
Kształtowanie myślenia	4,27	4,40	1,07	-0,50	0,10	1,00	6,00
Kształtowanie relacji	4,36	4,40	1,13	-0,54	-0,28	1,40	6,00
Kształtowanie pracy (wynik ogólny)	4,35	4,47	0,88	-0,63	0,49	1,20	6,00
<i>Emerytura</i>							
Pasja harmonijna	5,49	5,50	0,87	-0,58	0,90	2,00	7,00
Pasja obsesyjna	3,18	3,17	1,18	0,56	-0,28	1,00	6,50
Kryteria pasji	5,25	5,40	0,98	-0,56	0,32	1,60	7,00
Symptomy somatyczne	6,50	6,00	4,66	0,70	0,14	0,00	18,00
Symptomy niepokoju	5,75	5,00	4,98	0,84	0,88	0,00	21,00
Symptomy depresji	1,32	0,00	2,97	2,84	7,65	0,00	15,00
Subiektywna witalność	22,14	22,00	6,61	-0,10	-0,56	6,00	35,00

Źródło: opracowanie własne.

W tabelach 6-7 przedstawiono wyniki analizy korelacji opartej o wartości współczynnika *r*-Pearsona.

W pierwszym kroku wyliczono statystyki opisowe (średnią, medianę, odchylenie standardowe, skośność, kurtozę, minimum i maksimum) dla badanych zmiennych. W tabeli 5 zaprezentowano uzyskane wyniki. Analiza wyników skośności i kurtozy pozwoliła stwierdzić, że wszystkie badane zmienne mają rozkład zbliżony do normalnego (Kline, 2015).

Tabela 6

Analiza korelacji r–Pearsona pomiędzy zmiennymi (z okresu pracy zawodowej)

Zmienna	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	0,12								
3	-0,44***	0,08							
4	-0,44***	0,23**	0,77***						
5	-0,24***	0,30***	0,43***	0,50***					
6	0,44***	0,24***	-0,46***	-0,31***	-0,09				
7	0,37***	0,20***	-0,22**	-0,15*	-0,05	0,42***			
8	0,29***	0,31***	-0,03	0,08	0,04	0,35***	0,40***		
9	0,27***	0,15*	-0,13	-0,08	-0,05	0,42***	0,48***	0,40***	
10	0,39***	0,28*	-0,16*	-0,07	-0,03	0,51***	0,80***	0,75***	0,80***

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. 1 – Pasja harmonijna pracy, 2 – Pasja obsesyjna pracy, 3 – Symptomy somatyczne, 4 – Symptomy niepokoju, 5 – Symptomy depresji, 6 – Subiektywna witalność, 7 – Kształtowanie zadań, 8 – Kształtowanie myślenia, 9 – Kształtowanie relacji, 10 – Kształtowanie pracy (wynik ogólny).

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Odnosząc się do wyników uzyskanych w pomiarze retrospektywnym, można stwierdzić pozytywną słabą zależność pasji harmonijnej pracy z kształtowaniem relacji w pracy i kształtowaniem myślenia oraz negatywną słabą z symptomami depresji. Ponadto zanotowano pozytywne przeciętne zależności z subiektywną witalnością, kształtowaniem zadań i wynikiem ogólnym kształtowania pracy oraz negatywne przeciętne z symptomami somatycznymi i niepokoju. Pasja obsesyjna pracy była pozytywnie słabo związana z symptomami niepokoju i depresji, subiektywną witalnością i kształtowaniem zadań, relacji oraz wynikiem ogólnym kształtowania pracy oraz pozytywnie przeciętnie z kształtowaniem myślenia o pracy. Symptomy somatyczne były negatywnie słabo związane z kształtowaniem zadań oraz kształtowaniem pracy ogólnie, negatywnie przeciętnie z subiektywną witalnością, pozytywnie przeciętnie z symptomami depresji, a także pozytywnie bardzo wysoko z symptomami niepokoju. Następnie, w przypadku symptomów niepokoju wykazano negatywną słabą zależność z kształtowaniem zadań, negatywną przeciętną z subiektywną witalnością oraz pozytywną

przeciętną z symptomami depresji. Zanotowano pozytywne przeciętne związki pomiędzy subiektywną witalnością a kształtowaniem zadań, myślenia oraz relacji w pracy oraz pozytywny wysoki z wynikiem globalnym kształtowania pracy. Kształtowanie zadań w pracy było pozytywnie przeciętnie związane z kształtowaniem myślenia i relacji w pracy oraz pozytywnie bardzo wysoko z wynikiem ogólnym kształtowania pracy. Ponadto zanotowano pozytywny przeciętny związek kształtowania myślenia i relacji w pracy, a także pozytywny bardzo wysoki z wynikiem ogólnym kształtowania pracy. Pozytywna bardzo wysoka zależność została zanotowana w relacji kształtowanie relacji – wynik ogólny kształtowania pracy. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 6.

Tabela 7

Analiza korelacji r–Pearsona pomiędzy zmiennymi (z okresu emerytury)

Zmienna	1	2	3	4	5
2	0,34***				
3	-0,17**	0,01			
4	-0,09	0,10	0,74***		
5	-0,07	0,11	0,41***	0,50***	
6	0,40***	0,27***	-0,40***	-0,34***	-0,20**

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. 1 – Pasja harmonijna na emeryturze, 2 – Pasja obsesyjna na emeryturze, 3 – Symptomy somatyczne, 4 – Symptomy niepokoju, 5 – Symptomy depresji, 6 – Subiektywna witalność.

** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

W następnym kroku przeanalizowano zależności pomiędzy zmiennymi ocenianymi na emeryturze. Wykazano negatywną słabą zależność pasji harmonijnej z symptomami somatycznymi oraz pozytywne przeciętne z pasją obsesyjną i subiektywną witalnością. Pasja obsesyjna była pozytywnie słabo związana z subiektywną witalnością. Zanotowano negatywny przeciętny związek symptomów somatycznych z subiektywną witalnością, pozytywny przeciętny z objawami depresji oraz pozytywny bardzo wysoki z niepokojem. Symptomy niepokoju były negatywnie przeciętnie związane z subiektywną witalnością oraz pozytywnie przeciętnie z symptomami depresji. Ostatecznie, symptomy depresji związane były negatywnie słabo z subiektywną witalnością. Wyniki zaprezentowano w tabeli 7.

6.1.2. Weryfikacja hipotez

W tej części pracy zostaną kolejno zweryfikowane postawione hipotezy badawcze. Przyjęty model badawczy (zob. rysunek 2) okazał się niedopasowany do danych ($\chi^2/df = 16,761$, GFI = 0,959, AGFI = 0,591, RMSEA = 0,283). Uzyskany wynik pozwala przypuszczać, że rola pasji pracy ujawnia się wyłącznie w przypadku części z przyjętych zmiennych zależnych. Dlatego też w dalszej części pracy w analizach pośredniczenia ponownie przetestowano dopasowanie mniejszych modeli.

6.1.2.1. Jaka jest charakterystyka pasji pracy – nasilenie i charakter, u osób, przed przejściem na emeryturę i z jakimi zmiennymi socjodemograficznymi się wiąże?

Spośród wszystkich osób badanych wyłącznie niespełna 20 % próby nie spełniało kryteriów pasji (Mudło–Głagolska i in., 2019; Vallerand i in., 2003), to znaczy osiągnęło w kryteriach pasji średni wynik poniżej 4. Przyjmując jako punkt odcięcia średni wynik w kryteriach pasji równy 5 (Zinczuk–Zielazna, 2021), należałoby stwierdzić, że 35,45% badanych nie spełniło kryteriów pasji. W prezentowanej pracy jako punkt odcięcia przyjęto średnią wartość w kryteriach pasji równą 4, szczególnie z uwagi na znaczącą przewagę publikacji, w których był przyjmowany. W całej próbie osób spełniających kryteria pasji średni wynik pasji harmonijnej pracy był równy 5,18 ($SD = 1,05$), a pasji obsesyjnej 3,43 ($SD = 1,02$)

Przeanalizowano jaki charakter przyjmowały pasje pracy osób badanych. Osoba została uznana za pasjonata harmonijnego pracy, gdy przy spełnionych kryteriach pasji wynik pasji harmonijnej był wyższy lub równy 4 i wyższy niż pasji obsesyjnej. Adekwatnie postąpiono w przypadku pasjonatów obsesyjnych (KP \geq 4, OP $>$ 4, OP $>$ HP).

Analiza wykazała, że 69,84%% osób badanych można zakwalifikować jako pasjonatów harmonijnych pracy, następnie 19,58% jako nie-pasjonatów oraz 8,47% jako pasjonatów obsesyjnych pracy. Pozostałe osoby (2,12%) uzyskały równy wynik w obu wymiarach pasji.

Tabela 8

Statystyki opisowe dla wyników obu wymiarów pasji i kryteriów pasji w grupach pasjonatów harmonijnych ($n = 132$), obsesyjnych pracy ($n = 16$) i nie-pasjonatów ($n = 37$)

Zmienna	Pasjonaci harmonijni		Pasjonaci obsesyjni		Nie-pasjonaci	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Pasja harmonijna pracy	5,51	0,79	4,01	0,88	3,27	0,83
Pasja obsesyjna pracy	3,23	0,92	4,86	0,74	2,88	0,56
Kryteria pasji pracy	5,47	0,80	5,75	0,80	4,02	1,12

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 8 zaprezentowano średnie i odchylenia standardowe dla wyników obu wymiarów pasji i kryteriów pasji w grupach pasjonatów harmonijnych, obsesyjnych i nie-pasjonatów.

Analizując wyniki uzyskane w całej próbie zanotowano, że kobiety i mężczyźni nie różnili się istotnie wynikami pasji harmonijnej ($U(N_k = 161, N_m = 28,) = 2033,00, Z = 0,83, p = 0,409$) oraz pasji obsesyjnej pracy ($U(N_k = 161, N_m = 28,) = 2731,00, Z = -0,26, p = 0,792$). Stan cywilny nie różnicował wyników pasji harmonijnej ($H(4, N = 189) = 1,39, p = 0,845$) i pasji obsesyjnej pracy ($H(4, N = 189) = 0,69, p = 0,952$). Wykształcenie różnicowało wynik pasji harmonijnej pracy ($H(2, N = 189) = 9,36, p = 0,009$). Osoby z wykształceniem wyższym ($M = 5,69, SD = 0,79$) osiągnęły istotnie wyższy pasji harmonijnej wynik niż respondenci z wykształceniem średnim ($M = 5,19, SD = 0,92$) ($U(N_s = 73, N_w = 107,) = 2855,50, Z = 3,06, p = 0,002, r_g = -0,269$, efekt słaby). W przypadku pasji obsesyjnej nie zanotowano istotnych różnic ($H(2, N = 189) = 0,40, p = 0,819$). Osoby zamieszkujące wieś, małe, średnie i duże miasta nie różniły się ani wynikiem pasji harmonijnej ($H(3, N = 189) = 1,41, p = 0,703$), ani pasji obsesyjnej pracy ($H(3, N = 189) = 6,21, p = 0,102$).

Podsumowując, płeć, stan cywilny, miejsce zamieszkania nie różnicowały istotnie wyników pasji harmonijnej i obsesyjnej pracy. Wyłącznie osoby z wykształceniem wyższym miały wyższy wynik pasji harmonijnej pracy niż respondenci z wykształceniem średnim.

6.1.2.2. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem w okresie pracy zawodowej?

Najpierw wyliczono ogólny wynik dobrostanu poprzez 1) standaryzację uzyskanych wyników, 2) odwrócenie wyników symptomów somatycznych, niepokoju i lęku i 3) dodanie do nich wyniku subiektywnej witalności. Oznacza to, że wyższy wynik dobrostanu to lepsze zdrowie, czyli mniejszy wynik negatywnych symptomów – somatycznych, lęku i depresji, oraz wyższy wynik subiektywnej witalności. Te podejście było spójne z zaproponowanym przez Houlfort i in. (2015).

Najpierw przeprowadzono analizę w całej próbie bez wyłączenia osób niespełniających kryteriów pasji ($N = 189$). Analiza wykazała, że pasja harmonijna pracy była pozytywnie wysoko związana z dobrostanem ($r = 0,51, p < 0,001$), natomiast pasja obsesyjna pracy nie była związana ($r = -0,12, p = 0,096$). Po wyłączeniu z próby niepasjonatów ($N = 165$) uzyskano zbliżone wyniki, takie jak pozytywny wysoki związek pasji harmonijnej i dobrostanu ($r = 0,55, p < 0,001$) oraz negatywny słaby pasji obsesyjnej i dobrostanu ($r = -0,17, p = 0,026$).

Hipotezy H2.1–H2.2 o pozytywnym związku pasji harmonijnej pracy i negatywnym pasji obsesyjnej pracy z dobrostanem w okresie pracy zawodowej zostały potwierdzone.

Tabela 9

Analiza korelacji r -Pearsona pomiędzy pasją pracy a wskaźnikami dobrostanu w okresie pracy zawodowej

Zmienna	Pasja harmonijna pracy	Pasja obsesyjna pracy
Pasja obsesyjna pracy	0,12	
Symptomy somatyczne	-0,44***	0,08
Symptomy niepokoju	-0,44***	0,23**
Symptomy depresji	-0,24***	0,30***
Subiektywna witalność	0,44***	0,24***

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Postanowiono poszerzyć analizę o ocenę zależności pasji pracy z przyjętymi wskaźnikami dobrostanu. Analiza korelacji r -Pearsona pomiędzy pasją pracy a wskaźnikami dobrostanu w okresie pracy zawodowej została szczegółowo omówiona w podrozdziale 6.1.1. Niemniej należy podkreślić, że pasja harmonijna była związana negatywnie z symptomami somatycznymi, niepokoju i depresji, podczas gdy pasja

obsesyjna pozytywnie z symptomami niepokoju i depresji. W przypadku pasji obsesyjnej, w porównaniu do pasji harmonijnej, uzyskana pozytywna zależność z subiektywną witalnością była słabsza (tabela 9).

6.1.2.3. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem na emeryturze?

Ogólny wynik dobrostanu został wyliczony w sposób zaprezentowany powyżej. Analiza zależności (*r*-Pearsona) wykazała, że pasja harmonijna pracy nie była istotnie związana z dobrostanem na emeryturze ($r = 0,01, p = 0,906$), z kolei pasja obsesyjna pracy związana negatywnie słabo ($r = -0,19, p = 0,006$). Analiza po wyłączeniu z próby nie-pasjonatów dała porównywalne wyniki.

Hipoteza H3.1 dotycząca pozytywnego związku pasji harmonijnej pracy i dobrostanu na emeryturze nie została potwierdzona. Z kolei **potwierdzono hipotezę H3.2 o negatywnym związku pasji obsesyjnej i dobrostanu na emeryturze.**

W przypadku zależności pasji pracy ze wskaźnikami dobrostanu na emeryturze należy podkreślić rolę pasji obsesyjnej, która była pozytywnie słabo związana z każdym z analizowanych symptomów (tabela 10).

Tabela 10

*Analiza korelacji *r*-Pearsona pomiędzy pasją pracy a wskaźnikami dobrostanu na emeryturze*

Zmienna	Pasja harmonijna pracy	Pasja obsesyjna pracy
Pasja obsesyjna pracy	0,12	
Symptomy somatyczne	-0,04	0,15*
Symptomy niepokoju	-0,06	0,27***
Symptomy depresji	-0,01	0,29***
Subiektywna witalność	0,05	0,11

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$.

6.1.2.4. Czy siła zależności pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) i dobrostanu różni się w zależności od etapu przejścia na emeryturę?

Różnica pomiędzy dwoma współczynnikami korelacji, w tym pasji harmonijnej pracy i dobrostanu w czasie pracy zawodowej oraz na emeryturze była istotna

statystycznie ($p < 0,001$). Siła zależności była istotnie wyższa w okresie pracy zawodowej niż po jej zakończeniu.

W przypadku pasji obsesyjnej uzyskano wyższą zależność w odniesieniu do emerytury, jednak nieistotnie ($p = 0,489$).

Wobec tego hipoteza **H4.1** wskazująca, że **pozytywna zależność pomiędzy harmonijną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze została potwierdzona**. Natomiast hipoteza H4.2. traktująca o tym, że negatywna zależność pomiędzy obsesyjną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze nie uzyskała potwierdzenia w wynikach analizy.

6.1.2.5. Jaki jest związek pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) z kształtowaniem pracy?

Zależności pomiędzy pasją pracy a kształtowaniem pracy zostały omówione w części 6.1.1. Warto zwrócić jednak uwagę, że siła zależności pomiędzy wymiarami pasji pracy (harmonijnym vs obsesyjnym) a kształtowaniem pracy różniła się istotnie wyłącznie w przypadku kształtowania zadań pracy. W tym przypadku związek pasji harmonijnej pracy był istotnie silniejszy niż związek pasji obsesyjnej. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 11.

Tabela 11

Analiza zależności pasji pracy z wymiarami kształtowania pracy oraz wynikiem ogólnym

	Pasja harmonijna pracy	Pasja obsesyjna pracy	Istotne różnice (p)
Kształtowanie zadań	0,37***	0,20**	0,037
Kształtowanie myślenia	0,29***	0,31***	0,416
Kształtowanie relacji	0,27***	0,15*	0,113
Kształtowanie pracy (wynik ogólny)	0,39***	0,28***	0,116

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Zatem **potwierdzono hipotezę H5.1 o pozytywnym związku pasji harmonijnej pracy z kształtowaniem pracy**. Potwierdzenia nie uzyskała hipoteza H5.2 dotycząca negatywnego związku pasji obsesyjnej pracy z kształtowaniem pracy.

6.1.2.6. Jaki jest związek kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze?

Zanotowano pozytywne słabe zależności pomiędzy kształtowaniem zadań, relacji w pracy i wynikiem ogólnym kształtowania pracy a dobrostanem na emeryturze (tabela 12).

Tabela 12

Analiza zależności kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze

	Dobrostan
Kształtowanie zadań	0,14*
Kształtowanie myślenia	-0,02
Kształtowanie relacji	0,17*
Kształtowanie pracy (wynik ogólny)	0,13*

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. * $p < 0,05$.

Postanowiono sprawdzić, z którymi z przyjętych wskaźników dobrostanu kształtowanie pracy było istotnie związane. Kształtowanie zadań w pracy i ogólny wynik kształtowania pracy były negatywnie słabo związane z symptomami somatycznymi (kształtowanie zadań: $r = -0,18$, $p < 0,05$, wynik ogólny kształtowania pracy: $r = -0,15$, $p < 0,05$). Kształtowanie myślenia o pracy pozytywnie słabo wiązało się z symptomami niepokoju ($r = 0,16$, $p < 0,05$). Dodatkowo każdy z rodzajów kształtowania pracy, jak i jego wynik ogólny były pozytywnie słabo związane z subiektywną witalnością (od $r = 0,15$, $p < 0,05$ dla kształtowania myślenia o pracy do $r = 0,25$, $p < 0,001$ dla wyniku ogólnego kształtowania pracy).

Hipoteza H6 o pozytywnym związku kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze została potwierdzona.

6.1.2.7. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej?

Przed przystąpieniem do analizy pośredniczenia potwierdzono, że kształtowanie zadań, relacji oraz wynik ogólny kształtowania były pozytywnie słabo związane z wynikiem ogólnego dobrostanu w okresie pracy zawodowej pracy. Uzyskane wyniki zaprezentowano w tabeli 13.

Tabela 13*Analiza zależności kształtowania pracy i dobrostanu w okresie pracy zawodowej*

	Dobrostan
Kształtowanie zadań	0,28***
Kształtowanie myślenia	0,09
Kształtowanie relacji	0,22**
Kształtowanie pracy (wynik ogólny)	0,25***

Źródło: opracowanie własne.*Adnotacja.* ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

W przypadku mediacji, kiedy do modelu włącza się trzecią zmienną osłabia się związek między predyktorem a zmienną zależną, ponieważ mediator w ścieżce przyczynowej między zmiennymi niezależnymi i zależnymi wyjaśnia część lub całość związku. W przypadku supresji włączenie trzeciej zmiennej wzmacnia związek między zmienną niezależną a zmienną zależną. Dotyczy to wzajemnego tłumienia się efektów obu predyktorów, co oznacza, że uwzględnienie w analizie tylko jednego z nich może nie pokazać jego rzeczywistego związku ze zmienną zależną (MacKinnon i in., 2000).

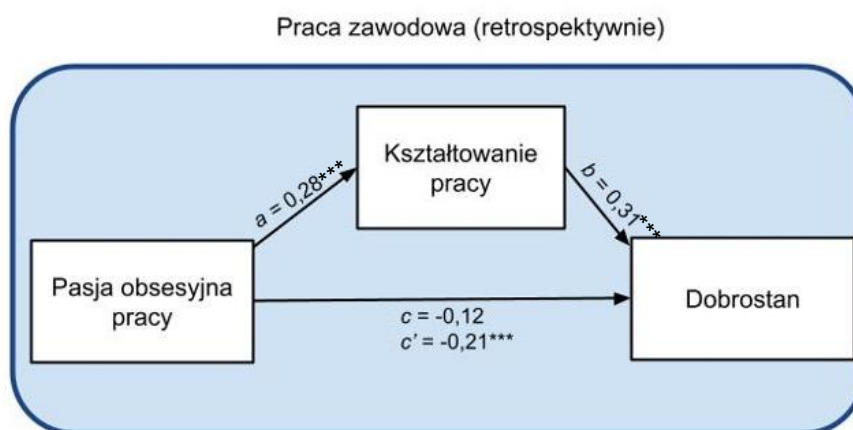
Tabela 14*Wyniki analizy pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy*

Efekt	Estymacja	SE	z	p (95% CI)
<i>indirect effects (ab)</i>				
dwa predyktory w modelu: pasja harmonijna i pasja obsesyjna pracy				
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	0,036	0,021	1,677	0,093 (-0,006– 0,078)
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	0,028	0,018	1,582	0,114 (-0,007– 0,063)
jeden predyktor w modelu: pasja harmonijna pracy				
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	0,020	0,022	0,886	0,375 (-0,072– 0,191)
jeden predyktor w modelu: pasja obsesyjna pracy				
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	0,087	0,030	2,948	0,003 (0,029–0,145)

Źródło: opracowanie własne.*Adnotacja.* W tabeli uwzględniono wyniki standaryzowane.

W pierwszym kroku analizy mediacji uwzględniono ogólny wynik dobrostanu. Analizę przeprowadzono z wykorzystaniem estymatora maksymalnej wiarygodności (ML). Spełniono założenia niezbędne do jej przeprowadzenia (istotne związki: ścieżki a , b). Uwzględniono trzy warianty pośredniczenia, w których uwzględniono: 1) dwa predyktory – pasję harmonijną i pasję obsesyjną pracy, 2) jeden predyktor – pasję harmonijną pracy, 3) jeden predyktor – pasję obsesyjną pracy. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 14.

Wykazano, że kształtowanie pracy pośredniczy wyłącznie w związku pomiędzy pasją obsesyjną pracy a dobrostanem w okresie pracy (rysunek 10). Ujęte zmienne wyjaśniają 10,43% wariancji dobrostanu w okresie pracy zawodowej ($F(2, 186) = 10,832$, $p < 0,001$). Niemniej uzyskany model okazał się niedopasowany do danych.

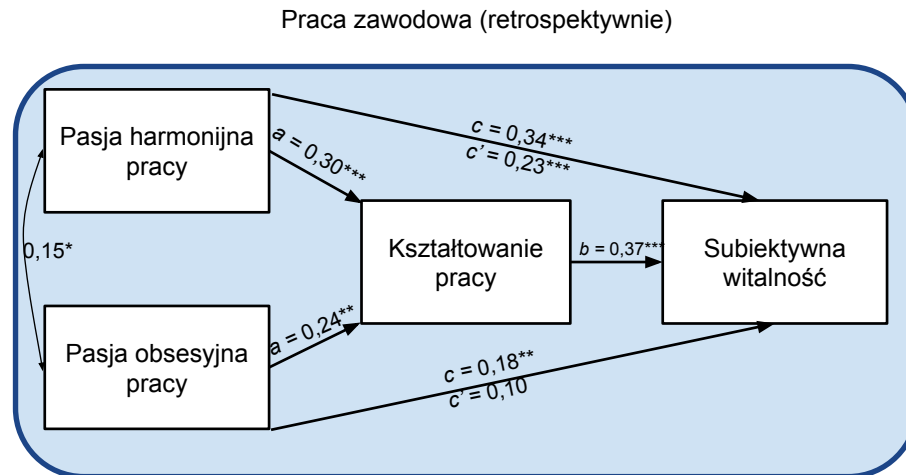


Rysunek 10. Wyniki analizy supresji kształtowania pracy.

Hipoteza H7 została potwierdzona częściowo, ponieważ kształtowanie pracy pośredniczyło wyłącznie w relacji pasji obsesyjnej pracy i dobrostanu w okresie pracy zawodowej. Wbrew przypuszczeniom nie potwierdzono pośredniczącej roli kształtowania pracy w związku pomiędzy pasją harmonijną pracy a dobrostanem w okresie pracy.

Postanowiono przeanalizować model, w którym uwzględniono cztery zmienne zależne: symptomy somatyczne, niepokoju, depresji i subiektywną witalność. Analiza wykazała, że kształtowanie pracy pośredniczyło w związku pasji harmonijnej i subiektywnej witalności oraz pasji obsesyjnej i subiektywnej witalności. Na rysunku zaprezentowano wyłącznie model, w którym mediacja była potwierdzona (rysunek 11). Ujęte zmienne wyjaśniają 33,40% wariancji subiektywnej witalności w pracy ($F(3, 185) = 30,955$, $p < 0,001$). Uzyskany model można określić jako dopasowany do danych (χ^2/df

= 1,538, GFI = 0,996, AGFI = 0,966, RMSEA = 0,052). Analiza pozwoliła potwierdzić, że kształtowanie pracy pośredniczy w relacji harmonijnej pasji pracy i subiektywnej witalności oraz pasji obsesyjnej pracy i subiektywnej witalności w okresie pracy zawodowej.



Rysunek 11. Wyniki analizy mediacji kształtowania pracy

6.1.2.8. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze?

Sprawdzono czy kształtowanie pracy pośredniczy w relacji pomiędzy pasją pracy a ogólnym wynikiem dobrostanu na emeryturze i jego wskaźnikami. Wykorzystano estymator maksymalnej wiarygodności (ML).

Spełniono założenia, pozwalające przystąpić do analizy pośredniczenia, dotyczące istotnych związków obu wymiarów pasji i kształtowania pracy (ścieżka *a*), a także kształtowania pracy oraz dobrostanu i dodatkowo – kształtowania pracy i symptomów somatycznych i subiektywnej witalności (ścieżki *b*).

Kształtowanie pracy pośredniczyło w relacjach obu wymiarów pasji (harmonijnej i obsesyjnej pracy) i dobrostanu na emeryturze (wynik ogólny). Ujęte zmienne wyjaśniają 7,78% wariacji dobrostanu ($F(3, 185) = 5,202, p = 0,001$; model niedopasowany),

W ramach dodatkowej analizy potwierdzono, że kształtowanie pracy pośredniczy w relacji obu wymiarów pasji i symptomów somatycznych i subiektywnej witalności oraz pasji obsesyjnej pracy i symptomów somatycznych i subiektywnej witalności. Ujęte zmienne wyjaśniają 5,15% wariacji symptomów somatycznych ($F(3, 185) = 3,354, p = 0,020$; model niedopasowany) oraz 6,95 % subiektywnej witalności ($F(3, 185) = 4,611,$

$p = 0,003$; dobre dopasowanie: $\chi^2/df = 1,539$, GFI = 0,995, AGFI = 0,966, RMSEA = 0,052) na emeryturze. W tabeli 15 zaprezentowano wyłącznie związki, w których potwierdzono pośredniczenie przez kształtowanie pracy.

Tabela 15

Wyniki analizy pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją pracy a wskaźnikami dobrostanu na emeryturze

Efekt	Estymacja	SE	z	p (95% CI)
<i>direct effects (c')</i>				
Pasja harmonijna → Dobrostan	-0,047	0,076	-0,615	0,539 (- 0,485-0,253)
Pasja obsesyjna → Dobrostan	-0,254	0,073	-3,489	<0,001 (- 0,198-- 0,336)
Pasja harmonijna → Symptomy somatyczne	0,008	0,077	0,108	0,914 (- 0,117-0,131)
Pasja obsesyjna → Symptomy somatyczne	0,201	0,074	2,716	0,007 (0,056- 0,345)
Pasja harmonijna → Subiektywna witalność	-0,065	0,063	-0,849	0,396 (- 0,176-0,070)
Pasja obsesyjna → Subiektywna witalność	0,044	0,073	0,601	0,548 (-0,99- 0,187)
<i>indirect effects (ab)</i>				
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	0,080	0,032	2,482	0,013 (0,041- 0,354)
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	0,051	0,023	2,200	0,028 (0,017- 0,194)
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Symptomy somatyczne	-0,066	0,031	-2,091	0,037 (- 0,104-- 0,003)
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Symptomy somatyczne	-0,042	0,022	-1,914	0,056 (- 0,086-0,001)
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Subiektywna witalność	0,098	0,034	2,896	0,004 (0,026- 0,134)
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Subiektywna witalność	0,063	0,025	2,472	0,013 (0,013- 0,113)
<i>total effects (c)</i>				
Pasja harmonijna → Dobrostan	0,033	0,072	0,458	0,647 (- 0,267-0,430)
Pasja obsesyjna → Dobrostan	-0,203	0,072	-2,822	0,005 (- 1,037-- 0,187)
Pasja harmonijna → Symptomy somatyczne	-0,057	0,072	-0,794	0,427 (- 0,163-0,069)

Pasja obsesyjna → Symptomy somatyczne	0,158	0,072	2,186	0,029 (0,016– 0,300)
Pasja harmonijna → Subiektywna witalność	0,033	0,073	0,451	0,652 (– 0,090–0,144)
Pasja obsesyjna → Subiektywna witalność	0,107	0,073	1,469	0,142 (– 0,036–0,25)

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. W tabeli uwzględniono wyniki standaryzowane.

Hipoteza H8 została potwierdzona, ponieważ kształtowanie pracy pośredniczyło w relacjach obu wymiarów pasji (harmonijnej i obsesyjnej pracy) i dobrostanu na emeryturze (wynik ogólny). Dodatkowo potwierdzono pośredniczenie kształtowania pracy w relacji pasji harmonijnej z symptomami somatycznymi i subiektywną witalnością oraz pasji obsesyjnej pracy i symptomów somatycznych i subiektywnej witalności.

W poniższej tabeli zaprezentowano podsumowanie efektów pośrednich z rozróżnieniem mediacji i rodzajów supresji (tabela 16).

Tabela 16

Podsumowanie efektów pośrednich

Model	Efekt pośredni
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	Supresja sieciowa/ niespójna mediacja
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Dobrostan	Supresja kooperatywna
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Symptomy somatyczne	Supresja sieciowa/ niespójna mediacja
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Symptomy somatyczne	Supresja kooperatywna (na granicy istotności)
Pasja harmonijna → Kształtowanie pracy → Subiektywna witalność	Supresja sieciowa/ niespójna mediacja
Pasja obsesyjna → Kształtowanie pracy → Subiektywna witalność	Mediacja

Źródło: opracowanie własne

6.1.2.9. Jak pasja na emeryturze moderuje związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej z dobrostanem na emeryturze?

Moderacja odnosi się do sytuacji, w której wartość jednej zmiennej warunkuje wystąpienie danego efektu. Z kolei moderator to zmienna, której wartość decyduje o kierunku lub sile zależności między dwoma innymi zmiennymi.

W pierwszym kroku uwzględniono ogólne wyniki dobrostanu. Nie potwierdzono moderacyjnej roli pasji na emeryturze w związku dobrostanu w okresie pracy zawodowej z tymże dobrostanem po przejściu na emeryturę. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 17.

Tabela 17

Wyniki analizy moderacji pasji w związku dobrostanu w okresie pracy zawodowej i na emeryturze

Efekt	Estymacja	SE	z	p
Dobrostan w pracy	0,401	0,064	6,220	< 0,001
Pasja harmonijna	0,563	0,223	2,527	0,012
Dobrostan w pracy * Pasja harmonijna	-0,025	0,065	-0,378	0,705
Dobrostan w pracy	0,436	0,065	6,670	< 0,001
Pasja obsesyjna	0,160	0,170	0,953	0,341
Dobrostan w pracy * Pasja obsesyjna	0,002	0,053	0,046	0,963

Źródło: opracowanie własne.

Moderacja pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej na emeryturze w związku dobrostanu w okresie pracy zawodowej i dobrostanu na emeryturze nie została potwierdzona, tym samym należy odrzucić hipotezy H9.1 i H9.2.

Tabela 18

Wyniki analizy moderacji pasji obsesyjnej w związku subiektywnej witalności w okresie pracy zawodowej i na emeryturze

Efekt	Estymacja	SE	z	p
Subiektywna witalność w pracy	0,384	0,065	5,941	< 0,001
Pasja obsesyjna	0,225	0,054	4,150	< 0,001
Subiektywna witalność w pracy * Pasja obsesyjna	-0,140	0,053	-2,672	0,008
Średni wynik pasji obsesyjnej	0,384	0,066	5,843	< 0,001
Niski wynik pasji obsesyjnej (-1 SD)	0,549	0,097	5,673	< 0,001
Wysoki wynik pasji obsesyjnej (+1 SD)	0,219	0,084	2,601	0,009

Źródło: opracowanie własne.

Postanowiono przeanalizować moderację pasji z związkach poszczególnych zmiennych zależnych. Zanotowano, że wyłącznie pasja obsesyjna moderuje związek pomiędzy subiektywnej witalności w okresie pracy i subiektywnej witalności na emeryturze. Analiza wykazała, że wraz ze wzrostem pasji obsesyjnej słabnie związek między subiektywną witalnością w dwóch odstępach czasowych. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 18.

6.1.2.10. Jak profile pasji pracy są związane z przystosowaniem do emerytury?

Powyższe analizy pozwoliły określić rolę pasji pracy wobec dobrostanu czy przystosowania, jednak ignorując przy tym znaczenie współistnienia dwóch wymiarów pasji – harmonijnego i obsesyjnego. W celu zminimalizowania przywołanych wątpliwości postanowiono rozpoznać przystosowanie do emerytury jako funkcję współistnienia obu wymiarów pasji.

Wyróżnienie profili pasji pracy

Przeprowadzono analizę profili latentnych, uwzględniając wyłącznie wyniki pasji harmonijnej i obsesyjnej pracy w celu ekstrakcji jej profili.

Tabela 19

Podsumowanie modeli na podstawie wybranych wskaźników dopasowania

Model	Klasy	AIC	BIC	AWE	CLC	KIC	Entropia
1	1	1153,468	1166,435	1197,402	1147,468	1160,468	1,000
	2	1139,886	1162,578	1218,842	1127,314	1149,886	0,714
	3	1119,068	1151,486	1232,481	1100,491	1132,068	0,711
	4	1125,119	1167,261	1273,384	1100,139	1141,119	0,511
	5	1119,932	1171,800	1302,263	1089,337	1138,932	0,702
	6	1125,106	1186,699	1341,957	1088,440	1147,106	0,667

Źródło: opracowanie własne.

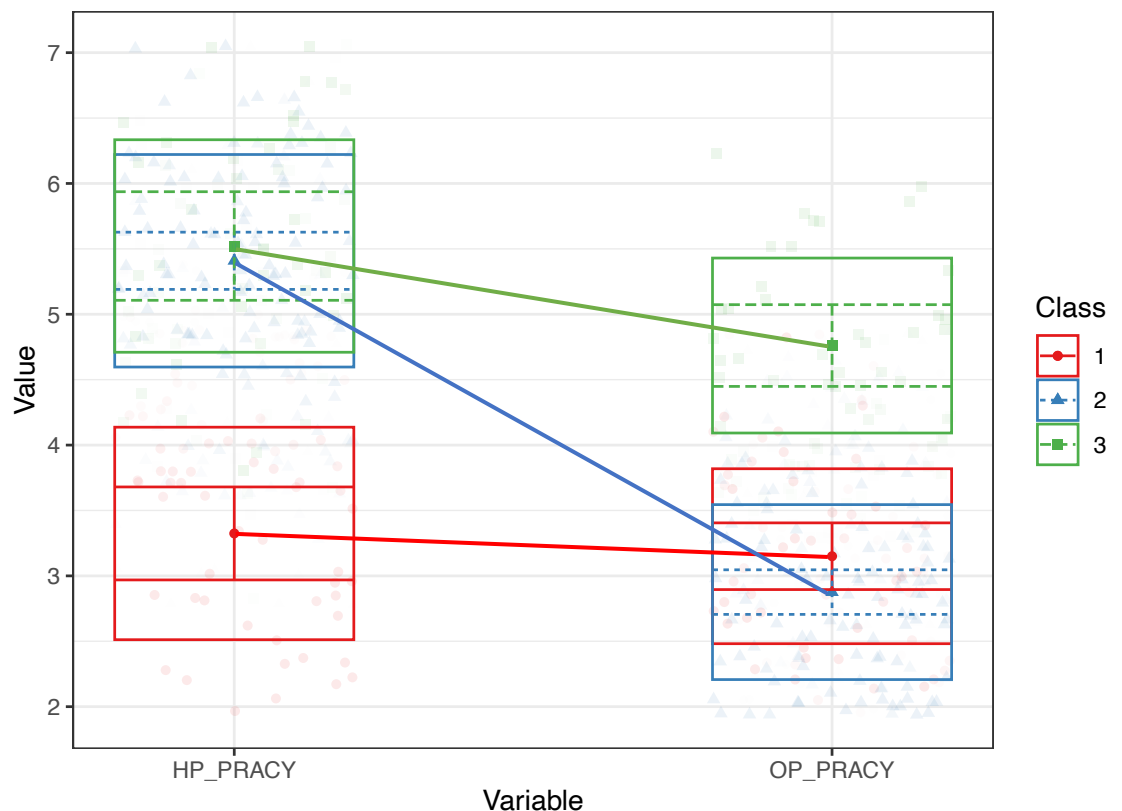
Adnotacja. AIC (*Akaike Information Criteria*); BIC (*Bayesian Information Criteria*) – bayesowskie kryterium informacyjne; AWE (*Appropriate Weight of Evidence Criterion*) – Kryterium Odpowiedniej Wagi, CLC (*Classification Likelihood Criterion*) – kryterium wiarygodności klasyfikacji; KIC (*Kullback Information Criterion*) – kryterium informacyjne Kullbacka; Entropia – miara niepewności klasyfikacji (1 odzwierciedla całkowitą pewność klasyfikacji, a 0 całkowitą niepewność).

Pogrubiono przyjęte rozwiązanie.

Analiza oparta na wskaźnikach dopasowania AIC, AWE, BIC, CLC i KIC oraz entropii (Akogul i Erisoglu, 2017), sugeruje, że najlepszym rozwiązaniem jest Model 1 z 3 klasami (AIC = 1119,068, BIC = 1151,486, AWE = 1232,481, CLC = 1100,491, KIC = 1132,068, entropia = 0,711). Takie też rozwiązanie zdecydowano się przyjąć. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 19.

W wyniku analizy profili latentnych wyodrębniono trzy profile pasji pracy. Analiza, uwzględniając współlistnienie wyników dwóch wymiarów pasji, pozwoliła na wyróżnienie ich różnych konfiguracji, które graficznie zaprezentowano na rysunku 12.

Uzyskane profile pasji pracy określono jako: **1. Niski/ brak pasji** ($n = 45$, niski wynik pasji harmonijnej: $M = 3,32$, $SE = 0,18$, i pasji obsesyjnej pracy: $M = 3,15$, $SE = 0,13$), **2. Optymalny** (wysoki wynik pasji harmonijnej: $M = 5,41$, $SE = 0,11$ i niski pasji obsesyjnej pracy: $M = 2,88$, $SE = 0,10$) oraz **3. Wysoki** ($n = 36$, wysoki wynik pasji harmonijnej: $M = 5,52$, $SE = 0,25$ i pasji obsesyjnej pracy: $M = 4,76$, $SE = 0,18$). Wariancja dla pasji harmonijnej była równa 0,66, a dla pasji obsesyjnej – 0,45 (rysunek 12).



Rysunek 12. Wyniki analizy profili latentnych (LPA) dla pasji pracy (*plot_profile*).

Źródło: opracowanie własne.

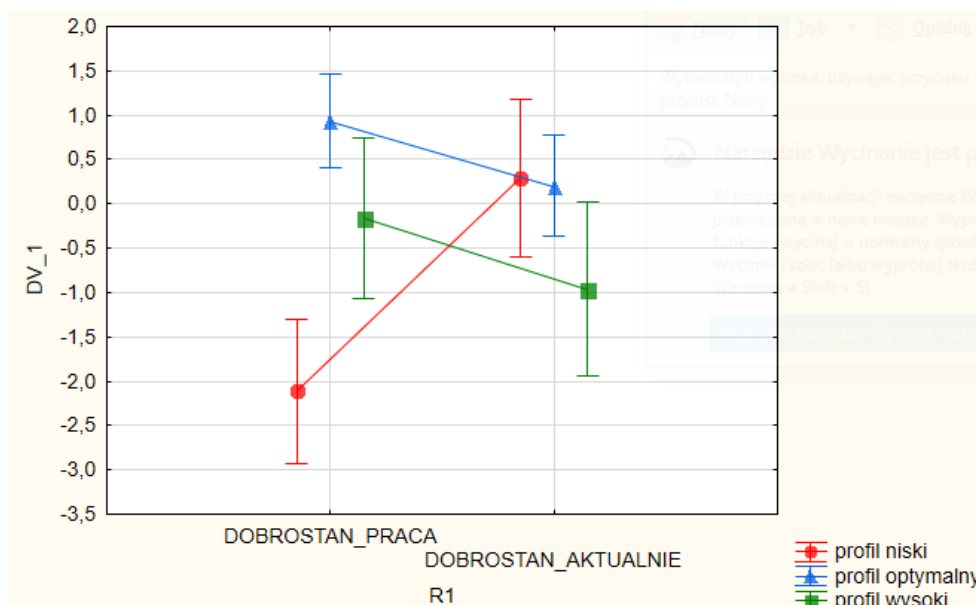
Rysunek 12 należy interpretować analogicznie do wykresów typu ramka-wąsy. W przypadku tego wykresu miara zmienności jest reprezentowana przez ramkę narysowaną wokół punktu środkowego (średniej) oraz linii na zewnątrz ramki, które także reprezentują miarę zmienności. Wartości znacznie oddalone od środka rozkładu (błede kółka, trójkąty czy kwadraty) stanowią przypadki odstające, które nie zostały prawidłowo przypisane do żadnego z profili. Linie na rysunku łączą średnie wyniki pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej pracy.

Z uwagi na powyższe przypisano badane przypadki do profili (1-3). Klasyfikacja przypadków do profili przeprowadzona została automatycznie w oprogramowaniu statystycznym.

Różnice dobrostanu w dwóch punktach czasowych w profilach pasji pracy

Przeprowadzono testy t dla prób zależnych, aby sprawdzić czy respondenci w kolejnych profilach różnili się wynikami dobrostanu w dwóch punktach czasowych. W przypadku profili pierwszego i drugiego zanotowano istotne różnice. Brak różnic dobrostanu wykazano w profilu trzecim (tabela 20, wiersz: Wyniki testu t dla prób zależnych).

Na rysunku 13 zaprezentowano standaryzowane wyniki dobrostanu w okresie pracy zawodowej oraz na emeryturze w profilach (wyższe wyniki świadczą o wyższym dobrostanie).



Rysunek 13. Wyniki dobrostanu w profilach pasji pracy.

Źródło: opracowanie własne.

Profile pasji pracy a dobrostan w okresie okołomerytalnym i przystosowanie do emerytury

Następnie przeprowadzono testy dla prób niezależnych względem grup (w tym przypadku profili) w celu porównania średnich wyników ogólnego dobrostanu i jego wskaźników w okresie pracy zawodowej i na emeryturze w trzech grupach.

Wykazano, że wynik dobrostanu w okresie pracy zawodowej był silnie różnicowany przez profile pasji ($1 < 2$, $1 < 3$; $F(2, 186) = 19,266$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,171$). W przypadku dobrostanu na emeryturze nie zanotowano różnic ($F(2, 186) = 2,296$, $p = 0,103$). Zatem choć początkowy wynik dobrostanu istotnie różnił się w obrębie profili, to na emeryturze respondenci osiągnęli jego zbliżony poziom niezależnie od profilu pasji.

Jednoczynnikowa analiza wariancji wykazała, że poszczególne profile różnicowały wynik przystosowania do emerytury (dobrostan na emeryturze – dobrostan w pracy zawodowej; $F(2, 186) = 19,611$, $p < 0,001$, $1 > 2$, $1 > 3$). Model wyjaśniał 17,42% wariancji. Najwyższy wynik zmiennej określonej jako przystosowanie uzyskano w profilu 1, ponieważ w tym przypadku obserwowano najsilniejszą pozytywną zmianę w dobrostanie. W profilu 2 – optymalnym, zaobserwowano słaby spadek dobrostanu na emeryturze względem okresu pracy zawodowej. Natomiast w profilu 3 – wysokim, dobrostan okazał się stabilny (tabela 20, wiersz: interpretacja).

Sprawdzono także czy respondenci w poszczególnych profilach różnili się pod względem zmian wyników symptomów somatycznych, lęku i depresji oraz subiektywnej witalności. Delta oznacza różnice w standaryzowanym wyniku kolejnych zmiennych na emeryturze i w czasie zatrudnienia (wynik na emeryturze – wynik w okresie pracy zawodowej). W wyniku analizy *post-hoc* potwierdzono głównie różnice pomiędzy profilem reprezentowanym przez osoby bez pasji a przedstawicielami profili określanych jako optymalny i wysoki. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 20 (kolumna: istotność różnic).

Zależności pasji pracy i zmian we wskaźnikach dobrostanu w profilach

Wykazano, że pasja harmonijna pracy największą rolę odgrywa w kształtowaniu zmian w dobrostanie w profilu opisywanym jako wysoki. W tym przypadku obserwuje się stabilny wynik dobrostanu, co znaczy, że nie występują istotne różnice pomiędzy dobrostanem w okresie pracy zawodowej i na emeryturze. Niemniej zanotowano związki

pasji harmonijnej ze zmianami wyników wszystkich wskaźników dobrostanu oraz pasji obsesyjnej ze zmianą w subiektywnej witalności. Wykazano także związek pasji harmonijnej ze zmianą wyniku symptomów somatycznych w profilu optymalnym (2) (tabela 20).

Wskaźnik pasji pracy

Zgodnie z sugestią Kasprzak i Mudło–Głagolskiej (2022) zaproponowano również wskaźnik pasji, który jest ilorazem dzielenia pasji harmonijnej przez pasję obsesyjną. Ten wskaźnik odzwierciedla stopień, w jakim pasja harmonijna dominuje nad pasją obsesyjną. Można zauważyć, że w każdym z profili wyższa okazała się pasja harmonijna pracy. Niemniej wskaźnik w profilu pierwszym i trzecim jest bliski 1, a w drugim – bliski 2 (wiersz: wskaźnik pasji). Zatem wyłącznie w profilu drugim – optymalnym, obserwuje się silną dominację pasji harmonijnej nad obsesyjną.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że najlepszym przystosowaniem do emerytury cechowali się pasjonaci – przedstawiciele profilu optymalnego (wysoki wynik pasji harmonijnej pracy, niski wynik pasji obsesyjnej pracy). W tym przypadku, choć zaobserwowano spadek dobrostanu, to siła tego spadku była niska. Pasjonaci ci już w okresie pracy zawodowej mieli najwyższy wynik dobrostanu w porównaniu z pozostałymi grupami, a dobrostan na emeryturze był u nich wyższy niż u pasjonatów z profilu wysokiego (i porównywalny do profilu niskiego). Pozytywne przystosowanie do emerytury zaobserwowano także u osób bez pasji, ponieważ na emeryturze nastąpił istotny wzrost dobrostanu względem okresu pracy zawodowej. Pasjonaci z profilu wysokiego podtrzymali wynik dobrostanu z okresu zatrudnienia na emeryturze. Tutaj wyniki dobrostanu, choć nieistotnie, ale były niższe niż w profilu optymalnym.

Wobec tego można przyjąć hipotezę H10, traktującą o tym, że profile z wysokimi wynikami pasji harmonijnej pracy są związane z lepszym przystosowaniem do emerytury w porównaniu z osobami bez pasji.

Tabela 20

Analiza związków pasji pracy ze zmianami w obrębie wskaźników dobrostanu w zależności od profilu pasji pracy

	Brak pasji/ niski (<i>n</i> = 45, 23,81%)		Optymalny (<i>n</i> = 108, 57,14%)		Wysoki (<i>n</i> = 36, 19,05%)		Istotność różnic
	HP	OP	HP	OP	HP	OP	
dobrostan na emeryturze – dobrostan w pracy zawodowej							
Wskaźnik pasji	1,05		1,88		1,16		
Δ Symptomy somatyczne	0,02	-0,14	0,19	0,16	0,34***	0,11	$F(2, 186) = 14,094, p < 0,001, \eta^2 = 0,132,$ efekt przeciętny 1 > 2, 1 > 3
Δ Symptomy niepokoju	0,04	-0,14	0,21*	0,13	0,54***	0,03	$F(2, 186) = 17,730, p < 0,001, \eta^2 = 0,160,$ efekt silny 1 > 2, 1 > 3
Δ Symptomy depresji	0,11	-0,25	0,18	0,21	0,27*	-0,13	$F(2, 186) = 5,319, p = 0,006, \eta^2 = 0,054,$ efekt słaby 1 > 2
Δ Subiektywna witalność	-0,16	0,12	-0,14	-0,10	-0,34**	-0,29*	$F(2, 186) = 10,031, p < 0,001, \eta^2 = 0,097,$ efekt przeciętny 1 > 2, 1 > 3
Wyniki testu <i>t</i> dla prób zależnych	$t = -4,07, p < 0,001, d = -0,606,$ efekt średni		$t = 3,12, p = 0,002, d = 0,300,$ efekt słaby		$t = 1,68, p = 0,100$		
Interpretacja	Wzrost dobrostanu		Słaby spadek dobrostanu		Stabilny wynik dobrostanu		

Źródło: opracowanie własne.

Adnotacja. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

6.1.2.11. Jaki charakter ma pasja po przejściu na emeryturę?

Na emeryturze dominują pasje harmonijne (89,42%), brak pasji zanotowano u 8,99% respondentów, a pasje mieszane u 1,59% (HP=OP). Żaden z badanych nie miał pasji o charakterze obsesyjnym.

W większości przypadków charakter pasji na emeryturze odpowiadał charakterowi pasji pracy: 62,43% osób badanych podtrzymała harmonijny charakter swojej pasji. Następnie u 16,40% respondentów brak pasji pracy został przekształcony w pasje o charakterze harmonijnym. U 8,47% osób badanych zaobserwowano zmianę z obsesyjnego charakteru pasji pracy na harmonijną pasję na emeryturze. Następnie, u

6,88% badanych zanotowano zmianę z pasji harmonijnej pracy na brak pasji na emeryturze. Pasje pracy o mieszanym charakterze (HP=OP) zostały przekształcone na pasje harmonijne u 2,12% badanych. Brak pasji został podtrzymany również u 2,12%. W dwóch przypadkach zaobserwowano zmianę z braku pasji na pasje o charakterze mieszanym. Wyłącznie u jednej osoby pasja o charakterze harmonijnym przekształciła się w pasję o mieszanym charakterze.

Warto dodać, że 79,37% respondentów wskazało, iż obiekt pasji na emeryturze był spójny z tym, w który osoba angażowała się przed emeryturą. Pozostałe osoby zaczęły angażować się w obiekt pasji dopiero po przejściu na emeryturę.

Hipoteza H11 traktująca o tym, że charakter pasji na emeryturze odzwierciedla charakter pasji pracy została częściowo potwierdzona. Można bowiem zauważyć, że pasje na emeryturze rzadziej mają charakter obsesyjny.

6.1.2.12. Jaki obiekt pasji mają ludzie po przejściu na emeryturę?

Analiza częstotliwości wskazywanych przez respondentów obiektów pasji pozwala stwierdzić, że najpopularniejsze są pasje związane z wolnym czasem. Należy mieć na uwadze, że treściowo jest to najszersza kategoria. Następnie były to sport, brak pasji, nauka i relacje. Szczegółowe wyniki zaprezentowano w tabeli 21.

Tabela 21

Analiza częstotliwości wybranych obiektów pasji

Obiekt pasji	Częstość
Brak pasji	8,99%
Pasje związane z wolnym czasem (np. czytanie, malowanie, słuchanie muzyki)	59,79%
Sport (np. jogging, nordic walking, golf)	19,58%
Relacje (np. wolontariat, opieka nad wnukami)	3,70%
Nauka (np. nauka języków)	7,94%

Źródło: opracowanie własne.

Hipoteza H12 traktująca o tym, że pasje na emeryturze związane są z czasem wolnym i aktywnością sportową została potwierdzona.

6.12.13. Jakie nasilenie ma pasja po przejściu na emeryturę?

W celu przypomnienia statystyk opisowych dla pasji pracy i pasji na emeryturze zostaną one ponownie przywołane w tabeli 22.

Tabela 22

Statystyki opisowe dla badanych zmiennych

Zmienna	M	Me	SD	SKE	K
<i>Praca zawodowa</i>					
Pasja harmonijna pracy	4,92	5,17	1,22	-0,53	-0,38
Pasja obsesyjna pracy	3,33	3,17	1,00	0,69	-0,17
Kryteria pasji pracy	5,21	5,20	1,05	-0,47	-0,28
<i>Emerytura</i>					
Pasja harmonijna	5,49	5,50	0,87	-0,58	0,90
Pasja obsesyjna	3,18	3,17	1,18	0,56	-0,28
Kryteria pasji	5,25	5,40	0,98	-0,56	0,32

Źródło: opracowanie własne.

Następnie wykonano testy dla prób zależnych w celu porównania wyników pasji uzyskanych w pracy i na emeryturze. Analiza wykazała, że na emeryturze pasje harmonijne są istotnie silniejsze niż pasja pracy ($t(df=188) = 5,95, p < 0,001$). Nie zanotowano istotnych różnic pomiędzy wynikami pasji obsesyjnej w dwóch punktach czasowych ($t(df=188) = 1,67, p = 0,096$).

Poniżej w tabeli 23 zbiorczo zaprezentowano, które z hipotez uzyskały potwierdzenie, a które w toku przeprowadzonych analiz należy odrzucić.

Tabela 23

Weryfikacja hipotez

Pytania	Hipotezy	Weryfikacja
1. Jaka jest charakterystyka pasji pracy – nasilenie i charakter, u osób, przed przejściem na emeryturę i z jakimi zmiennymi socjodemograficznymi się wiąże?	Postawione pytanie ma charakter eksploracyjny.	nie dotyczy (charakter eksploracyjny)
2. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	H2.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z dobrostanem w okresie pracy zawodowej.	potwierdzona

Pytania	Hipotezy	Weryfikacja
	H2.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z dobrostanem w okresie pracy zawodowej.	potwierdzona
3. Jaki charakter pasji pracy (harmonijna, obsesyjna) jest związany z dobrostanem na emeryturze?	H3.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z dobrostanem na emeryturze. H3.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z dobrostanem na emeryturze.	odrzucona potwierdzona
4. Czy siła zależności pasji pracy (harmonijnej, obsesyjnej) i dobrostanu różni się w zależności od etapu przejścia na emeryturę?	H4.1. Pozytywna zależność pomiędzy harmonijną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze. H4.3. Negatywna zależność pomiędzy obsesyjną pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej jest silniejsza niż na emeryturze.	potwierdzona odrzucona
5. Jaki jest związek pasji pracy (harmonijnej i obsesyjnej) z kształtowaniem pracy?	H5.1. Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z kształtowaniem pracy. H5.2. Pasja obsesyjna pracy jest negatywnie związana z kształtowaniem pracy.	potwierdzona odrzucona
6. Jaki jest związek kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze?	H6. Kształtowanie pracy jest pozytywnie związane z dobrostanem na emeryturze.	potwierdzona
7. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej?	H7. Kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.	częściowo potwierdzona
8. Czy kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze?	H8. Kształtowanie pracy pośredniczy w związku pomiędzy pasją pracy (harmonijną, obsesyjną) a dobrostanem na emeryturze.	potwierdzona
9. Jak pasja na emeryturze moderuje związek dobrostanu w	H9.1. Pasja harmonijna na emeryturze wzmacnia związek dobrostanu w okresie	odrzucona

Pytania	Hipotezy	Weryfikacja
okresie pracy zawodowej z dobrostanem na emeryturze?	pracy zawodowej i dobrostanu na emeryturze. H9.2. Obsesyjna na emeryturze osłabia związek dobrostanu w okresie pracy zawodowej i dobrostanu na emeryturze.	odrzucona
10. Jak profile pasji pracy są związane z przystosowaniem do emerytury?	H10. Profile z wysokimi wynikami pasji harmonijnej pracy są związane z lepszym przystosowaniem do emerytury w porównaniu z osobami bez pasji.	potwierdzona
11. Jaki charakter ma pasja po przejściu na emeryturę?	H11. Charakter pasji na emeryturze odzwierciedla charakter pasji pracy.	częściowo potwierdzona
12. Jaki obiekt pasji mają ludzie po przejściu na emeryturę?	H12. Pasje na emeryturze związane są z czasem wolnym i aktywnością sportową.	potwierdzona
13. Jakie nasilenie ma pasja po przejściu na emeryturę?	Pytanie ma charakter eksploracyjny.	nie dotyczy (charakter eksploracyjny)

Źródło: opracowanie własne.

7. Dyskusja

Przejście na emeryturę dla wielu osób może stanowić sytuację trudną, która będzie negatywnie oddziaływała na poczucie ogólnego dobrostanu. Pasik (2007) podkreślił, że „dla wielu ludzi jest to sytuacja stresowa, związana z utratą dotychczasowego statusu zawodowego i materialnego, a także z utratą poczucia znaczenia, prestiżu oraz – czasami – z pojawieniem się poczucia bezużyteczności”. Emerytura postrzegana jest jako czas, w którym doświadczą się „kryzysu” oraz strat – pracy i innych zasobów (Henning, 2019). Niemniej dla licznej części osób stanowi ona czas spokoju, relaksu, realizacji różnorodnych aktywności związanych z własnymi pasjami.

W niniejszej pracy zwrócono szczególną uwagę na rolę wcześniej realizowanej pasji pracy w kontekście przystosowania do emerytury. Głównym celem badań była ocena roli pasji harmonijnej pracy jako zasobu chroniącego i pasji obsesyjnej pracy jako czynnika ryzyka w przystosowaniu do emerytury. Weryfikowano także pośredniczącą rolę kształtowania pracy i moderującą rolę pasji na emeryturze. Dodatkowo opisano dynamikę pasji i zmian w zakresie treści (obiektu), charakteru (inaczej wymiaru: harmonijna vs obsesyjna) i nasilenia pasji w okresie przed emeryturą i po przejściu na emeryturę.

Charakterystyka pasji pracy

Ponad 80% badanych respondentów miała pasję pracy, co jest spójne z jednym z głównych założeń Dualistycznego modelu pasji (Vallerand i in., 2003) o powszechności pasji wśród ludzi. Bowiem pasja przyczynia się do samorozwoju i ogólnie rozwoju człowieka. Zajmowanie się działaniami zgodnymi z wartościami osoby korzystnie wpływa na odbiór własnej osoby i jej poczucie bezpieczeństwa. Pasja pozwala modyfikować swoją tożsamość, dając możliwość odrzucenia dawnej tożsamości i integrację nowego statusu oraz pełnego angażowania się w nowe aktywności. Służy rozwojowi także w zakresie wiedzy i umiejętności, które się lubi i są ważne. Zatem niemal wszyscy niezależnie od grupy wiekowej, przynależności narodowej i zawodu mają pasje.

Płeć, miejsce zamieszkania i stan cywilny nie wiązały się z wynikami pasji harmonijnej i obsesyjnej pracy. Osoby z wykształceniem wyższym osiągnęły istotnie wyższy wynik pasji harmonijnej niż respondenci z wykształceniem średnim. Można

przypuszczać, że osoby z wykształceniem wyższym są silniej motywowane wewnętrznie do rozwoju siebie, angażowania się w znaczące działania. W przypadku pasji obsesyjnej nie zanotowano istotnych różnic. Uzyskane wyniki są spójne z zaprezentowanymi przez Mudło–Głagolską (2019b).

Pasja pracy w znaczącej większości miała harmonijny charakter. Osoby starsze, a w rezultacie z wyższym stażem zatrudnienia, czują się pewnie w swojej pracy, wiedzą, czego mogą się spodziewać, a także są świadome możliwości rozwoju w pracy. Taka praca sprzyja zaspokojeniu podstawowych potrzeb psychologicznych i – co za tym idzie – rozwijaniu pasji harmonijnej (Mudło–Głagolska, 2019b).

Potwierdzono powszechność pasji pracy wśród osób w okresie późnej dorosłości. Zmienne socjodemograficzne nie były związane z wynikami pasji.

Pasja pracy a dobrostan w okresie okołomerytalnym

Zgodnie z przypuszczeniami potwierdzono pozytywny związek pasji harmonijnej pracy i negatywny pasji obsesyjnej pracy z dobrostanem w okresie pracy zawodowej, co jest zgodne z wcześniejszymi badaniami (Tolentino i in., 2022; Yukhymenko-Lescroart i Sharma, 2019, 2022; Zainal Badri i in., 2020).

Nie potwierdzono pozytywnego związku pasji harmonijnej pracy z dobrostanem na emeryturze. W badaniach Valleranda i in. (2003) wykazano, że pasja harmonijna jest związana z pozytywnymi emocjami podczas angażowania się w pasję, jak i po jego zakończeniu (brak związku z negatywnymi emocjami), natomiast nie wykazuje związku z emocjami pozytywnymi ani negatywnymi, kiedy zaangażowanie w pasję jest uniemożliwione. W prezentowanym badaniu analizowano negatywne stany afektywne – lęk i depresję, z którymi pasja harmonijna nie wykazała związku, co jest spójne z wynikami Valleranda i in. (2003) w kontekście naturalnego zakończenia aktywności. Niemniej w dotychczasowych badaniach nie ustalono jak długo od momentu utraty obiektu pasji obserwuje się skutki dla dobrostanu. Poza tym wcześniejsze badania odnoszą się do pozytywnego afektu, który rozlewa się poza czas pasjonującej aktywności, a w niniejszym badaniu badano jedynie afekt negatywny, który nie jest dobrą miarą dobrostanu afektywnego związanego z pasją.

Natomiast w badaniu Valleranda i in. (2003) nie zanotowano związków pasji obsesyjnej z emocjami podczas zaangażowania i po naturalnym jego zakończeniu (Vallerand i in., 2003). Vallerand i in. (2003) udowodnili, że wyłącznie w sytuacji, gdy

uniemożliwiono osobom z pasją obsesyjną realizację pasji odczuwali negatywny afekt oraz gorsze funkcjonowanie poznawcze (na przykład trudności w utrzymaniu koncentracji). Uniemożliwienie zaangażowania w pasjonujące zajęcie miało chwilowy charakter, a mimo to wywołało dla nich dość silne negatywne konsekwencje. Prawdopodobnie z powodu zablokowania kompulsywnej czynności.

W prezentowanym badaniu pasjonaci pracy spodziewali się przejścia na emeryturę, ponieważ miało ono nastąpić wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego, było naturalne, a mimo to pasja obsesyjna pracy była związana z wyższym wynikiem symptomów somatycznych, lęku oraz depresji. W kontekście teorii autodeterminacji źródłem negatywnych konsekwencji jest doświadczanie warunków udaremniających zaspokojenie i wzmagających frustrację potrzeb (Ntoumanis i in., 2009). Frustracja może być przyczyną dystresu, a także prowadzić do nieprzystosowania, niekorzystnego funkcjonowania obronnego, a ostatecznie nawet do psychopatologii (Ryan i in., 2006). Tóth-Király i in. (2019) wykazali, że pasja obsesyjna jest związana z frustracją podstawowych potrzeb psychologicznych. Kiedy ludzie doświadczają stanu frustracji potrzeb, może istnieć wiele mechanizmów, których mogą użyć, aby poradzić sobie z tym deficytem. Możliwym sposobem byłoby dążenie do sztywnych wzorców zachowań, w których doświadczą się poczucia struktury i bezpieczeństwa, co z kolei mogłoby zrównoważyć frustrację. Pasja obsesyjna jest związana z postrzeganiem swojego zaangażowania jako drogi do zaspokojenia potrzeb. Ludzie w stanie frustracji potrzeb stają się bardziej wrażliwi na bodźce środowiskowe, które potencjalnie mogłyby ten deficyt zaspokoić (Vansteenkiste i in., 2010), zatem tym bardziej będą wrażliwi na utratę możliwości jego kompensowania poprzez zaangażowanie w pasję. Dlatego też choć ludzie z pasją obsesyjną spodziewają się przejścia na emeryturę, doświadczą negatywnych konsekwencji w zakresie symptomów somatycznych, lęku i depresji.

Chociaż w prezentowanych badaniach liczba pasjonatów obsesyjnych była stosunkowo niska, a w profilach pasji nie wyróżniono profilu z przeważającą pasją obsesyjną pracy względem pasji harmonijnej pracy, ujawniono negatywną relację pasji obsesyjnej pracy i dobrostanu. Ponadto można przypuszczać, że pasja obsesyjna tłumi pozytywne oddziaływania pasji harmonijnej pracy dla dobrostanu (Kasprzak i Mudło–Głagolska, 2022).

W niniejszej pracy kluczowe było ustalenie odległych w czasie skutków pasji pracy dla dobrostanu po tranzycji na emeryturę oraz pokazanie dynamiki zmian dobrostanu w okresie okołoemerytalnym. Bowiem skupienie wyłącznie na efekcie

końcowym – dobrostanie na emeryturze, bez kontroli wcześniej odczuwanego dobrostanu oraz zachowania proaktywnego w pracy dałoby zniekształcone wyniki (*por.* brak różnic dobrostanu na emeryturze w profilach). Dlatego też można przypuszczać, że pasja harmonijna pracy oddziałuje bardziej na pozytywne kształtowanie przystosowania do emerytury, aniżeli na sam dobrostan na emeryturze. Natomiast pasja obsesyjna pracy zarówno prowadzi do negatywnych konsekwencji utraty obiektu pasji, jak i utrudnia proces przystosowania do emerytury.

Istotny pozytywny związek pasji pracy i kształtowania pracy

Potwierdzono hipotezę o pozytywnym związku pasji harmonijnej pracy z kształtowaniem pracy, co jest zgodne z wynikami wcześniejszych badań (Kasprzak i Mudło–Głagolska, 2022; Kibaroglu i in., 2023; Slempp i in., 2021; Yadav i Dhar, 2021).

Wbrew oczekiwaniom uzyskano także pozytywne zależności pasji obsesyjnej pracy z każdym z wymiarów kształtowania pracy.

Pasja obsesyjna okazała się związana ze skłonnością do kształtowania pracy. Pasjonaci w ten sposób mogą zadbać o pozytywny wizerunek siebie, czyli stosują strategię unikania wyzwań albo innych zadań, które są zagrożeniem dla *ego* (Bélanger i in. 2013; Vallerand, 2012), co jest specyficzne dla pasji obsesyjnej.

Obserwuje się rosnącą presję zewnętrzną wywieraną na jednostki, aby zachowywały się proaktywnie (Bolino i in., 2010). Oznacza to, że proaktywne zachowanie, takie jak kształtowanie pracy, może być również napędzane przez kontrolowaną motywację, właściwą pasji obsesyjnej. Pracownicy mogą zatem czuć się winni, gdy nie angażują się w proaktywne zachowania. U osób z pasją obsesyjną proaktywne cele zostały przyjęte, ale nie zostały zaakceptowane jako własne. W ich przypadku kształtowanie pracy jest regulowane przez wewnętrzne naciski, takie jak poczucie winy, niepokój i utrzymanie poczucia własnej wartości (Mageau i in., 2009).

Według Rauba i Roberta (2010) zachowania afiliacyjne mogą być regulowane przez introjektowaną regulację, „opartą na społecznych normach właściwych zachowań międzyludzkich” (s. 1747). Pasja obsesyjna sprzyjałaby zaangażowaniu w zachowania afiliacyjne, takie jak pomaganie, ponieważ są one związane z poczuciem dumy podczas angażowania się w te zachowania. W przeciwnym razie, osoby z pasją obsesyjną czułyby się winne, co naraziłoby ich na pozytywny obraz siebie.

Pasja obsesyjna wynika z motywacji zewnętrznej. Marinova i in. (2010) stwierdzili, że pracownicy postrzegają proaktywne zachowanie jako narzędzie prowadzące do nagród, takich jak premie, awanse lub podwyżki wynagrodzeń (regulacja zewnętrzna). Kształtowanie pracy może być również wykorzystywane jako taktyka zarządzania wrażeniem (Bolino, 1999). Na przykład osoby z pasją obsesyjną mogą próbować poprawić swój pozytywny wizerunek, prosząc o dodatkowe informacje zwrotne po pozytywnej ocenie wyników (Morrison i Bies, 1991).

Slemp i in. (2021) wykazali, że wraz ze wzrostem pasji obsesyjnej pracy także wzrasta wynik kształtowania pracy, niemniej jest to słabsza zależność niż z pasją harmonijną pracy. Charakter tego kształtowania jest jednak odmienny niż w przypadku pasji harmonijnej, co może narażać na osoby z pasją obsesyjną na ryzyko związane z wypaleniem zawodowym (Slemp i in., 2021). Natomiast w prezentowanej pracy wyłącznie w przypadku kształtowania zadań zanotowano silniejszą zależność z pasją harmonijną pracy w porównaniu z pasją obsesyjną. Pracownicy z pasją obsesyjną mają tendencję do doświadczania sztywnych i konfliktowych form angażowania się w pracę, co utrudnia twórcze zmiany zadania w pracy.

Podsumowując, potwierdzono, że pasja pracy niezależnie od charakteru jest związana z kształtowaniem pracy. Na podstawie wcześniejszych wyników badań można przypuszczać, że motywy kształtowania pracy pasjonatów są różne. W przypadku pasji harmonijnej jest naturalnym narzędziem poprawy dopasowania pracy do swoich potrzeb rozwojowych: kompetencji, relacji i autonomii, natomiast pasji obsesyjnej – jest podporządkowane „zagrożonemu *ego*”, służy wyrównaniu deficytów w poczuciu własnej wartości. Dla pasji obsesyjnej mechanizm skierowania kształtowania pracy na obronę *ja* ujawnia się w kształtowaniu relacji społecznych w pracy oraz myślenia o pracy, które mniej angażują wiedzę i umiejętności i dlatego nie narażają na porażkę i naruszenie obrazu siebie.

Związki pomiędzy kształtowaniem pracy a dobrostanem w okresie okołomerytalnym

Potwierdzono pozytywne związki pomiędzy kształtowaniem zadań w pracy, kształtowaniem relacji w pracy i wynikiem ogólnym kształtowania pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.

Pracownicy czują się usatysfakcjonowani, doświadczają dobrostanu, gdy zmieniają przydzielone im obowiązki zawodowe, dodając, zmieniając lub unikając zadań

czy wysiłku przypisanego do różnych zadań. Czują się dobrze, gdy angażują się w zmianę tego, jak, kiedy lub z kim wchodzi w interakcje w procesie wykonywania swoich obowiązków zawodowych.

Kształtowanie myślenia o pracy nie wiązało się istotnie z dobrostanem. Kształtowanie myślenia o pracy jako jedyny z rodzajów kształtowania nie ujawniło związku z dobrostanem. Możliwe jest również poznawcze wycofanie się pracowników z pracy w odpowiedzi na zmiany indywidualne i środowiskowe, co uzasadniałoby znikomą rolę kształtowania myślenia o pracy w budowaniu dobrostanu w okresie okołoemerytalnym. Wydawałoby się, że kształtowanie myślenia o pracy może przynieść najwięcej pozytywnych skutków dla pomyślnego przejścia na emeryturę, niemniej w prezentowanym badaniu nie ujawniło znaczącego związku z dobrostanem.

Wcześniejsze badania wykazały, że kształtowanie myślenia o pracy ma jedynie umiarkowane związki z kształtowaniem behawioralnym (kształtowanie zadań i relacji; Slemp i Vella-Brodrick, 2013). Wyniki te ujawniają również różną dynamikę kształtowania zadań i relacji z jednej strony oraz kształtowania myślenia z drugiej. Dodatkowo, ostatnie badania sugerują również, że kształtowanie zadań i relacji może powodować zmiany na poziomie poznawczym (Zhang i Parker, 2019). Zhang i Parker (2013) wskazują, że pracownicy mogą zmieniać postrzeganie swoich zadań i relacji w pracy poprzez przeformułowanie poznawcze (kształtowanie myślenia o pracy). W tym ujęciu można by postrzegać kształtowanie myślenia o pracy jako strategię radzenia sobie, gdyby osoba napotkała trudności w kształtowaniu zadań i relacji w pracy. W prezentowanym badaniu respondenci z powodzeniem kształtowali zadania i relacje oraz w związku z tym doświadczali dobrostanu. Jest to spójne z doniesieniami Tims i Bakker (2010), którzy stwierdzili, że kształtowanie myślenia o pracy jest rodzajem unikowego radzenia sobie, ponieważ jednostki dostosowują swój punkt widzenia warunków pracy, które nie odpowiadają ich potrzebom lub preferencjom, zamiast realnie kształtować swoją pracę, co w efekcie nie będzie związane z dobrostanem. Analogiczne związki rodzajów kształtowania pracy z satysfakcją z pracy uzyskali Zhao i in. (2018).

Zaobserwowano także pozytywne związki kształtowania zadań i relacji z dobrostanem na emeryturze, co podkreśla odległe skutki kształtowania pracy dla dobrostanu. Kształtowanie pracy stanowi przykład zachowania proaktywnego, wiąże się z osobowością proaktywną (Bakker i in., 2012; Plomp i in., 2016; Zhang, i in., 2018). Ważnym aspektem proaktywności jest planowanie, ponieważ przewidywanie przyszłych potrzeb pozwala osobom starszym na podejmowanie skuteczniejszych działań

(Aspinwall, 2011). Na przykład plany związane ze stylem życia również odzwierciedlają orientację na przyszłość (Kahana i in., 2005), co wiąże się z dobrostanem. Kształtowanie pracy może stanowić sposób budowania zasobów zewnętrznych i wewnętrznych, pozwala je także akumulować w ciągu życia (na przykład umiejętności radzenia sobie), a następnie je mobilizuje, aby bezpośrednio wpłynąć na dobre samopoczucie.

Związki kolejnych rodzajów kształtowania pracy z dobrostanem były silniejsze w okresie pracy zawodowej niż po przejściu na emeryturę, co jest zrozumiałe, bowiem kształtowanie pracy ściśle dotyczy pracy, a zatem silniej wiąże z dobrostanem z jej okresu aniżeli dopiero po jej zakończeniu.

Kształtowanie pracy jako zmienna pośrednicząca pomiędzy pasją harmonijną i obsesyjną pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej

W prezentowanych badaniach potwierdzono wyłącznie pośredniczenie kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją obsesyjną pracy a dobrostanem (ogólnym wskaźnikiem) w okresie pracy zawodowej. Nie potwierdzono pośredniczenia kształtowania pracy pomiędzy pasją harmonijną a dobrostanem.

Opierając się na założeniach teorii JD–R (Schaufeli i in., 2009; Xanthopoulou i in., 2009) można przyjąć, że w sytuacji, gdy osoba z pasją obsesyjną napotyka stan niedopasowania między własnymi dostępnymi zasobami do wykonywania obowiązków a obowiązkami zawodowymi i wymaganiami pracy odczuwa presję, aby odzyskać zasoby albo zmniejszyć utrudnienia w pracy. Podejmuje więc działania kształtowania pracy ukierunkowane głównie na ograniczenie utrudnień w pracy (Bakker i Demerouti, 2007). W przypadku pasji obsesyjnej konsekwencje sztywnego i skierowanego na ochronę samooceny działania pod presją, wzmocnione kształtowaniem pracy o podobnej motywacji ujawnia się w ogólnie w słabszym dobrostanie (zdrowotnym i afektywnym).

W ramach uzupełniającej analizy potwierdzono, że kształtowanie pracy pośredniczy pomiędzy pasją harmonijną i obsesyjną a subiektywną witalnością.

Pasjonaci poprzez kształtowanie pracy mają poczucie kontroli nad ich pracą, ponieważ kształtowanie pracy obejmuje zarówno zmianę projektu zadania, jak i środowiska społecznego w pracy, aby lepiej pasowało do ich mocnych stron lub zainteresowań (Berg i in., 2013), co w efekcie sprzyja doświadczeniu energii w pracy.

Angażując się w działania odzwierciedlające mocne strony, pasje, pracownicy są w stanie zaspokoić swoją potrzebę kompetencji (Bakker i van Woerkom, 2018), co w

efekcie łącznie wyjaśnia doświadczenie subiektywnej witalności. Wcześniejsze badania empiryczne potwierdziły pozytywny związek między wykorzystaniem mocnych stron a subiektywną witalnością (Wood i in., 2011). Oznacza to, że pasjonaci, wykorzystując swoje mocne strony poprzez kształtowanie pracy, poczują się kompetentni i pełni życia. Jest to właściwe zarówno dla pasji harmonijnej, jak i pasji obsesyjnej pracy.

Kształtowanie pracy umożliwia pracownikom zmianę tego, z kim wchodzi w interakcje w pracy oraz jakości/ilości tych interakcji. Na przykład pasjonaci mogą cenić współpracę z kolegami, którzy mają podobne zainteresowania lub nawiązywać nowe relacje, które sprawiają, że praca jest interesująca i odpowiada ich osobistym zainteresowaniom (Kooij i in., 2017). W przypadku pasji harmonijnej kształtowanie pracy może wspierać ich w budowaniu lub utrzymywaniu pozytywnych i znaczących więzi społecznych w pracy, sprzyjając doświadczeniu subiektywnej witalności. Natomiast w przypadku pasji obsesyjnej kształtowanie relacji będzie środkiem do poczucia dumy, bycia docenionym (w sytuacjach kiedy udzielają pomocy, wsparcia współpracownikom), co także będzie prowadziło do doświadczenia energii.

Zatem można przypuszczać, że pracownicy – pasjonaci, dzięki efektywnemu kształtowaniu pracy tworzą warunki dla aktywacji energetycznej, czyli subiektywnej witalności, co wyjaśnia uzyskany w prezentowanych badaniach wynik. W przypadku zaangażowania się w pasję harmonijną kształtowanie pracy ma charakter spontaniczny i elastyczny, a w związku z tym prawdopodobne jest, że kryterialna energia wkładana w pasję harmonijną zostanie wzmocniona i ujawni się w subiektywnej witalności pracownika. Angażowanie w pasję obsesyjną, choć związane z kontrolowanym sposobem kształtowania pracę, wyjaśnia doświadczenie energii, co ujawnia się w wyniku subiektywnej witalności. Jest to także spójne z założeniami Wrzesniewski i in. (2013), którzy twierdzili, że kształtowanie pracy jest istotnym narzędziem, które umożliwia ponowne zenergetyzowanie.

Uzyskane wyniki potwierdziły, że zależność pomiędzy pasją pracy a subiektywną witalnością może być pośredniczona przez kształtowanie pracy. Daje to podstawę do przypuszczenia, że interwencje psychologiczne skoncentrowane na kształtowaniu pracy (por. Demerouti i in., 2019; Devotto i Wechsler, 2019; Verelst i in., 2021) poprawią także i ten wskaźnik dobrostanu: subiektywną witalność. Wyniki te potwierdzają użyteczność konstrukt subiektywnej witalności w operacjonalizowaniu dobrostanu osób w okresie późnej dorosłości.

Kształtowanie pracy jako zmienna pośrednicząca pomiędzy pasją harmonijną i obsesyjną pracy a dobrostanem na emeryturze

Kształtowanie pracy zmieniło kierunek związków pasji harmonijnej z ogólnym wynikiem dobrostanu na emeryturze, symptomami somatycznymi oraz subiektywną witalnością. Na przykład, nieistotna zależność ze znakiem dodatnim pasji harmonijnej pracy z dobrostanem, gdy uwzględniono w analizie powiązanie z kształtowaniem pracy przekształciła się także w nieistotny związek, jednak ze znakiem ujemnym. Oczywiście należy mieć na względzie, że uzyskana zależność (c') nie była istotna, jednak ze względu na istotny efekt pośredni została przywołana. Zatem dopiero włączenie do równania kształtowania pracy odwróciło te relacje. Wobec tego analiza pośredniczącej roli kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją harmonijną pracy a dobrostanem na emeryturze wykazała odmienne do przypuszczanego działanie. W zaproponowanym modelu kształtowanie pracy pośredniczyło w związku pasji harmonijnej i ogólnego wyniku dobrostanu i jego składowych, ale pasja harmonijna i kształtowanie pracy były związane z różnymi efektami oddziaływania na ogólny wynik dobrostanu i jego składowe na emeryturze.

Pośredniczenie kształtowania pracy w przypadku związków pasji harmonijnej oraz ogólnego wyniku dobrostanu i jego wskaźników było znikome. Jednak zmiany, które pod jego wpływem zachodziły podkreśliły znaczenie utraty możliwości kształtowania jako strategii poprawy dopasowania, zredefiniowania pracy do swoich potrzeb, możliwości czy pasji. Kształtowanie pracy dla starszych pasjonatów pracy było naturalnym narzędziem. W sytuacji przejścia na emeryturę ta strategia przestała być dla nich dostępna. Wówczas oprócz tego, że ponieśli konsekwencje związane z utratą pasji utracili jedną ze strategii równoważenia czy radzenia obie z ograniczeniami, trudnościami. W czasie pracy zarówno obiekt pasji, jak strategie sprzyjające zaspokojeniu podstawowych potrzeb psychologicznych, pozwalające na dostosowanie poziomu wymagań do możliwości osoby przestały być dostępne, co z kolei oddziaływało negatywnie na dobrostan.

Warto podkreślić, że w okresie zatrudnienia kształtowanie pracy mediowało związek pasji harmonijnej i subiektywnej witalności, natomiast na emeryturze przekształcał pozytywny związek na negatywny (jednak oba związki są nieistotne statystycznie). Kształtowanie pracy silnie wyjaśniało aktywację energetyczną w pracy

wobec czego utrata dostępności strategii kształtowania pracy (na emeryturze) może sprzyjać doświadczeniu niższego poziomu subiektywnej witalności.

Kształtowanie pracy wzmocniło następujące związki: negatywny pasji obsesyjnej z dobrostanem oraz pozytywny pasji obsesyjnej z negatywnym wskaźnikiem dobrostanu – symptomami somatycznymi. Zatem negatywne oddziaływanie pasji obsesyjnej na dobrostan jest wzmacniane przez kształtowanie pracy.

W przypadku pasji obsesyjnej zaobserwowano uwydatniające negatywne oddziaływanie kształtowania pracy na ogólny dobrostan i symptomy somatyczne. Można przyjąć, że kształtowanie pracy stanowi mechanizm pozwalający na utrzymanie pozytywnego obrazu siebie. Bowiern analiza teoretyczna pozwala stwierdzić, że w pasji obsesyjnej motyw leżące u podstaw wdrażania strategii kształtowania są zależne od *ego* i deficytów w zakresie poczucia własnej wartości. Wraz z przejściem na emeryturę osoba traci źródło poczucia własnej wartości, a pasja obsesyjna pracy często stanowiła jej jedyne źródło (Lafrenière i in., 2011) oraz strategie, które umożliwiały jej je podtrzymać czy rozwijać, co w efekcie będzie negatywnie oddziaływało na dobrostan, głównie na jego aspekt zdrowotny.

Natomiast kształtowanie pracy mediowało związek pasji obsesyjnej oraz subiektywnej witalności na emeryturze. Daje to podstawę do przypuszczenia, że efektywne, choć odległe kształtowanie pracy tworzy odpowiednie warunki dla aktywacji energetycznej, czyli doświadczenia subiektywnej witalności, w szerszej perspektywie czasu.

Warto zwrócić uwagę, że oddziaływanie kształtowania pracy w związkach pasji obsesyjnej i ogólnego wyniku dobrostanu oraz subiektywnej witalności na emeryturze jest analogiczne do relacji z dobrostanem i subiektywną witalnością w okresie zatrudnienia. Pozwala to przypuszczać, że w przypadku pasji obsesyjnej kształtowanie pracy ma silniej energetyzujący charakter aniżeli w przypadku pasji harmonijnej.

Konkludując, potwierdzono, że odległe skutki zachowań w pracy pośredniczą w związku odległej pasji pracy z aktualnym dobrostanem. Zakres kształtowania pracy może stanowić odpowiedź na zmiany indywidualne i środowiskowe specyficzne dla procesu przechodzenia na emeryturę. W przypadku dobrostanu na emeryturze kształtowanie pracy oddziaływało negatywnie na dobrostan (ogólny wynik i jego wskaźniki) pasjonatów niezależnie od wymiaru pasji. Zatem zarówno u pasji harmonijnej, jak i pasji obsesyjnej poprzez kształtowanie pracy wiążą się negatywnie z dobrostanem po tranzycji do emerytury, gdy obiekt pasji przestaje być dostępny. Na podstawie uzyskanych

wyników można przypuszczać, że oddziaływanie kształtowania pracy uwydatnia trudności związane z odłączeniem się od obiektu pasji.

Profile pasji pracy a przystosowanie do emerytury

W wyniku analizy profili latentnych wyróżniono trzy profile pasji pracy: 1) brak pasji pracy ($n = 45$, 23,81% próby), 2) optymalny (czyli wysoki wynik pasji harmonijnej pracy i niski pasji obsesyjnej pracy, $n = 108$, 57,14% próby) i 3) wysoki (czyli wysokie wyniki obu wymiarów pasji pracy, $n = 36$, 19,05% próby). W analizie profili latentnych nie wyodrębniono grupy, której zaangażowanie w pracę miałyby bardziej obsesyjny aniżeli harmonijny charakter. Można przypuszczać, że takie osoby na ogół nie przechodzą na emeryturę wraz z osiągnięciem wieku emerytalnego, a ją kontynuują. Ponadto w dotychczasowych badaniach także nie wyróżniono profilu pasjonatów obsesyjnych (Bélanger, Ratelle, 2021; Mudło-Głagolska, 2022; Mudło-Głagolska i Larionow, 2023).

Pierwszy z profili skupia osoby bez pasji. Wskaźnik pasji był bliski 1. Charakteryzuje się wzrostem dobrostanu na emeryturze względem okresu ostatniej pracy zawodowej, co oznacza, że taki rozkład wymiarów pasji jest dobrym prognostykiem przystosowania do emerytury. Zatem osoba, która w okresie zatrudnienia nie miała pasji, po przejściu na emeryturę doświadcza wyższego dobrostanu. Najprawdopodobniej na emeryturze może zaangażować się w aktywności, które lubi, są dla niej ważne, na które w trakcie zatrudnienia, na przykład nie miała czasu. Koresponduje to z założeniami Wanga i in. (2011), którzy twierdzili, że emeryci doświadczą wzrostu dobrostanu, jeśli ich całkowite zasoby wzrosną po przejściu na emeryturę. Z uwagi na to, że osoby te w swoim dotychczasowym życiu zawodowym nie angażowały się nadmiernie w swoją pracę, rozwijały się w innych dziedzinach niż praca pozytywnie przystosowały się do emerytury (Wang i Schultz, 2010).

Drugi profil – optymalny, który tworzą osoby z wysokim wynikiem pasji harmonijnej pracy i niskim pasji obsesyjnej pracy. Wskaźnik pasji był bliski 2, co oznacza, że osoby skupione w tym profilu miały niemal dwa razy wyższy wynik pasji harmonijnej niż obsesyjnej. W przypadku tego profilu początkowy wynik dobrostanu był najwyższy w porównaniu z pozostałymi profilami. Profil ten cechuje się słabym spadkiem dobrostanu na emeryturze względem okresu pracy zawodowej. W przypadku profilu drugiego pasja harmonijna była pozytywnie słabo związana wyłącznie ze zmianą

w obszarze symptomów niepokoju. Podkreśla to, że odłączenie się od obiektu pasji harmonijnej wywołuje niepokój.

Odnosząc się do założeń Wanga i in. (2011) należy podkreślić, że spadek dobrostanu nastąpił z uwagi na utratę ważnego zasobu – pasji harmonijnej pracy i konieczność przystosowania się do nowej sytuacji życiowej. Bowiem nawet pozytywne, ale stresujące wydarzenia, które wymagają zmiany w życiu, są uważane za krytyczne (Wippert, 2002), a co za tym idzie – wymagają przystosowania. Przejście na emeryturę jest wydarzeniem normatywnym (osoby badane przechodziły na emeryturę ze względu na osiągnięty wiek emerytalny), zatem tym bardziej to nie była dla nich nagła zmiana, na przykład wywołana chorobą. Wobec tego osoby badane – elastyczni, otwarci na zmiany pasjonaci harmonijni, świadomi zbliżającego przejścia na emeryturę mogli się na nią przygotować, na przykład angażując się w nowe aktywności czy rozwijając dawne pasje, koncentrując się na kształtowaniu swojej nowej codzienności. Łącznie pełniło to funkcję ochronną przed silniejszym spadkiem dobrostanu. W tym przypadku spadek dobrostanu, doświadczany niepokój, były naturalne z uwagi na konieczność przystosowania do nowej sytuacji życiowej.

Ostatni, trzeci profil pasji – wysoki, charakteryzował się wysokimi wynikami pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej. Wskaźnik pasji, podobnie jak w profilu niskim, był bliski 1. W tym przypadku początkowy wynik dobrostanu był wyższy niż u osób bez pasji (profil 1). Osoby te najprawdopodobniej z powodu silnego obsesyjnego zaangażowania w pracę doświadczały stosunkowo niskiego dobrostanu w okresie zatrudnienia.

Wyniki dobrostanu były stabilne w obu punktach czasowych. Zgodnie z założeniami Wanga i in. (2011) emeryci utrzymują swoje samopoczucie, jeśli ich całkowite zasoby nie zmieniają się znacząco po przejściu na emeryturę. Na emeryturze dobrostan pasjonatów pozostał na takim samym poziomie, co pozwala przypuszczać, że osoby albo nadal ponoszą konsekwencje zaangażowania w swoją silnie obsesyjną pasję, źródła pozytywnej samooceny, lub kontynuują zaangażowanie w inne czynności o takim samym charakterze.

Na podstawie uzyskanych wyników oraz doniesień ze wcześniejszych badań Kasprzak i Mudło–Głagolskiej (2022) można przypuszczać o zakłócającej roli pasji obsesyjnej wobec ochronnego oddziaływania pasji harmonijnej pracy wobec dobrostanu, co ujawniło się w przypadku profilu trzeciego.

W okresie okołoemerytalnym optymalny profil pasji pracy skupiał największą liczbę respondentów. We wcześniejszych badaniach, choć w próbie studentów, profil

optymalny również reprezentowała najliczniejsza grupa (Mudło–Głagolska i Larionow, 2023). Wskazuje to, że ludzie niezależnie od wieku i obiektu pasji mają tendencje do nieskonfliktowanego zaangażowania.

Konkludując, dla osób bez pasji (profil pierwszy) przejście na emeryturę stanowiło uwolnienie od konieczności angażowania się w pracę, której się nie ceni. Jest zatem punktem zwrotnym, który sprzyja budowaniu dobrostanu.

Dalej, można by przypuszczać, że wysoka pasja harmonijna pracy właściwa dla profilu optymalnego pomaga pracownikom, a potem emerytom, intencjonalnie zarządzać swoim zaangażowaniem w pracę i lepiej koncentrować się na rozwijaniu siebie w różnych obszarach, aby lepiej poradzić sobie z przejściem na emeryturę. Mechanizm skutecznego zarządzania sobą (energią, czasem, emocjami, przywiązaniem do obiektu pasji) pokazuje pozytywną rolę harmonijnej pasji pracy w przystosowaniu do emerytury. Pasja harmonijna jest związana z przywiązaniem do swojej pracy, ale nie w sztywny sposób, co sprzyja przygotowaniu do spodziewanych zmian w życiu zawodowym.

Następnie, choć w przypadku profilu trzeciego można byłoby stwierdzić o pomyślnym przystosowaniu się do emerytury na podstawie stabilnego wyniku dobrostanu, nie byłby to w pełni adekwatny wniosek. Bowiem pasjonaci prawdopodobnie podtrzymują dotychczasowy silnie obsesyjny charakter zaangażowania, co uniemożliwia doświadczenie pozytywnych konsekwencji angażowania się w aktywności w harmonijny sposób. W perspektywie czasu będzie to oddziaływało negatywnie na funkcjonowanie osoby. Pasja obsesyjna zatem tłumi pozytywne oddziaływanie pasji harmonijnej wobec dobrostanu, a tym samym utrudnia proces przystosowania do emerytury.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że pasja pracy w profilach nie jest znacząco związana ze zmianami w dobrostanie w czasie. Natomiast można stwierdzić, że konfiguracje pasji harmonijnej i obsesyjnej pracy (profile) jako zasoby wyjaśniają wzorce przystosowania do emerytury. Wobec tego przystosowanie do emerytury jest funkcją konfiguracji pasji.

Moderacyjna rola pasji na emeryturze w związku dobrostanu w okresie pracy i na emeryturze

Na podstawie analizy korelacji można stwierdzić, że wraz ze wzrostem pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej wzrastał wynik subiektywnej witalności na emeryturze oraz wraz ze wzrostem pasji harmonijnej malała siła doświadczanych symptomów

somatycznych. Nie zanotowano natomiast związków pasji ze wskaźnikami zdrowia psychicznego (symptomami lęku i depresji).

Wbrew oczekiwaniom moderacyjna rola pasji na emeryturze nie została potwierdzona. Choć średnie wyniki pasji harmonijnej związanej z czasem wolnym na emeryturze były wyższe niż pasja harmonijna pracy, to właśnie te pasje nie moderowały związku pomiędzy ogólnym dobrostanem w okresie pracy i na emeryturze.

Można przypuszczać, że maksymalnie w ciągu roku (jak przyjęto w prezentowanej pracy) od przejścia na emeryturę trudno rozwinąć, zintegrować z tożsamością, pasję na tyle, aby mogła w pozytywny lub negatywny sposób wspierać (wzmocniać lub osłabiać) związki dobrostanu związanego ze zdrowiem z okresu zatrudnienia i na emeryturze. Dotąd nie prowadzono badań na temat wpływu czasu zaangażowania w pasję (najprawdopodobniej moderującego) na dobrostan, natomiast w części badań kontrolowano liczbę lat zaangażowania w aktywność (Bonnevill-Roussy i in., 2011; Vallerand i in., 2009). Być może właśnie tenże czas stanowi warunek, w którym zależność ta byłaby obserwowana.

Uzyskane wyniki potwierdziły, że wyłącznie pasja obsesyjna moderuje związek pomiędzy subiektywną witalnością w pracy i subiektywną witalnością na emeryturze. Pasja obsesyjna, w odróżnieniu od pasji harmonijnej, generuje negatywny afekt, blokuje angażowanie się w działania promujące zdrowie, ogranicza doświadczenie energii i wigoru w życiu codziennym (Vallerand, 2015).

Wraz ze wzrostem pasji obsesyjnej na emeryturze spadła siła związku pomiędzy subiektywną witalnością w dwóch punktach czasowych, co oznacza, że predykcja dobrostanu wcześniejszego wobec przyszłego spada, jeśli osoba angażuje się w pasję obsesyjną. W testowanym modelu bezpośredni związek subiektywnej witalności w pracy i na emeryturze był dość niski (estymacja = 0,384), natomiast w sytuacji, gdy wynik pasji obsesyjnej był wysoki (wartość estymacji była równa 0,549).

Powyższe wyniki podkreśliły znaczącą rolę pasji obsesyjnej wyłącznie w moderowaniu relacji subiektywnej witalności w pracy i na emeryturze. Potwierdza to przypuszczenie o negatywnym wpływie pasji obsesyjnej na poczucie energii, zapału.

Odnosząc się do nikłej moderacyjnej roli pasji na emeryturze można przypuszczać, że na proces przystosowania silniej wpływają wcześniejsze doświadczenia czy zasoby, na przykład pasja pracy, a pasja, którą osoba ma na emeryturze wyłącznie oddziałuje na aktualny dobrostan – doświadczenie symptomów somatycznych oraz subiektywnej witalności.

Brak istotnych różnic wyniku dobrostanu na emeryturze w różnych profilach pasji

Należy skomentować sytuację, w której niezależnie od wyróżnionego profilu i mimo początkowo różnego poziomu dobrostanu (w okresie pracy zawodowej) jego wynik na emeryturze nie różnił się istotnie.

Wang (2007) podkreślił, że emeryci po przystosowaniu się do emerytury powinni z biegiem czasu coraz bardziej cieszyć się „życiem na emeryturze” i zbliżać się do ustabilizowanych stanów dobrostanu psychicznego. W związku z tym, chociaż niektórzy emeryci mogą doświadczać negatywnych zmian w swoim samopoczuciu psychicznym podczas przechodzenia na emeryturę, ich samopoczucie psychiczne może w końcu powrócić i zbliżyć się do bardziej pozytywnego stanu. Zgodnie z perspektywą przebiegu życia początkowe negatywne zmiany mogą wynikać z faktu, że w fazie przejściowej niektórzy emeryci mogą doświadczać mniejszych zasobów i/lub frustracji związanych z nierealistycznymi oczekiwaniami związanymi z przejściem na emeryturę. Jednak w miarę upływu czasu emeryci przewartościowują swój status życiowy, akceptują swoje ograniczenia w zasobach i ponownie koncentrują się na dalszym przystosowaniu do emerytury (Wang, 2007).

Uzasadniając ten wynik można odwołać się także do cebulowej teorii szczęścia Czapińskiego (1994), zgodnie z którą poziom szczęścia, który mamy zapisany w genach zawsze musi wrócić do stanu równowagi. W praktyce oznacza to, że nawet, jeśli nasze szczęście zostanie zachwiane przez zdarzenia, takie jak śmierć bliskiej osoby, utratę pracy, przejście na emeryturę, z czasem jesteśmy w stanie otrząsnąć się i po trudnym zdarzeniu wrócić do normalnego funkcjonowania.

Badania Pawlikowskiej-Łagód (2018) wskazały, że znaczna część osób starszych była zdecydowanie zadowolona z faktu przejścia na emeryturę, a także wraz ze wzrostem wieku badanych seniorów wzrasta ich pozytywna ocena okresu przebywania na emeryturze. Kluczowy wydaje się być aspekt czasu, od którego osoba przebywa na emeryturze. W prezentowanym badaniu respondenci kwalifikowani byli do udziału w badaniu, jeśli przebywali na emeryturze do jednego roku i nie analizowano dobrostanu w perspektywie czasowej (na przykład zmian w kolejnych miesiącach emerytury), niemniej uzyskane tutaj wyniki mogą stanowić punkt wyjścia dla następnych badań.

Na podstawie powyższych rozważań można przyjąć, że kluczowe jest analizowanie zmian zachodzących w dobrostanie zamiast wyłącznie dobrostanu na emeryturze.

Charakterystyka pasji na emeryturze

Wyniki wskazały, że ponad 90% respondentów miała pasję na emeryturze. W analizie Mudło–Głagolskiej i in. (2018) w próbie ogólnej ($N = 1475$) kryteria pasji spełniało 82,58%. W innych badaniach Mudło–Głagolskiej (2019b) wszyscy respondenci w okresie późnej dorosłości mieli pasję, jednak próba była znacznie mniej liczna niż w prezentowanej pracy ($N = 28$). Niemniej wyniki prezentowanych i dotychczasowych badań potwierdzają powszechność pasji w okresie późnej dorosłości. Zgodnie z przypuszczeniami osoby na emeryturze najczęściej angażują się w pasje związane z czasem wolnym i aktywnością sportową, co jest zgodne z wcześniejszymi doniesieniami Mudło–Głagolskiej (2019b).

Przeprowadzone analizy pozwoliły potwierdzić, że charakter pasji na emeryturze odzwierciedla harmonijny charakter pasji pracy. Pasje na emeryturze rzadziej mają charakter obsesyjny w porównaniu z okresem pracy zawodowej. Można przypuszczać, że środowisko, w którym żyją osoby na emeryturze jest mniej kontrolujące, bardziej sprzyjające autonomicznemu działaniu, w porównaniu ze środowiskiem pracy. Zgodnie z założeniami Valleranda (2015) zaistnienie pewnych czynników sytuacyjnych czy podmiotowych może sprzyjać rozwijaniu pasji o odmiennym charakterze i taka zmiana w niniejszym badaniu dotyczyła niewielu respondentów (u 16,40% – zmiana z braku pasji pracy na pasję o charakterze harmonijnym, u 8,47% – zmiana z obsesyjnego charakteru pasji pracy na harmonijną pasję na emeryturze, u 6,88% – zmiana z pasji harmonijnej pracy na brak pasji na emeryturze, 2,12% – zmiana z pasji pracy o mieszanym charakterze (HP=OP) na pasję harmonijną). Takie zmiany charakteru mogą być internalizowane w *self*, co prowadzi do zmian wobec pierwotnej pasji. Rzadkim zjawiskiem jest sytuacja, gdy osoba ma jedną pasję harmonijną, a drugą obsesyjną (2,14%, Mudło–Głagolska, praca nieopublikowana). Wydaje się, że może stanowić jedno z uzasadnień dla zmiany charakteru pasji na emeryturze.

Inne uzasadnienie tego, że pasja pracy ma częściej obsesyjny charakter aniżeli pasje na emeryturze może dotyczyć tego, że część ludzi dostrzega tylko dobre strony nadmiarowego, a nawet obsesyjnego zapracowania – zyski finansowe, prestiż i dobrobyt materialny rodziny. Interpretują to w kategorii odpowiedzialności i troski o rodzinę. Praca stanowi podstawowy wyznacznik życiowych sukcesów człowieka. Jest pożądaną dziedziną działalności człowieka. Osoby te demonstrując swoje zaangażowanie,

spotykają się z uznaniem i aprobatą społeczną. Wszystkie te aspekty łącznie pozwalają przyjąć, że kontekst pracy sprzyja rozwojowi pasji obsesyjnej.

Analizy wykazały, że respondenci uzyskali istotnie wyższy wynik pasji harmonijnej na emeryturze aniżeli pasji harmonijnej pracy. Warto podkreślić, że w prezentowanym badaniu obiekt pasji w czasie aktywności zawodowej był zawężony wyłącznie do pracy. Zatem część respondentów, czując, że nie są pasjonatami pracy albo, że praca nie jest ich główną pasją odpowiadali na pytania jej dotyczące. Co w efekcie mogło zaniżać wyniki pasji pracy.

Podsumowując, większość badanych respondentów spełniła kryteria pasji. Harmonijny charakter pasji na emeryturze na ogół odpowiadał charakterowi pasji pracy. Pasje obsesyjne były rzadziej obserwowane na emeryturze aniżeli w przypadku pasji pracy. Na emeryturze najpopularniejsze były pasje związane z wolnym czasem i aktywnością sportową. Wynik pasji harmonijnej związanej z aktywnościami rekreacyjnymi na emeryturze był wyższy niż pasji pracy.

7.1. Ograniczenia badania

Przeprowadzone badania nie są wolne od ograniczeń. Są one głównie związane z doбором grupy badanych oraz procedurą badania, zastosowaniem narzędzi badawczych oraz metod statystycznych. Poniżej przedstawiono najważniejsze z nich wraz z ewentualnymi wskazówkami dla przyszłych badań w tym obszarze.

Jako ograniczenie badania należy uznać fakt, że zostało ono przeprowadzone wyłącznie online, wobec czego składa się wyłącznie z osób posługujących się komputerem i aktywnych w mediach społecznościowych, i to w głównie w grupach skupiających osoby z pasją o czym można wnioskować chociażby na podstawie nazw tychże grup, w których się skupiają, tak jak *Emerytki i emeryci, emeryt z pasją... może to i ty, Szydelko na emeryturze, Senior – zdrowy i aktywny*. W związku z tym próba badanych jest również specyficzna i w ograniczonym stopniu reprezentuje populację emerytów w pierwszym roku po przejściu na emeryturę. Autorka pracy ma pełną świadomość niedoskonałości tego wyboru, jednak w związku z wprowadzonymi ograniczeniami w odpowiedzi na pandemię COVID-19 nie było innej możliwości pozwalającej na realizację badań w założonym terminie. Przewidywania dotyczące czasu trwania tychże ograniczeń w tamtym okresie także nie były pewne, stąd nie oczekiwano z przeprowadzeniem badań na ich zniesienie.

Być może obawy dotyczące silnego ograniczenia próby z uwagi na obecność i aktywność w wirtualnej rzeczywistości jest nadmiarowa, bowiem badania donoszą o wpływie pandemii COVID-19 na zwiększenie tempa procesu cyfryzacji społeczeństwa, w tym emerytów (Jajko-Siwek, 2023). Bowiem jak podaje Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, pandemia wymusiła przyspieszenie tego procesu w skali całej gospodarki i administracji publicznej (PARP, 2020). Zgodnie z wynikami badań 100% badanych emerytów w czasie pandemii przynajmniej raz skorzystało z Internetu w jakimkolwiek celu (Jajko-Siwek, 2023).

Większość próby stanowią kobiety, a zatem próba pod względem płci nie jest reprezentatywna, co stanowi kolejne ograniczenie badania.

Dodatkowo przeprowadzone badania miały charakter retrospektywny, a ocena badanych oprócz aktualnego samopoczucia odnosiła się do okresu pracy zawodowej, wobec tego mogła ona być przez badanych zniekształcona. Wydaje się to szczególnie prawdopodobne w przypadku osób bez pasji pracy, którzy w perspektywie czasu mogą pracę postrzegać bardziej negatywnie lub osób z pasją obsesyjną, w przypadku których ta ocena mogłaby być zarówno wyidealizowana, jak i nadmiernie negatywna. Niemniej to w jaki sposób osoby oceniają swoją przeszłą, niedostępną pasję nie było dotąd eksplorowane, więc kwestia dotycząca oceny stanowi wyłącznie przypuszczenie.

W badaniach wykorzystano dwukrotnie takie same zestawy kwestionariuszy: *Skalę pasji*, podskale symptomów somatycznych, lęku, depresji z *Kwestionariusza ogólnego stanu zdrowia* oraz *Skalę subiektywnej witalności*. Oceniono retrospektywnie pasję pracy i dobrostan w ostatnich 6. miesiącach pracy zawodowej oraz aktualną (na emeryturze) pasję i dobrostan. Niemniej wyliczono błąd wspólnej metody, którego wartość pozwoliła na interpretację uzyskanych wyników.

Kolejnym ograniczeniem badania jest stosunkowo mało liczna próba do przeprowadzenia analizy profili latentnych (LPA). W literaturze zaleca się prowadzenie tejże analizy w próbach składających się z co najmniej 500 respondentów (Spurk i in., 2020). Mediana liczby osób badanych w dotychczasowych badaniach była równa 494, a liczebności wahały się od 131–16280 (Spurk i in., 2020). W związku z tym ograniczeniem należy przyjmować zaprezentowane profile z ostrożnością i traktować głównie jako punkt wyjścia dla następnych badań. Niemniej wydają się one stanowić dość ciekawe rozwiązanie dla analizy roli pasji w przystosowaniu do emerytury, stąd decyzja o ich zaprezentowaniu w niniejszej pracy.

7.2. Kierunki przyszłych badań

W przyszłych badaniach warto przeanalizować moderacyjną rolę pasji pracy w związkach pomiędzy dobrostanem w okresie pracy a dobrostanem na emeryturze. Wówczas można byłoby dokładniej dookreślić rolę pasji pracy w kształtowaniu wzorów przystosowania do emerytury. Stanowiłoby to doskonałe uzupełnienie analiz dotyczących profili pasji pracy i ich związków z przystosowaniem do emerytury.

Zaprezentowane badanie nie ujawniło znaczącej roli pasji na emeryturze. Jako jedno z wyjaśnień przyjęto zbyt krótki czas zaangażowania w pasję, aby mogła istotnie oddziaływać na dobrostan. Jednak hipoteza ta wymaga potwierdzenia w następnych badaniach. W przyszłych badaniach można byłoby sprawdzić czy włączając do analiz wyłącznie osoby albo kontynuujące zaangażowanie w pasję sprzed emerytury albo angażujące się w nową pasję, rola pasji na emeryturze się ujawni.

W przyszłych badaniach warto dalej eksplorować rolę kształtowania pracy w kontekście przystosowania do emerytury, jednak być może warto oprzeć się także na innej operacjonalizacji tegoż pojęcia. Należałoby rozważyć zastosowanie modeli JD–R (Tims i in., 2012) czy SOC, zgodnie z propozycją Kooij i in. (2015) dla wyjaśnienia zależności.

Emerytura stanowi nowy kontekst wymagający przystosowania, w którym konieczne jest wypracowanie nowych strategii dopasowania wymagań do swoich potrzeb i możliwości. Najprawdopodobniej umiejętność czy gotowość do kształtowania można wykorzystać w innych aktywnościach, jednak hipoteza ta wymaga potwierdzenia w kolejnych badaniach naukowych. Zatem propozycją przyszłych badań jest ocena zależności pomiędzy kształtowaniem pracy a kształtowaniem w innych obszarach życia.

Wskaźnik pasji można wykorzystać przy opisywaniu i porównywaniu różnych prób i/lub wyników różnych badań (tak jak międzykulturowych lub metaanaliz) z różnymi średnimi wartościami obu wymiarów pasji.

7.3. Implikacje praktyczne

W czasach postępującego starzenia się społeczeństw krajów rozwiniętych i rozwijających się, przygotowanie do starości, w tym także przejścia na emeryturę, to wyjątkowo istotne wyzwanie współczesności. Rangę działań z obszaru przygotowania się do starości podkreślają przedstawiciele różnych nauk, w tym psychologdy (Straś–

Romanowska, 2000), politycy społeczni (Szatur–Jaworska i in., 2006) czy socjolodzy (Halicka, 2004).

Poza planowaniem finansowym, społecznym i utrzymaniem dobrego zdrowia fizycznego, pracownicy powinni być świadomi możliwego wpływu swojego życia zawodowego na psychologiczne przystosowanie do emerytury. Na podstawie przeprowadzonego badania zostały potwierdzone czynniki oddziałujące na dobrostan na emeryturze, takie jak pasja pracy oraz kształtowanie pracy, które mogłyby stać się przedmiotem szkoleń dla przyszłych emerytów.

Rolę pasji pracy oraz pasji na emeryturze jako czynników sprzyjających pozytywnemu starzeniu się należałoby uwzględnić w oddziaływaniach realizowanych w ramach polityki społecznej. Kamiński (1978) proponuje pojęcie wychowania do starości, związane z pomaganiem ludziom w nabywaniu zainteresowań i aspiracji oraz kształtowaniu umiejętności i przyzwyczajzeń, które, kiedy nadejdzie czas emerytury, wspomogą w realizowaniu dającej satysfakcję aktywności. Jak dalej podkreśla Kamiński zainteresowania, a tym samym pasje, należy kształtować w ciągu całego życia poprzez wychowanie do czasu wolnego, które powinno polegać na nabywaniu umiejętności tworzenia takich sytuacji rodzinnych, sąsiedzkich, kulturalnych i społecznych, instytucjonalnych i nieformalnych, które budzą uśpione zainteresowania oraz rozwijają istniejące, a także utrwalają nawyki ich czynnego realizowania. Dalej, wychowanie do starości powinno zintensyfikować się w okresie przedemerytalnym (Kamiński, 1971). Osoby w tym wieku należy zachęcać do aktywności samowychowawczej, ukierunkowanej ku posiadaniu więcej czasu wolnego (by rozwijać własne pasje i odkrywać nowe zainteresowania), a także ku podejmowaniu aktywności społecznej, rozrywkowej czy kulturalnej.

Ponadto należałoby rozważyć wprowadzenie do oddziaływań polityki społecznej kursów, w trakcie których uczestnicy zdobywaliby wiedzę zarówno o tym, jak żyć, wykorzystując własny potencjał, jak i kształtowaliby postawy wobec własnego starzenia się i starości jako fazy życia. Leszczyńska–Rejchert (2022) proponuje stworzenie oferty kursów przedemerytalnych, na przykład w ramach projektów finansowanych przez samorządy czy z budżetu Unii Europejskiej skierowanych dla osób w wieku 55–59 lat. Ponadto zaznacza, że ich tematyka powinna dotyczyć zagadnień, takich jak czynniki wydłużające i skracające życie, oferta rehabilitacyjna, rewitalizacyjna i opiekuńcza, oraz formy edukacyjne adresowane do osób w okresie późnej dorosłości.

W ostatnim czasie wzrasta popularność szkoleń, których przedmiotem jest kształtowanie pracy. Pracodawcy prawdopodobnie uznają, że ich grupą docelową są osoby z mniejszym stażem pracy, z przekonaniem, że starszych pracowników kształtowanie pracy nie dotyczy bądź ich rozwój w tym kierunku nie przyniesie korzyści dla organizacji. Jednak w dotychczasowych badaniach wykazano, że pracownicy z dłuższym stażem także kształtują pracę (Minda i Mudło–Głagolska, 2019). Badanie Vanbelle i in. (2017) wykazało, że aktywne środowisko pracy i aktywna rola pracowników wyrażona kształtowaniem pracy wpływała na gotowość kontynuowania pracy do wieku emerytalnego. Pozwala to rozpatrywać kształtowanie pracy jako skuteczną strategię dla starzenia się pracowników (Minda i Mudło–Głagolska, 2019).

8. Wnioski

1. Model dynamiczny oparty na zasobach Wanga i in. (2011) stanowi adekwatne podłoże teoretyczne do wyjaśniania skutków pasji pracy na emeryturze.
2. Operacjonalizacja pasji zgodna z dualistycznym modelem Valleranda i in. (2003), odrzucająca jednowymiarowość pasji, pozwala na opisywanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych skutków zaangażowania w różne pasjonujące aktywności także u osób w okresie późnej dorosłości. Podkreśla to uniwersalność modelu względem obiektu pasji, jak i możliwości zastosowania go u osób w różnym wieku.
3. Przejście na emeryturę jako krytyczne wydarzenie życiowe wymaga przystosowania, na którego przebieg wpływają zasoby osobiste, takie jak pasja pracy czy związana z rekreacyjnymi aktywnościami oraz zachowania proaktywne, dokładniej kształtowanie pracy.
4. W analizie przystosowania do emerytury należy przyjmować wskaźniki dobrostanu zarówno hedonistycznego, jak i eudajmonistycznego. Subiektywna witalność stanowi ważny wskaźnik opisujący funkcjonowanie osób w okresie późnej dorosłości.
5. Pasja pracy odgrywa znaczącą rolę w przystosowaniu do emerytury. Pasja ta w zależności od wymiaru różnie oddziałuje na przebieg procesu przystosowania do emerytury. Pasja harmonijna pracy sprzyja zachowaniu poziomu dobrostanu doświadczanego w pracy zawodowej. Większość pasji osób badanych miała harmonijny charakter, w związku z czym ujawnione oddziaływanie pasji obsesyjnej było ograniczone. Mimo to można stwierdzić, że pasja obsesyjna pracy zakłóca pozytywne oddziaływanie pasji harmonijnej.
6. Pasja pracy niezależnie od charakteru jest związana z kształtowaniem pracy. W przypadku pasji harmonijnej kształtowanie pracy jest naturalnym narzędziem poprawy dopasowania pracy do swoich potrzeb, a pasji obsesyjnej – jest zależne od *ego* czy potrzeby wyrównania deficytów w poczuciu własnej wartości.
7. Kształtowanie pracy wyjaśnia oddziaływanie pasji na aktywację energetyczną, czyli subiektywną witalność w czasie pracy zawodowej. Oznacza to, że pasjonaci, kształtując pracę, doświadczają energii, żywotności, które są miarą dobrostanu o charakterze eudajmonistycznym.

8. Oddziaływanie kształtowania pracy zarówno między pasją harmonijną, jak i obsesyjną, a dobrostanem na emeryturze ma negatywny charakter. Można przyjąć, że kształtowanie pracy uwydatnia trudności związane z odłączeniem się od obiektu pasji – pracy co powoduje czasowo odległe straty w dobrostanie, bowiem po przejściu na emeryturę.
9. Pasja obsesyjna na emeryturze jest związana wyłącznie ze spadkiem subiektywnej witalności na emeryturze (względem okresu pracy zawodowej). Obsesyjny charakter pasji, w odróżnieniu od harmonijnego, ogranicza doświadczenie energii i wigoru w życiu codziennym. Sztywny, kontrolujący, zależny od potrzeb *ego* charakter zaangażowania utrudnia generowanie wysokiego poziomu energii i subiektywnej witalności.
10. Harmonijny charakter pasji jest raczej trwały. Znacząca większość badanych podtrzymała na emeryturze harmonijny charakter zaangażowania.
11. Pasje obsesyjne były rzadziej obserwowane na emeryturze aniżeli w przypadku pasji pracy. Można przypuszczać, że przejście na emeryturę może sprzyjać zmianie charakteru pasji z obsesyjnego na harmonijny z uwagi na odłączenie się od środowiska, w którym rozwijali swoją pasję o charakterze obsesyjnym i otaczanie się ludźmi wspierającymi autonomię na emeryturze, jak i odłączenie od obiektu pasji (pracy) sprzyjającemu rozwijaniu pasji obsesyjnej.
12. Na emeryturze najpopularniejsze były pasje związane z wolnym czasem (na przykład: czytanie, malowanie) i aktywnością sportową (głównie: nordic walking, spacer).
13. Pasje harmonijne na emeryturze związane z rekreacyjną aktywnością są na ogół silniejsze niż pasja harmonijna pracy.
14. Uzyskane wyniki mogą stanowić punkt wyjścia do projektowania oddziaływań profilaktycznych skoncentrowanych na pasji pracy i kształtowaniu pracy dla osób w okresie przedemerytalnym. Szczególnie należy skupić się na rozwijaniu u nich gotowości do kształtowania zadań, myślenia i relacji w innych obszarach niż praca, np. w do aktywnościach domowych czy związanych z wolnym czasem.

Podsumowując, pasja pracy stanowi ważny zasób osobisty wpływający na przebieg procesu przystosowania do emerytury. Podkreślono rolę kształtowania pracy w kontekście budowania zasobów energetycznych pasjonatów w okresie późnej dorosłości oraz wskazano na jego adaptacyjny i nieadaptacyjny charakter. Opisano

znikomą rolę nowej pasji na emeryturze w kształtowaniu przystosowania do emerytury. Potwierdzono trwały charakter pasji harmonijnej. Szczególnie popularne na emeryturze były pasje związane z wolnym czasem i aktywnością sportową.

Bibliografia

- Abdelati, S. B., Salama–Younes, M. (2016). Passion types and subjective well–being for Saudi women: Exploratory study. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(3), 325–334.
- Adelmann, P. K. (1994). Multiple roles and psychological well–being in a national sample of older adults. *Journal of Gerontology*, 49(6), 277–285.
- Aldwin, C. M., Revenson, T. A. (1987). Does coping help? A reexamination of the relation between coping and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 337–348.
- Anderson, M. L., Goodman, J., Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4th ed.). Springer Publishing Company.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology Health*, 22(5), 615–629.
- Anić, P., Tončić, M. (2013). Orientations to happiness, subjective well–being and life goals. *Psihologijske Teme*, 22(1), 135–153.
- Araújo, L., Ribeiro, O., Paúl, C. (2017). Hedonic and eudaimonic well–being in old age through positive psychology studies: A scoping review. *Anales de Psicología*, 33(3), 568–577. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.265621>
- Argyle, M., Lu, L. (1990). The happiness of extraverts. *Personality and Individual Differences*, 11(10), 1011–1017. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(90\)90128-E](https://doi.org/10.1016/0191-8869(90)90128-E)
- Argyle, M., Martin, M. (1991). The psychological causes of happiness. In F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (Eds.), *Subjective well–being: An interdisciplinary perspective* (pp. 77–100). Pergamon Press.
- Arkes, H. R., Herren, L. T., Isen, A. M. (1988). The role of potential loss in the influence of affect on risk–taking behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 42(2), 181–193. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(88\)90011-8](https://doi.org/10.1016/0749-5978(88)90011-8)
- Asebedo, S. D., Seay, M. C. (2014). Positive psychological attributes and retirement satisfaction. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 25(2), 161–173.
- Aspinwall, L. G. (2011). Future-Oriented Thinking, Proactive Coping, and the Management of Potential Threats to Health and Well-Being. In S. Folkman (Ed.). *The Oxford handbook of stress, health, and coping*.

- Atchley R. C. (1971). Retirement and leisure participation: continuity or crisis?. *The Gerontologist*, 11(1), 13–17. https://doi.org/10.1093/geront/11.1_part_1.13
- Atchley, R. C. (1989). A Continuity Theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183–190. <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Babbie, E. R. (2003). *Badania społeczne w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Babiarczyk, B., Schlegel–Zawadzka, M., Turbiarz, A. (2013). Ocena częstości występowania objawów depresji w populacji osób powyżej 65. roku życia. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, 19(4), 453–457.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., van Woerkom, M. (2018). Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, 59(1), 38. <https://doi.org/10.1037/cap0000120>
- Balon, S., Lecoq, J., Rimé, B. (2013). Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality? *European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 63(1), 59–65. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.06.001>
- Baltes, P. B. (1979). Life span developmental psychology: Some converging observations on history and theory. In P. B. Baltes O. G. Brim Jr. (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 2, pp. 255–279). New York: Academic Press.
- Baltes, P. B., Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1–34). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511665684.003>
- Baltes, P. B., Baltes, M. M. (1993). Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation. W: P.B. Baltes, M. M. Baltes (red.) *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences* (s. 1–34). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Reese, H. W., Lipsitt, L. P. (1980). Life–span developmental psychology. *Annual Review of Psychology*, 31, 65–110. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.000433>

- Balsamo, M., Cataldi, F., Carlucci, L., Padulo, C., Fairfield, B. (2018). Assessment of late-life depression via self-report measures: a review. *Clinical Interventions in Aging*, 13, 2021–2044. <https://doi.org/10.2147/CIA.S178943>
- Barbosa, L. M., Monteiro, B., Murta, S. G. (2016). Retirement adjustment predictors—A systematic review. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 262–280. <https://doi.org/10.1093/workar/waw008>
- Barnes–Farrell J. L. (2003). Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision-making. [in:] G. A. Adams, T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results*, New York: Springer, pp. 159–187.
- Basińska M.A., Łuczak A. (2014), *Style radzenia sobie ze stresem a satysfakcja z życia opiekunów osób z chorobą Alzheimera*, [w:] R. Derbis, Ł. Baka (red.), *Oblicza jakości życia*, Akademia im. Jana Długosza, 139–153.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*. Academic Press.
- Baxter, A. J., Scott, K. M., Vos, T., Whiteford, H. A. (2013). Global prevalence of anxiety disorders: a systematic review and meta-regression. *Psychological Medicine*, 43(5), 897–910. <https://doi.org/10.1017/S003329171200147X>
- Bélanger, J.J., Lafreniere, M.A.K., Vallerand, R.J., Kruglanski, A.W. (2013). When passion makes the heart grow colder: The role of passion in alternative goal suppression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 126–147. <https://doi.org/10.1037/a0029679>
- Bélanger, J. J., Pierro, A., Kruglanski, A. W., Vallerand, R. J., De Carlo, N., Falco, A. (2015). On feeling good at work: The role of regulatory mode and passion in psychological adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(6), 319–329. <https://doi.org/10.1111/jasp.12298>
- Bélanger, C., Ratelle, C. F. (2021). Passion in university: The role of the dualistic model of passion in explaining students' academic functioning. *Journal of Happiness Studies*, 22, 2031–2050.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14183-005>

- Berg, J. M., Grant, A. M., Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973–994.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82–98. <https://doi.org/10.2307/259038>
- Bolino, M. C., Valcea, S., Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 325–345. <https://doi.org/10.1348/096317910X493134>
- Grant, A. M., Fried, Y., Juillerat, T. (2010). Work Matters: Job Design in Classic and Contemporary Perspectives. American Psychological Association Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Bergman, L.R., Magnusson, D. (1997). A person-oriented approach in research on developmental psychopathology. *Development and Psychopathology*, 9(2), 291–319. <https://doi.org/10.1017/S095457949700206X>
- Birch, A., Malim, T. (1999). *Psychologia rozwojowa w zarysie*. Wydawnictwo PWN.
- Bonneville-Roussy, A., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J. (2011). When passion leads to excellence: The case of musicians. *Psychology of Music*, 39(1), 123-138.
- Brickman, P., Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good science. In. MH Appley (Ed.), *Adaptation level theory: A symposium* (pp. 287-302).
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150. <https://doi.org/10.1037/a0024368>
- Bowling A. (1996). Health care rationing: the public's debate. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 312(7032), 670–674. <https://doi.org/10.1136/bmj.312.7032.670>
- Brenninkmeijer, V., Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *The Career Development International*, 20(2), 147–162. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0162>
- Brim, O. G., Jr., Ryff, C. D. (1980). On the properties of life events. In P. B. Baltes O. G. Brim Jr. (Eds.), *Life span development and behavior* (Vol. 3, pp. 367–388). New York: Academic Press.
- Brown, J. D. (2008). Effect size and eta squared. *JALT Testing Evaluation SIG News*.

- Bryce, J., Haworth, J. (2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers. *Leisure Studies*, 21(3–4), 249–263. <https://doi.org/10.1080/0261436021000030687>
- Brzezińska, A., Appelt, K., Hejmanowski, S., Jabłoński, S., Smykowski, B., Wojciechowska, J., Ziółkowska, B. (2003). *Portrety psychologiczne człowieka. Jak zmienia się człowiek w ciągu życia*. Remedium.
- Brzezińska, A. I., Wilowska, J. A. (2010). *Starość w kontekście psychologii pozytywnej. Pozytywna starość*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Medycznego im Karola Marcinkowskiego w Poznaniu.
- Capio, C.M., Sit, C.H.P., Abernethy, B. (2014). Physical Well-Being. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2166
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977–987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Massicotte, S. (2010). Is the practice of yoga associated with positive outcomes? The role of passion. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 452–465. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.534107>
- Carruthers, C. P., Hood, C. D. (2004). The power of the positive: Leisure and well-being. *Therapeutic Recreation Journal*, 38(2), 225–245.
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion*, 27, 103-123.
- Carstensen, L. L. (2009). *A long bright future: An action plan for a lifetime of happiness, health, and financial security*. Broadway Books.
- Caudroit, J., Boiché, J., Stephan, Y., Le Scanff, C., Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 326–344. <https://doi.org/10.1080/13594320903507124>
- Cavanaugh, J. C. (2019). Ageing. In *Companion Encyclopedia of Psychology* (pp. 752-771). Routledge.
- Charles, K. K. (2004). *Is retirement depressing? Labor force inactivity and psychological well-being in later life*. Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.3386/w9033>

- Chen, L. H., Ye, Y. C., Chen, M. Y., Tung, I. W. (2010). Alegría! Flow in leisure and life satisfaction: The mediating role of event satisfaction using data from an acrobatics show. *Social Indicators Research*, 99(2), 301–313.
- Chirkowska-Smolak, T. (2000). Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy.
- Chui, H., Gerstorf, D., Hoppmann, C. A., Luszcz, M. A. (2015). Trajectories of depressive symptoms in old age: Integrating age-, pathology-, and mortality-related changes. *Psychology and Aging*, 30(4), 940–951. <https://doi.org/10.1037/pag0000054>
- Clark, F., Jackson, J., Carlson, M., Chou, C. P., Cherry, B. J., Jordan-Marsh, M., et al. (2011). Effectiveness of a lifestyle intervention in promoting the wellbeing of independently living older people: Results of the Well Elderly 2 Randomised Controlled Trial. *Journal of Epidemiology and Community Health*. <https://doi.org/jech.2009.099754>.
- Coe, N. B., Zamarro, G. (2011). Retirement effects on health in Europe. *Journal of health economics*, 30(1), 77–86. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.11.002>
- Cohen, J. (1988). The Effect Size Index – d. W: J. Cohen (red.), *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (wyd. 2, s. 20–22). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., Alper, C. M., Doyle, W. J., Treanor, J. J., Turner, R. B. (2006). Positive emotional style predicts resistance to illness after experimental exposure to rhinovirus or influenza A virus. *Psychosomatic medicine*, 68(6), 809–815. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000245867.92364.3c>
- Coleman, D., Iso-Ahola, S. E. (1993). Leisure and health: The role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*, 25(2), 111–128.
- Cozijnsen, R., Stevens, N. L., Van Tilburg, T. G. (2013). The trend in sport participation among Dutch retirees, 1983–2007. *Ageing Society*, 33(4), 698–719.
- Cozolino, L. (2008). *The healthy aging brain: Sustaining attachment, attaining wisdom*. W. W. Norton Company.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Creed, P. A., Bartrum, D. A. (2008). Personal control as a mediator and moderator between life strains and psychological well-being in the unemployed. *Journal of Applied*

- Social Psychology*, 38(2), 460–481. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00313.x>
- Cseh, G. M., Phillips, L. H., Pearson, D. G. (2015). Flow, affect and visual creativity. *Cognition and Emotion*, 29(2), 281–291.
- Csikszentmihalyi, M., Hunter, J. (2003). Happiness in everyday life: The uses of experience sampling. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 4(2), 185–199. <https://doi.org/10.1023/A:1024409732742>
- Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., Hall, H. K. (2011). Passion and burnout in elite junior soccer players: The mediating role of self-determined motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(6), 655–661. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.06.004>
- Czapiński, J. (1994). *Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Dalpé, J., Demers, M., Verner-Filion, J., Vallerand, R.J. (2019). From personality to passion: The role of the Big Five factors. *Personality and Individual Differences*, 138, 280–285. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.021>
- Damman, M., Henkens, K., Kalmijn, M. (2015). Missing Work After Retirement: The Role of Life Histories in the Retirement Adjustment Process. *The Gerontologist*, 55(5), 802–813. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt169>
- Dannefer, D. (1984). Adult development and social theory: A paradigmatic reappraisal. *American Sociological Review*, 49(1), 100–116. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2095560>
- Dave, D., Rashad, I., Spasojevic, J. (2008). The Effects of Retirement on Physical and Mental Health Outcomes. *Southern Economic Journal*, 75(2), 497–523. <http://www.jstor.org/stable/27751397>
- Davey, J., Nana, G., de Joux, V., Arcus, M. (2004). *Accommodation options for older people in Aotearoa/New Zealand*. Wellington, New Zealand: NZ Institute for Research on Ageing/Business Economic Research Ltd, for Centre for Housing Research Aotearoa/New Zealand.
- De Bloom, J., Vaziri, H., Tay, L., Kujanpää, M. (2020). An identity-based integrative needs model of crafting: Crafting within and across life domains. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1423.

- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Berlin: Springer Science Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457–469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>
- Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter, S., Rodríguez-Sánchez, A., Skakon, J. (2020). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries. *Human Relations*, 73(7), 1010–1035. <https://doi.org/10.1177/0018726719848809>
- Demerouti, E., Peeters, M.C.W., van den Heuvel, M. (2019). Job Crafting Interventions: Do They Work and Why?. In: Van Zyl, L., Rothmann Sr., S. (eds) *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_5
- De Vaus, D., Wells, Y. (2004). What should mature age workers do to promote health and wellbeing in retirement. *Health Issues*, 80, 23–26.
- Devotto, R. P. D., Wechsler, S. M. (2019). Job crafting interventions: Systematic review. *Trends in Psychology*, 27, 371–383.
- Diegelmann, M., Schilling, O. K., Wahl, H.-W. (2016). Feeling blue at the end of life: Trajectories of depressive symptoms from a distance-to-death perspective. *Psychology and Aging*, 31(7), 672–686. <https://doi.org/10.1037/pag0000114>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (Ed.). (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. Springer Science + Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Diener, E., Lucas, R. (2005). Dobrostan emocjonalny. W: *Psychologia emocji*. Red. M. Lewis, J. Haviland-Jones. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Diener, E., Lucas, R., Oishi, S. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In C. R. Snyder S. J. Lopez (Eds.), *The Handbook of Positive Psychology* (pp. 63–73). New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* (pp. 119–139). Pergamon Press.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1–2), 189–216. <https://doi.org/10.1023/A:1006859511756>
- 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>
- Dierdorff, E. C., Jensen, J. M. (2018). *The Journal of applied psychology*, 103(5), 463–477. <https://doi.org/10.1037/apl0000295>
- Doll, H. A., Petersen, S. E., Stewart-Brown, S. L. (2000). Obesity and physical and emotional wellbeing: Associations between body mass index, chronic illness, and the physical and mental components of the SF-36 questionnaire. *Obesity Research*, 8(2), 160–170.
- Donaldson, T., Earl, J. K., Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 279–289. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.03.003>
- Dzięgielewska, M. (2006). Wolontariat ludzi starszych. [w:] *Starzenie się a satysfakcja życia*. S. Steuden, M. Marczuk [red.], Lublin, 261-271.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Eagers, J., Franklin, R. C., Broome, K., Yau, M. K., Barnett, F. (2022). Potential occupational therapy scope of practice in the work-to-retirement transition in Australia. *Australian Occupational Therapy Journal*, 10.1111/1440-1630.12788. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12788>

- Earl, J. K., Gerrans, P., Halim, V. A. (2015). Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisure Sciences*, 37(4), 354–372. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1021881>
- Eccles, J. S., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L., & Midgley, C. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motivation*. San Francisco: Freeman.
- Ekerdt, D. J., Baden, L., Bossé, R., Dibbs, E. (1983). The effect of retirement on physical health. *American Journal of Public Health*, 73(7), 779–783. <https://doi.org/10.2105/ajph.73.7.779>
- Ekerdt, D. J., Sparrow, D., Glynn, R. J., Bossé, R. (1984). Change in blood pressure and total cholesterol with retirement. *American Journal of Epidemiology*, 120(1), 64–71. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a113875>
- Elder, G. H., Jr. (1995). The life course paradigm: Social change and individual development. In P. Moen, G. H. Elder, Jr., K. Luscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (pp. 101–139). Washington, DC: American Psychological Association.
- El-Gabalawy, R., Mackenzie, C. S., Thibodeau, M. A., Asmundson, G. J. G., Sareen, J. (2013). Health anxiety disorders in older adults: Conceptualizing complex conditions in late life. *Clinical Psychology Review*, 33(8), 1096–1105.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton.
- Erikson E.H. (2002). *Dopelniony cykl życia*. Poznań.
- Everard, K. M. (1999). The relationship between reasons for activity and older adult well-being. *Journal of Applied Gerontology*, 8(3), 325–340.
- Fajkowska, M., Marszał-Wiśniewska, M. (2009). Właściwości psychometryczne Skali Pozytywnego i Negatywnego Afektu–Wersja Rozszerzona (PANAS–X). Wstępne wyniki badań w Polskiej próbie. *Przegląd Psychologiczny*, 52(4), 355–387.
- Filipp, S.–H. (1995). Ein allgemeines Modell für die Analyse kritischer Lebensereignisse [A general model for the analysis of critical life events]. In S.–H. Philipp (Ed.), *Kritische lebensereignisse* (3 ed., pp. 3–52). Weinheim: Beltz.
- Filipp, S.–H. (2007). Kritische Lebensereignisse. W: Brandtstädter, J. und Lindenberger, U. (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne*, Stuttgart, s. 337–366.
- Filipp, S.–H., Aymanns, P. (2010). *Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens*. Stuttgart, Germany: Kohlhammer.

- Fischer, R., Smith, P. B. (2006). Who Cares about Justice? The Moderating Effect of Values on the Link between Organisational Justice and Work Behaviour. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 541–562. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00243.x>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27–40. <https://doi.org/10.1002/CJAS.170>
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365–376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>
- Gall, T. L., Evans, D. R., Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 52(3), 110–117. <https://doi.org/10.1093/geronb/52B.3.P110>
- Gallo, W. T. (2013). The association of retirement with physical and behavioral health. W: M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 325–338). New York: Oxford University Press.
- Gatz, M., Johansson, B., Pedersen, N., Berg, S., Reynolds, C. (1993). A cross-national self-report measure of depressive symptomatology. *International Psychogeriatrics*, 5(2), 147–156. <https://doi.org/10.1017/S1041610293001486>
- George, L.K. (1993). Sociological perspectives on life transitions. *Annual Review of Sociology*, 19, 353–373.
- Ghitulescu, B. E. (2007). Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job Crafting. *Doctoral Dissertation*, Ewing: The College of New Jersey. Pobrano z: http://d-scholarship.pitt.edu/10312/1/ghitulescube_etd.pdf [01.02.2021]
- Goldberg, D. (1985). Identifying psychiatric illness among general medical patients. *British Medical Journal*, 291(6489), 161.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (3rd ed.). Springer Publishing Co.

- Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Greenfield, E. A., Marks, N. F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 59(5), S258–S264. <https://doi.org/10.1093/geronb/59.5.s258>
- Grodzicki, T., Kocemba, J. W., Skalska, A. (Eds.). (2007). *Geriatry z elementami gerontologii ogólnej: podręcznik dla lekarzy i studentów*. Via Medica.
- Gruszczyńska, E., Kroemeke, A., Knoll, N., Schwarzer, R., Warner, L. M. (2020). Well-being trajectories following retirement: A compensatory role of self-enhancement values in disadvantaged women. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 21(7), 2309–2325. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00102-0>
- Halbesleben, J. R. B. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 68–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.514327>
- Hansen, T., Slagsvold, B. (2012). The age and subjective well-being paradox revisited: A multidimensional perspective. *Norsk Epidemiologi*, 22(2). <https://doi.org/10.5324/nje.v22i2.1565>
- Harasim, K. (2018). Stres w zawodach wysokiego ryzyka. *Humanum. Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne*, 1(28), 43–66.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Heine, S. J., Proulx, T., Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model: on the coherence of social motivations. *Personality and social psychology review : an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 10(2), 88–110. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_1
- Heo, J., Lee, Y., Pederson, P., McCormick, B. P. (2010). Flow experience in the daily lives of older adults: An analysis of the interaction between flow, individual difference serious leisure, location, and social context. *Canadian Journal on Aging*, 29(3), 1–13.

- Hetherington, A, Liu, S. Meldrum, J. (2021) Evaluating the impact of retirement leisure planning on retirement satisfaction and vitality: a mixed–method study, *Annals of Leisure Research*, <https://doi.org/10.1080/11745398.2021.1902357>
- Heumann, L. F., Boldy, D. P. (1993). *Aging in place with dignity: International solutions relating to the low–income and frail elderly*. Westport, CT: Praeger.
- Hill, R.D. (2009). *Seven Strategies for Positive Aging*, w: Norton Company, New York–London.
- Hill, C.T., Rubin, Z., Peplau, L.A. (1979). Interpersonal personal problems of people who describe themselves as lonely. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, *47*, 762–764.
- Hindin, M. (2007). *Role Theory*. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeosr078>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089–2680.6.4.307>
- Holcomb, T. F. (2010). Transitioning into retirement as a stressful life event. In *Handbook of stressful transitions across the lifespan* (pp. 133–146). Springer, New York, NY.
- Holmes, T. H., Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, *11*(2), 213–218. [https://doi.org/10.1016/0022–3999\(67\)90010–4](https://doi.org/10.1016/0022–3999(67)90010–4)
- Hopson, B., Adams, J. (1976). *Towards an Understanding of Transition: Defining Some Boundaries of Transition Dynamics*. W: J. Adams, J. Hayes, B. Hopson (Eds.), *Transition: Understanding and Managing Personal Change* (pp. 3–25). Montclair, NJ: Allanheld, Osmun Co.
- Houfort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F., Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 84–94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.005>
- Houfort, N., Philippe, F. L., Bourdeau, S., Leduc, C. (2018). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work–family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management*, *25*(4), 313–329. <https://doi.org/10.1037/str0000068>
- Houfort, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, *29*(1), 25–45. <https://doi.org/10.1108/JMP–06–2013–0155>

- Hu, L.T., Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Huta, V. (2013). *Pursuing eudaimonia versus hedonia: Distinctions, similarities, and relationships*.
- Huta, V. (2015). An overview of hedonic and eudaimonic well-being concepts. In L. Reinecke, M. B. Oliver (Eds.), *The Routledge handbook of media use and well-being*. New York, NY: Routledge.
- Huta, V., Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 11(6), 735–762. <https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Huta, V., Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(6), 1425–1456. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>
- Hutchinson, S. L., Nimrod, G. (2012). Leisure as a resource for successful aging by older adults with chronic health conditions. *International Journal of Aging Human Development*, 74(1), 41–65. <https://doi.org/10.2190/AG.74.1.c>
- Ilgel, D. R., Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work: Job design and roles. In M. D. Dunnette, L. M. Hough, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, 2nd ed., pp. 165–207). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Insler, M. (2014). The health consequences of retirement. *Journal of Human Resources*, 49(1), 195–233.
- Ishimura, I., Kodama, M. (2006). Dimensions of flow experience in Japanese college students: Relation between flow experience and mental health. *Journal of Health Psychology*, 13, 23–34.
- Iso-Ahola, S. E., Jackson, E., Dunn, E. (1994). Starting, ceasing, and replacing leisure activities over the life-span. *Journal of Leisure Research*, 26(3), 227–249.
- Jaeschke, R., Siwek, M., Grabski, B., Dudek, D. (2010). Współwystępowanie zaburzeń depresyjnych i lękowych. *Psychiatria*, 7(5), 189–197.

- Jajko–Siwek, A. (2023). Cyfryzacja osób będących na emeryturze w krajach europejskich w okresie pandemii COVID–19. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 67(1), 1–23.
- Janke, M., Davey, A., Kleiber, D. (2006). Modeling Change in Older Adults' Leisure Activities. *Leisure Sciences*, 28(3), 285–303. <https://doi.org/10.1080/01490400600598145>
- Janke, M. C., Nimrod, G., Kleiber, D. A. (2008). Leisure activity and depressive symptoms of widowed and married women in later life. *Journal of Leisure Research*, 40(2), 250–266.
- JASP Team (2019). JASP (Version 0.9.2) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/>
- Johnston, D. W., Lee, W. S. (2009). Retiring to the good life? The short–term effects of retirement on health. *Economics Letters*, 103(1), 8–11.
- Jokela, M., Ferrie, J. E., Gimeno, D., Chandola, T., Shipley, M. J., Head, J., Vahtera, J., Westerlund, H., Marmot, M. G., Kivimäki, M. (2010). From midlife to early old age: health trajectories associated with retirement. *Epidemiology (Cambridge, Mass.)*, 21(3), 284–290. <https://doi.org/10.1097/EDE.0b013e3181d61f53>
- Judge, T. A., Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101–107. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00554.x>
- Halicka, M. (2004). *Satysfakcja życiowa ludzi starych. Studium teoretyczno–empiryczne*. Akademia Medyczna.
- Hatefnia, F., Dortaj, F., Alipour, A., Farrokhi, N. (2019). Effect of Procrastination on Psychological Well Being: Mediating Roles of Flow Experience, Life Satisfaction and Positive–Negative Affective. *Quarterly Social Psychology Research*, 9(33), 53–76.
- Henderson, L. W., Knight, T., Richardson, B. (2013). An exploration of the well-being benefits of hedonic and eudaimonic behaviour. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 322–336. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.803596>
- Henning, G., Bjälkebring, P., Stenling, A., Thorvaldsson, V., Johansson, B., Lindwall, M. (2019). Changes in within– and between–person associations between basic psychological need satisfaction and well–being after retirement. *Journal of Research in Personality*, 79, 151–160. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.03.008>

- Kahana, E., Kahana, B., Zhang, J. (2005). Motivational Antecedents of Preventive Proactivity in Late Life: Linking Future Orientation and Exercise. *Motivation and emotion*, 29(4), 438–459. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9012-2>
- Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kamiński, A. (1971). Wychowanie do starości, *Zdrowie Psychiczne*, 1–2, 93–102.
- Kamiński, A. (1978). *Studia i szkice pedagogiczne*. Warszawa: PWN.
- Karaś, D., Ciecuch, J. (2017). Polska adaptacja kwestionariusza dobrostanu (psychological well-being scales) Carroll Ryff. *Roczniki Psychologiczne*, 20(4), 815–835.
- Kuryś-Szyncel, K., Błachnio, A. (2020). Krytyczne wydarzenia życiowe i ich znaczenie w biografjach seniorów. *Nauki o Wychowaniu. Studia Interdyscyplinarne*, 10(1), 114–136.
- Kasl, S. V., Jones, B. A. (2000). The impact of job loss and retirement on health. *Social epidemiology*, 118–136.
- Kasprzak, E., Mudło-Głagolska, K. (2022). Teachers' Well-Being Forced to Work from Home Due to COVID-19 Pandemic: Work Passion as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15095.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kessler, R. C., Angermeyer, M., Anthony, J. C., DE Graaf, R., Demyttenaere, K., Gasquet, I., DE Girolamo, G., Gluzman, S., Gureje, O., Haro, J. M., Kawakami, N., Karam, A., Levinson, D., Medina Mora, M. E., Oakley Browne, M. A., Posada-Villa, J., Stein, D. J., Adley Tsang, C. H., Aguilar-Gaxiola, S., Alonso, J., ... Ustün, T. B. (2007). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of mental disorders in the World Health Organization's World Mental Health Survey Initiative. *World psychiatry*, 6(3), 168–176.
- Kessler, R. C., Foster, C., Webster, P. S., House, J. S. (1992). The relationship between age and depressive symptoms in two national surveys. *Psychology and Aging*, 7(1), 119–126. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.1.119>
- Kielar-Turska, M. (2000). Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 2, s. 285–332), GWP.

- King, L. A., Eells, J. E., Burton, C. M. (2007). Pojęcie dobrego życia w ujęciu szerokim i wąskim. W: Linley PA, Joseph S.(red.): *Psychologia pozytywna w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe PWN, 37–38.
- King, B.M., Minium, E.W. (2020). *Statystyka dla psychologów i pedagogów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kleiber, D. A., Hutchinson, S. L., Williams, R. (2002). Leisure as a resource in transcending negative life events: Self-protection, self-restoration, and personal transformation. *Leisure Sciences*, 24(2), 219–235.
- Kleiber, D., McGuire, F. A., Aybar–Damali, B., Norman, W. (2008). Having more by doing less: The paradox of leisure constraints in later life. *Journal of Leisure Research*, 40(3), 343–359.
- Kleiber, D. A., Nimrod, G. (2009). ‘I can’t be very sad’: constraint and adaptation in the leisure of a ‘learning in retirement’ group. *Leisure Studies*, 28(1), 67–83.
- Kline, T.J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage Publications.
- Klinger, E. (1998). The search for meaning in evolutionary perspective and its clinical implications. In P. T. Wong & P. S. P. Fry (Eds.), *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications* (pp. 27–50). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia, Nowy Jork, 22 lipca 1946 r., Dz.U. z 1948 r. Nr 61, poz. 477.
- Kosiol, M. (2015). Psychologiczne aspekty pomyślnego starzenia się. *Exlibris Social Gerontology Journal*, 9(1), 3764–3764.
- Kritzler, S., Rakhshani, A., Terwiel, S., Fassbender, I., Donnellan, B., Lucas, R. E., Luhmann, M. (2021). How are common major life events perceived? Exploring differences between and variability of different typical event profiles and raters. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/fncz3>
- Kubicek, B., Korunka, C., Raymo, J. M., Hoonakker, P. (2011). Psychological well-being in retirement: The effects of personal and gendered contextual resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 230–246. <https://doi.org/10.1037/a0022334>
- Kunzmann U. (2008). Differential age trajectories of positive and negative affect: further evidence from the Berlin Aging Study. *The Journals of Gerontology. Series B*,

- Psychological sciences and social sciences*, 63(5), 261–270.
<https://doi.org/10.1093/geronb/63.5.p261>
- Lafrenière, M. A. K., Bélanger, J. J., Sedikides, C., Vallerand, R. J. (2011). Self-esteem and passion for activities. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 541–544.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.017>
- Lafrenière, M.–A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., Donahue, E. G., Lorimer, R. (2008). Passion in sport: On the quality of the coach–athlete relationship. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 30(5), 541–560. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.5.541>
- Lafrenière, M.–A. K., St–Louis, A. C., Vallerand, R. J., Donahue, E. G. (2012). On the relation between performance and life satisfaction: The moderating role of passion. *Self and Identity*, 11(4), 516–530.
<https://doi.org/10.1080/15298868.2011.616000>
- Lafrenière, M. A. K., Vallerand, R. J., Donahue, E. G., Lavigne, G. L. (2009). On the costs and benefits of gaming: The role of passion. *CyberPsychology Behavior*, 12(3), 285–290.
- Lance, C. E., Butts, M. M., Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria: What did they really say?. *Organizational research methods*, 9(2), 202–220.
- Larionow, P., Mudło–Głagolska, K. (2022). Assessment of activation, intensity and duration of positive and negative emotions: psychometric properties of the Polish version of the Perth Emotional Reactivity Scale – Short Form. *Current Issues in Personality Psychology*. <https://doi.org/10.5114/cipp/156146>
- Larionow, P., Mudło–Głagolska, K. (2023). The Patient Health Questionnaire–4: Factor Structure, Measurement Invariance, Latent Profile Analysis of Anxiety and Depressive Symptoms and Screening Results in Polish Adults. *Advances in Cognitive Psychology*, 19(2), 123–137. <https://doi.org/10.5709/acp-0384-9>
- Larionow, P., Mudło–Głagolska, K., Michalak, M. (2023). W stronę medycyny psychosomatycznej. Właściwości psychometryczne polskiej wersji Subiektywnej listy dolegliwości Giessen (GBB–8) i rozpowszechnienie symptomów somatycznych wśród dorosłych Polaków. *Annales Universitatis Mariae Curie–Skłodowska, sectio J–Paedagogia–Psychologia*, 35(4), 117–138.
<https://doi.org/10.17951/j.2022.35.4.117-138>.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw–Hill.

- Le, T. T., Bryant, J. A., Ang, B., Pua, C. J., Su, B., Ho, P. Y., Lim, S., Huang, W., Lee, P. T., Tang, H. C., Chin, C. T., Tan, B. Y., Cook, S. A., Chin, C. W. (2020). The application of exercise stress cardiovascular magnetic resonance in patients with suspected dilated cardiomyopathy. *Journal of cardiovascular magnetic resonance: official journal of the Society for Cardiovascular Magnetic Resonance*, 22(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s12968-020-0598-4>
- Leana, C., Appelbaum, E., Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084651>
- Leszczyńska-Rejchert, A. (2022). Jak i dlaczego edukować do starości? perspektywa geragoga. *Podstawy Edukacji. Na jakie ważne dziś pytania szukamy odpowiedzi?*, 15, 147–159.
- Leung, C. S. Y., Earl, J. K. (2012). Retirement Resources Inventory: Construction, factor structure and psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 171–182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.005>
- Levy, B. R., Slade, M. D., Kunkel, S. R., Kasl, S. V. (2002). Longevity increased by positive self-perceptions of aging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 261–270. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.2.261>
- Lindwall, M., Berg, A. I., Bjälkebring, P., Buratti, S., Hansson, I., Hassing, L., I in. (2017). Psychological health in the retirement transition: Rationale and first findings in the HEalth, Ageing and Retirement Transitions in Sweden (HEARTS) study. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01634>.
- Linton, R. (1936). *The study of man: an introduction*. Appleton–Century.
- Lubczyńska-Kowalska, W. (2005). *Zdrowotne aspekty starzenia się i starości. Między tym co nieuniknione, a tym co możliwe [Psychologiczne i medyczne aspekty starzenia się, seminarium]*, „Biuletyn Sekcji Psychologii Rozwojowej PTP”, nr 3, s. 28–34.
- Lubrańska, A., Zawira, E. (2021). Wolontariat–jako przykład bycia i stawania się w starości. *Exlibris Social Gerontology Journal*, 20(1), 52-69.
- Lucidi, F., Pica, G., Mallia, L., Castrucci, E., Manganelli, S., Bélanger, J.J., Pierro, A. (2016). Running away from stress: How regulatory modes prospectively affect athletes' stress through passion. *Scandinavian Journal of Medicine Science in Sports*, 26(6), 703–711. <https://doi.org/10.1111/sms.12496>

- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *102*(3), 592–615. <https://doi.org/10.1037/a0025948>
- Luhmann, M., Orth, U., Specht, J., Kandler, C., Lucas, R. E. (2014). Studying changes in life circumstances and personality: It's about time. *European Journal of Personality*, *28*(3), 256–266. <https://doi.org/10.1002/per.1951>
- Luhmann, M., Fassbender, I., Alcock, M., Haehner, P. (2021). A dimensional taxonomy of perceived characteristics of major life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, *121*(3), 633–668. <https://doi.org/10.1037/pspp0000291>
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, *23*(1–2), 25–36. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2>
- Kaleta, K. P., Jaśkiewicz, A. (2007). *Szanse rozwoju w okresie późnej dorosłości*. Uniwersytet Warszawski–Wydział Psychologii.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of behavioral medicine*, *4*(1), 1–39. <https://doi.org/10.1007/BF00844845>
- Kasprzak, E. (2013). *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory kariery zawodowej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Kibaroglu, G. G., Güner, B., Basim, H. N. (2023). The Role of Job Crafting in the Effect of Job Passion on Job Satisfaction. In *Management and Organizational Studies on Blue-and Gray-collar Workers: Diversity of Collars* (pp. 45-66). Emerald Publishing Limited.
- Kim, J. E., Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, *57*(3), 212–222. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.3.p212>
- Kirkwood T. B. (2005). Understanding the odd science of aging. *Cell*, *120*(4), 437–447. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2005.01.027>
- Kowalik S., Zakrzewska M., Słapińska J. (2006). *W jaki sposób płeć może różnicować jakość życia w różnych stadiach życia człowieka*. W: *Role płciowe. Socjalizacja i rozwój*. Red. M. Chomczyńska-Rubacha, 11–28.
- Lampinen, P., Heikkinen, R. L., Kauppinen, M., Heikkinen, E. (2006). Activity as a predictor of mental well-being among older adults. *Aging and mental health*, *10*(5), 454–466. <https://doi.org/10.1080/13607860600640962>

- Lee, J., Smith, J. P. (2009). Work, Retirement, and Depression. *Journal of population ageing*, 2(1–2), 57–71. <https://doi.org/10.1007/s12062-010-9018-0>
- Lemon, B. W., Bengtson, V. L., Peterson, J. A. (1972). An exploration of the activity theory of aging: Activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community. *Journal of gerontology*, 27(4), 511–523.
- Lennartsson, C., Silverstein, M. (2001). Does engagement with life enhance survival of elderly people in Sweden? The role of social and leisure activities. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(6), 335–342. <https://doi.org/10.1093/geronb/56.6.s335>
- Löckenhoff, C. E., Reed, A. E., Maresca, S. N. (2012). Who saves the best for last? Age differences in preferences for affective sequences. *Psychology and Aging*, 27(4), 840. <https://doi.org/10.1037/a0028747>
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L., Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. *Prevention science: the official journal of the Society for Prevention Research*, 1(4), 173–181. <https://doi.org/10.1023/a:1026595011371>
- Mageau, G. A., Carpentier, J., Vallerand, R. J. (2011). The role of self-esteem contingencies in the distinction between obsessive and harmonious passion. *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 720–729.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31(4), 312–321. <https://doi.org/10.1007/s11031-007-9071-z>
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. J., Lacaille, N., Bouffard, T., Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601–646.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Ratelle, C. F., Provencher, P. J. (2005). Passion and gambling: Investigating the Divergent affective and cognitive

- consequences of gambling 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(1), 100–118.
- Marinova, S. V., Moon, H., Van Dyne, L. (2010). Are all good soldier behaviors the same? Supporting multidimensionality of organizational citizenship behaviors based on rewards and roles. *Human Relations*, 63(10), 1463–1485. doi: 10.1177/0018726709359432
- Marsh, H. W., Nagengast, B., Morin, A. (2013). Measurement invariance of big-five factors over the life span: ESEM tests of gender, age, plasticity, maturity, and la dolce vita effects. *Developmental psychology*, 49(6), 1194–1218. <https://doi.org/10.1037/a0026913>
- Marsh, H.W., Vallerand, R.J., Lafrenière, M.–A.K., Parker, P., Morin, A.J., Carbonneau, N., . . . Paquet, Y. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25, 796–809.
- Massimini, F., Carli, M. (1988). The systematic assessment of flow in daily life. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 266–287). New York: Cambridge University Press.
- Masyn, K. E. (2013). Latent class analysis and finite mixture modeling. In T. Little (Eds.), *The Oxford handbook of quantitative methods* (pp. 551–611). New York, NY: Oxford University Press.
- Martin, E. M., Horn, T. S. (2013). The role of athletic identity and passion in predicting burnout in adolescent female athletes. *The Sport Psychologist*, 27(4), 338–348. <https://doi.org/10.1123/tsp.27.4.338>
- Mattarelli, E., Tagliaventi, M. R. (2012). How offshore professionals' job dissatisfaction can promote further offshoring: Organizational outcomes of job crafting. *Journal of Management*, 52(5), 585–620. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01088.x>
- Maurer, T. J., Chapman, E. F. (2013). Ten years of career success in relation to individual and situational variables from the employee development literature. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 450–465. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.002>
- Menec V. H. (2003). The relation between everyday activities and successful aging: a 6-year longitudinal study. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 58(2), S74–S82. <https://doi.org/10.1093/geronb/58.2.s74>

- Metlak, A. (2002). Kwestionariusz Samoopisu do badania duchowości (niepublikowana praca magisterska, Uniwersytet Śląski, Katowice).
- Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych. Rewizja dziesiąta*, 1998, *Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w ICD–10. Badawcze kryteria diagnostyczne*, Kraków–Warszawa.
- Minda, M., Mudło–Głagolska, K. (2019). Job crafting among managers. The mediation role of autonomy at work. *Polish Psychological Bulletin*, 50(4), 334–344.
- Moen P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well–being. *Journal of occupational health psychology*, 1(2), 131–144. <https://doi.org/10.1037//1076–8998.1.2.131>
- Moen, P., Elder, G. H., Jr., Lüscher, K. (Eds.). (1995). *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10176–000>
- Moen, F., Myhre, K., Stiles, T.C. (2016). An exploration about how Passion, Perceived performance, Stress and Worries uniquely influence. Athlete Burnout. *Journal of Physical Education and Sports Management*, 3(1), 88–107. <https://doi.org/10.15640/jpesm.v3n1a7>
- Moffatt, S., Heaven, B. (2017). ‘Planning for uncertainty’: Narratives on retirement transition experiences. *Ageing and Society*, 37(5), 879–898. <https://doi.org/10.1017/S0144686X15001476>
- Moos, R. H., Schaefer, J. A. (1993). Coping resources and processes: Current concepts and measures. In L. Goldberger S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 234–257). Free Press.
- Morrow–Howell, N., Leon, J. (1988). Life–span determinants of work in retirement years. *The International Journal of Aging Human Development*, 27(2), 125–140. <https://doi.org/10.2190/5Y77–KVT3–M944–GEAD>
- Mossakowska, M., Więcek, A., Błędowski, P. (2012). Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce. *Poznań: Termedia Wydawnictwa Medyczne*.
- Mudło–Głagolska, K. (2019a). Czy pasja męczy? Podstawowe potrzeby psychologiczne jako mediator związku pasji pracy i zmęczenia przewlekłego nauczycieli. *Edukacja*, 151(4), 22–37. <https://doi.org/10.24131/3724.190402>

- Mudło–Głagolska, K. (2019b). Charakterystyka pasji a okres rozwoju człowieka–badania poprzeczne. *Psychologia Rozwojowa*, 24(4), 71–82. <https://doi.org/10.4467/20843879PR.19.023.11729>
- Mudło–Głagolska, K. (2019c). Dotychczasowe kontuzje i pasja jako predyktory postrzeganej podatności na urazy sportowe u rekreacyjnych rowerzystów. *Medycyna Sportowa*, 35(3), 141–148. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.5806>
- Mudło–Głagolska, K. (2020). Polska adaptacja narzędzia do badania subiektywnej witalności w ujęciu Ryana i Frederick. *Studia Psychologica: Theoria et Praxis*, 20(1), 21–40. <http://doi.org/10.21697/sp.2020.20.1.0223>
- Mudło–Głagolska, K. (praca nieopublikowana). Is work passion sufficient? The impact of having multiple passions on psychological well–being.
- Mudło–Głagolska, K. (2022). Latent profile analysis of passion for work and its relationship with psychological well–being. *Medycyna Pracy*, 73(4), 315–323.
- Mudło–Głagolska, K., Larionow, P. (2021). The Role of Harmonious and Obsessive Work Passion and Mental Health in Professionally Active People During the COVID–19 Pandemic in Poland: The Mediating Role of the Cognitive Coping Strategies. *Colloquium*, 13(3), 117–133. <https://doi.org/10.34813/28coll2021>
- Mudło–Głagolska, K., Larionow, P. (praca nieopublikowana). Latent Profiles Analysis of Students Academic Functioning: The Role of Study Passion and Emotion Regulation.
- Mudło–Głagolska, K., Larionow, P. (2023). The role of study passion in the subjective vitality, academic burnout and stress: the person oriented approach and latent profile analysis of study passion groups.
- Mudło–Głagolska, K., Lewandowska, M., Kasprzak, E. (2019). Adaptation and validation of a tool for measuring harmonious passion and obsessive passion: The Passion Scale by Marsh and colleagues. *The Review of Psychology*, 62(1), 59–76.
- Muratore, A. M., Earl, J. K. (2015). Improving retirement outcomes: The role of resources, pre–retirement planning and transition characteristics. *Ageing Society*, 35(10), 2100–2140. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14000841>
- Müller, A., Heiden, B., Herbig, B., Poppe, F., Angerer, P. (2016). Improving well–being at work: A randomized controlled intervention based on selection, optimization, and compensation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/a0039676>

- Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. W: C. R. Snyder S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89–105). Oxford University Press.
- Nakamura, J., Csikszentmihalyi, M. (2014). The Concept of Flow. W: *Flow and the foundations of Positive Psychology* (pp. 239–263). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16
- Newman, D. B., Tay, L., Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(3), 555–578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Nielsen, K., Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work Stress*, 26(4), 365–384. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.733543>
- Nimrod, G., Janke, M. C., Kleiber, D. A. (2009). Expanding, reducing, concentrating and diffusing: Activity patterns of recent retirees in the United States. *Leisure Sciences*, 31(1), 37–52. <https://doi.org/10.1080/01490400802558087>
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B., Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266–284. <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1382>
- Norton, J., Ancelin, M. L., Stewart, R., Berr, C., Ritchie, K., Carrière, I. (2012). Anxiety symptoms and disorder predict activity limitations in the elderly. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 276–285. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.04.002>
- Ntoumanis, N., Edmunds, J., Duda, J. L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *British Journal of Health Psychology*, 14(2), 249–260.
- Oksanen, T., Vahtera, J., Westerlund, H., Pentti, J., Sjösten, N., Virtanen, M., Kawachi, I., Kivimäki, M. (2011). Is retirement beneficial for mental health?: antidepressant use before and after retirement. *Epidemiology (Cambridge, Mass.)*, 22(4), 553–559. <https://doi.org/10.1097/EDE.0b013e31821c41bd>
- Olčar, D., Rijavec, M., Golub, T. L. (2019). Primary school teachers' life satisfaction: The role of life goals, basic psychological needs and flow at work. *Current Psychology*, 38(2), 320–329.

- Orel, N. A., Ford, R. A., Brock, C. (2004). Women's Financial Planning for Retirement: The Impact of Disruptive Life Events. *Journal of Women Aging, 16*(3–4), 39–53. https://doi.org/10.1300/J074v16n03_04
- Osborne, J. W. (2011). Psychological Effects of the Transition to Retirement. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 46*(1). Pobrano z: <https://cjc-rcc.ucalgary.ca/article/view/59859> [31.01.2022]
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin, 136*(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management, 36*, 827–856.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 835–852.
- Parker, S. K., Wall, T. D., Jackson, P. R. (1997). “That’s not my job”: Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal, 40*, 899–929.
- PARP. (2020). Komunikat z dnia 6.11.2020. Pobrane z <https://www.parp.gov.pl>
- Pasik, M. (2007). Poczucie koherencji a zadowolenie z życia u kobiet i mężczyzn na emeryturze. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica, 11*, 67–79.
- Pavot, W., Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment, 5*(2), 164–172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pawlikowska-Łagód, K., Dąbska, O. (2018). Aktywność zawodowa oraz przejście na emeryturę w opinii polskich seniorów. *Rynek-Społeczeństwo-Kultura, (2 (28) Postrzeżenie siebie i świata)*, 146–148.
- Payne, B. R., Jackson, J. J., Hill, P. L., Gao, X., Roberts, B. W., Stine-Morrow, E. A. (2012). Memory self-efficacy predicts responsiveness to inductive reasoning training in older adults. *The Journals of Gerontology Series B, Psychological Sciences and Social Sciences, 67*, 27–35. <http://dx.doi.org/10.1093/geronb/gbr073>
- Peplau, L.A., Bikson, T.K., Rook, K.S., Goodchilds, J.D. (1982). *Being old and live alone. W: L.A.Paplau, D.Pearlman, Loneliness: A sourcebook of current theory, research, and therapy.* Wiley.

- Peristera, P., Platts, L. G., Magnusson Hanson, L. L., Westerlund, H. (2020). A comparison of the B-spline group-based trajectory model with the polynomial group-based trajectory model for identifying trajectories of depressive symptoms around old-age retirement. *Aging Mental Health*, 24(3), 445–452. <https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1531371>
- Peterson, C., Park, N., Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 6(1), 25–41. <https://doi.org/10.1007/s10902-004-1278-z>
- Petrou, P., Bakker, A. B. (2016). Crafting one's leisure time in response to high job strain. *Human Relations*, 69(2), 507–529. <https://doi.org/10.1177/0018726715590453>
- Petrou, P., Demerouti, E., Breevaart, K. (2013). Job crafting as a key to successful organisational change. *Gedrag en Organisatie*, 26(1), 32–45.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3–22. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x>
- Pinquart, M., Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychology and aging*, 22(3), 442–455. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.442>
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587–602.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Polk, D. E., Cohen, S., Doyle, W. J., Skoner, D. P., Kirschbaum, C. (2005). State and trait affect as predictors of salivary cortisol in healthy

- adults. *Psychoneuroendocrinology*, 30(3), 261–272. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2004.08.004>
- Pressman, S. D., Matthews, K. A., Cohen, S., Martire, L. M., Scheier, M., Baum, A., Schulz, R. (2009). Association of enjoyable leisure activities with psychological and physical well-being. *Psychosomatic medicine*, 71(7), 725–732. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181ad7978>
- Price, C. A., Balaswamy, S. (2009). Beyond health and wealth: Predictors of women's retirement satisfaction. *The International Journal of Aging Human Development*, 68(3), 195–214. <https://doi.org/10.2190/AG.68.3.b>
- Przybylski, A. K., Weinstein, N., Ryan, R. M., Rigby, C. S. (2009). Having to versus wanting to play: Background and consequences of harmonious versus obsessive engagement in video games. *CyberPsychology Behavior*, 12(5), 485–492. <https://doi.org/10.1089=cpb.2009.0083>
- Rajani, F., Jawaid, H. (2015). Theory of Gerotranscendence: An Analysis. *Austin Journal of Psychiatry and Behavioral Science*, 2(1), 1–4.
- Ratelle, C. F., Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Rousseau, F. L., Provencher, P. (2004). When Passion Leads to Problematic Outcomes: A Look at Gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20(2), 105–119. <https://doi.org/10.1023/B:JOGS.0000022304.96042.e6>
- Raub, S., Robert, C. (2010). Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values. *Human Relations*, 63(11), 1743–1770. <https://doi.org/10.1177/0018726710365092>
- Razmus, W., Mielniczuk, E. (2018). Błąd wspólnej metody w badaniach kwestionariuszowych. *Polskie Forum Psychologiczne*, 23(2), 277–290. <https://doi.org/10.14656/PFP20180204>
- Read, S., Braam, A. W., Lyyra, T. M., Deeg, D. J. (2014). Do negative life events promote gerotranscendence in the second half of life?. *Aging mental health*, 18(1), 117–124. <https://doi.org/10.1080/13607863.2013.814101>
- Richardson, V., Kilty, K. (1991). Adjustments to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169
- Riley, M. W., Kahn, R. L., Foner, A., Mack, K. A. (Eds.). (1994). *Age and structural lag: Society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*. John Wiley Sons.

- Rip, B., Fortin, S., Vallerand, R.J. (2006). The relationship between passion and injury in dance students. *Journal of Dance Medicine Science*, 10(1–2), 14–20.
- Rosenkoetter, M. M., Gams, J. M., Engdahl, R. A. (2001). Postretirement use of time: Implications for preretirement planning and postretirement management. *Activities, Adaptation Aging*, 25(3–4), 1–18.
- Rousseau, F. L., Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *The International Journal of Aging Human Development*, 66(3), 195–211. <https://doi.org/10.2190/AG.66.3.b>
- Rowe, J. W., Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37(4), 433–440. <https://doi.org/10.1093/geront/37.4.433>
- Rozanski, A., Blumenthal, J. A., Davidson, K. W., Saab, P. G., Kubzansky, L. (2005). The epidemiology, pathophysiology, and management of psychosocial risk factors in cardiac practice: the emerging field of behavioral cardiology. *Journal of the American College of Cardiology*, 45(5), 637–651. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2004.12.005>
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- 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>
- Ryan, R. M., Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- 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. (1991). Possible selves in adulthood and old age: A tale of shifting horizons. *Psychology and Aging*, 6(2), 286–295. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.6.2.286>

- Ryff, C. D. (2014). Self-realisation and meaning making in the face of adversity: A eudaimonic approach to human resilience. *Journal of Psychology in Africa*, 24(1), 1-12.
- 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>
- 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: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Ryser, V. A., Wernli, B. (2017). How does transitioning into retirement impact the individual emotional system? Evidence from the Swiss context. *Advances in Life Course Research*, 32, 42–54.
- Salanova, M., Agut, S., Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: Mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., Schaufeli, W. B. (2003). Perceived Collective Efficacy, Subjective Well-Being, and Task Performance Among Electronic Work Groups: An Experimental Study. *Small Group Research*, 34(1), 43–73. <https://doi.org/10.1177/1046496402239577>
- Salokangas, R. K., Joukamaa, M. (1991). Physical and mental health changes in retirement age. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 55(2–4), 100–107. <https://doi.org/10.1159/000288415>
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., Bakker, A. B., Demerouti, E. (2012). The daily spillover and crossover of emotional labor: Faking emotions at work and at home. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 209–217. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.07.003>
- Schellenberg, B.J., Gaudreau, P., Crocker, P.R. (2013). Passion and coping: Relationships with changes in burnout and goal attainment in collegiate volleyball players. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35(3), 270–280. <https://doi.org/10.1123/jsep.35.3.270>

- Scherger, S., Nazroo, J., Higgs, P. (2011). Leisure activities and retirement: Do structures of inequality change in old age? *Ageing Society*, 31(1), 146–172. <https://doi.org/10.1017/S0144686X10000577>
- Schilling, O. K., Wahl, H.–W., Reidick, O. (2013). Trajectories of depressive symptoms in advanced old age: A functional approach concerning the role of physical functioning. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 26(1), 29–38. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000079>
- Schlossberg, N.K. (1984) *Counselling Adults in Transition: Linking Practice with Theory*. Springer Publishing Company, Inc., New York.
- Schlossberg, N. K. (2004). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schlossberg, N. K. (2009). *Revitalizing retirement: Reshaping your identity, relationships, and purpose*. American Psychological Association.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (2nd ed.). Springer Publishing Co.
- Schlossberg, N. K. (2012). Creating a lifetime of possibilities: A look at retirement. *Retiring but not shy: Feminist psychologists create post-careers*, 204-221.
- Seegerstrom, S. C., Miller, G. E. (2004). Psychological Stress and the Human Immune System: A Meta-Analytic Study of 30 Years of Inquiry. *Psychological Bulletin*, 130(4), 601–630. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.601>
- 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>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. NY: McGraw–Hill.
- Settersten R.A. (2003) Age Structuring and the Rhythm of the Life Course. In: Mortimer J.T., Shanahan M.J. (eds) *Handbook of the Life Course. Handbooks of Sociology and Social Research*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_4
- Sęk, H. (1991). Life stress in various domains and perceived effectiveness of social support. *Polish Psychological Bulletin*, 22(3), 151–161.
- Sęk, H. (2000). Subiektywne koncepcje zdrowia, świadomość zdrowotna a zachowania zdrowotne i promocja zdrowia. [w:] *Promocja zdrowia. Psychologiczne podstawy wdrożeń*, red. Z. Ratajczak, I. Heszen–Niejodek, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1997, s. 34–55.

- Sęk, H. (2001). Stres krytycznych wydarzeń życiowych, [w:] H. Sęk i T. Pasikowski (red.). *Zdrowie – Stres – Zasoby* (s. 13–22). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high–effort/low–reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sheldon, K. M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(3), 531–543. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.531>
- Sheldon, K. M., Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology, 1*(2), 73–82. <https://doi.org/10.1080/17439760500510676>
- Sheldon, K. M., Lyubomirsky, S. (2007). Is it possible to become happier?(And if so, how?). *Social and Personality Psychology Compass, 1*(1), 129-145.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being, 5*(1), 1-17.
- Slemp, G. R., Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of wellbeing, 3*(2).
- Slemp, G. R., Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 15*(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Slemp, G. R., Zhao, Y., Hou, H., Vallerand, R. J. (2021). Job crafting, leader autonomy support, and passion for work: Testing a model in Australia and China. *Motivation and Emotion, 45*(1), 60–74.
- Smith, S. J., Lloyd, R. J. (2006). Promoting vitality in health and physical education. *Qualitative health research, 16*(2), 249–267. <https://doi.org/10.1177/1049732305285069>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and “how to” guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior, 120*, 103445.

- Super, D. E. (1990). A life–span, life–space approach to career development. In D. Brown L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197–261). Jossey–Bass.
- Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality*, 76(2), 199–228.
- Steers, R.M., Porter, L.W. (1983) *Motivation and Work Behavior*. McGraw–Hill.
- Stephan, Y., Deroche, T., Brewer, B. W., Caudroit, J., Le Scanff, C. (2009). Predictors of perceived susceptibility to sport–related injury among competitive runners: The role of previous experience, neuroticism, and passion for running. *Applied Psychology: An International Review*, 58(4), 672–687. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00373.x>
- Studen, S. (2014), *Psychologia starzenia się i starości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- St-Louis, A. C., Carbonneau, N., Vallerand, R. J. (2016). Passion for a cause: How it affects health and subjective well-being. *Journal of Personality*, 84(3), 263–276.
- Stone, A. A., Schwartz, J. E., Broderick, J. E., Deaton, A. (2010). A snapshot of the age distribution of psychological well–being in the United States. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(22), 9985–9990. <https://doi.org/10.1073/pnas.1003744107>
- Straś–Romanowska, M. (2002). Rozwój człowieka a rozwój osobowy. *Studia Psychologica*, 3, 91–104.
- Straś–Romanowska, M. (2011). Późna Dorosłość [w:] J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, 326–347. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stoeber, J., Harvey, M., Ward, J.A., Childs, J. H. (2011). Passion, craving, and affect in online gaming: Predicting how gamers feel when playing and when prevented from playing. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 991–995. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.08.006>
- Stuart–Hamilton, I. (2006). *The psychology of ageing: An introduction* (4th ed.). Jessica Kingsley Publishers.
- Sutin, A. R., Terracciano, A., Milaneschi, Y., An, Y., Ferrucci, L., Zonderman, A. B. (2013). The trajectory of depressive symptoms across the adult life span. *JAMA psychiatry*, 70(8), 803–811. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2013.193>

- Szatur–Jaworska, B., Błędowski, P., Dzięgielewska, M. (2006). *Podstawy gerontologii społecznej*. Oficyna Wydawnicza ASPRA–JR.
- Szinovacz, M. E., Davey, A. (2004). Honeymoons and joint lunches: Effects of retirement and spouse's employment on depressive symptoms. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(5), 233–245. <https://doi.org/10.1093/geronb/59.5.P233>
- Szymańska-Palaczyk, A. (2016). Wolontariat w Polsce. Przykład projektu Polska Cyfrowa Równych Szans. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 1, 255–271.
- Taylor, M. A., Goldberg, C., Shore, L. M., Lipka, P. (2008). The effects of retirement expectations and social support on post-retirement adjustment: A longitudinal analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 458–470.
- Tein, J. Y., Coxe, S., Cham, H. (2013). Statistical Power to Detect the Correct Number of Classes in Latent Profile Analysis. *Structural equation modeling : a multidisciplinary journal*, 20(4), 640–657. <https://doi.org/10.1080/10705511.2013.824781>
- The WHOQOL Group (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position Paper from the World Health Organization. *Social Science Medicine*, 41, 1403–1410. [http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)
- Thorgren, S., Wincent, J., Sirén, C. (2013). The influence of passion and work–life thoughts on work satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469–492. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21172>
- Tibblin, G., Tibblin, B., Peciva, S., Kullman, S., Svardsudd, K. (1990). “The Goteborg quality of life instrument” – An assessment of wellbeing and symptoms among men born 1913 and 1923. Methods and validity. *Scandinavian Journal of Primary Health Care. Supplement*, 1, 33–38.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340–360.
- Tims, M., Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.

- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Tims, M., Derks, D., Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 44–53.
- Tolentino, L. R., Lajom, J. A. L., Sibunruang, H., Garcia, P. R. J. M. (2022). The bright side of loving your work: Optimism as a mediating mechanism between work passion and employee outcomes. *Personality and Individual Differences, 194*, 111664.
- Tomkins, M.M., Neighbors, C., Steers, M.L.N. (2019). Contrasting the effects of harmonious and obsessive passion for religion on stress and drinking: Give me that old time religion... and a beer. *Alcohol, 77*, 41–48. <https://doi.org/10.1016/j.alcohol.2018.09.007>
- Topa, G., Alcover, C.–M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi–sample study. *The Career Development International, 20*(4), 384–408. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0129>
- Tornstam, L. (2005) *Gerotranscendence: A Developmental Theory of Positive Aging*. Springer Publishing Company, New York.
- Tóth-Király, I., Bóthe, B., Márki, A. N., Rigó, A., Orosz, G. (2019). Two sides of the same coin: The differentiating role of need satisfaction and frustration in passion for screen-based activities. *European Journal of Social Psychology, 49*(6), 1190–1205.
- Trempała J. (2001), Dwa przełomy w badaniach nad rozwojem psychicznym człowieka. *Przegląd Psychologiczny, 44*, 85–92.
- Trépanier, S.–G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion, 38*(3), 353–366. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
- Turner, R. J., Wheaton, B. (1997). Checklist measurement of stressful life events. In S. Cohen, R. C. Kessler, L. U. Gordon (Eds.), *Measuring stress: A guide for health and social scientists* (pp. 29–58). Oxford University Press.

- Uchmanowicz, I., Jankowska-Polańska, B., Wleklik, M., Rosinczuk-Tonderys, J., Dębska, G. (2014). Health-related quality of life of patients with cystic fibrosis assessed by the SF-36 questionnaire. *Advances in Respiratory Medicine*, 82(1), 10–17.
- Undiyaundeye, F. A. (2016). Psychological issues and social adjustment in life after retirement. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, 4, 383–385.
- Vahia, I. V., Jeste, D. V., Reynolds, C. F., 3rd (2020). Older Adults and the Mental Health Effects of COVID-19. *JAMA*, 324(22), 2253–2254. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.21753>
- Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan's self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological Inquiry*, 11(4), 312–318.
- Vallerand, R.J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 97–193. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)42003-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42003-1)
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model. Series in Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Vallerand, R.J., Blanchard, C., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R.J., Houliort, N. (Eds.). (2019). *Passion for Work: Theory, Reseach, and Applications*. New York: Oxford University Press.
- Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Elliot, A.J., Dumais, A., Demers, M.A., Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3), 373–392. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.003>
- Vallerand, R. J., Ntoumanis, N., Philippe, F. L., Lavigne, G. L., Carbonneau, N., Bonneville, A., Lagacé-Labonté, C., Maliha, G. (2008). On passion and sports fans: A look at football. *Journal of Sports Sciences*, 26(12), 1279–1293. <https://doi.org/10.1080/02640410802123185>
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>

- Vallerand, R.J., Salvy, S.J., Mageau, G.A., Elliot, A.J., Denis, P.L., Grouzet, F.M., Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505–534. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x>
- Vanajan, A., Bültmann, U. Henkens, K. (2021) Do older manual workers benefit in vitality after retirement? Findings from a 3-year follow-up panel study. *European Journal of Ageing*, 18, 369–379 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10433-020-00590-7>
- Van De Voorde, K., Paauwe, J., Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407.
- van Solinge, H. (2007). Health change in retirement: A longitudinal study among older workers in the Netherlands. *Research on Aging*, 29(3), 225–256. <https://doi.org/10.1177/0164027506298223>
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2005). Couples' adjustment to retirement: A multi-actor panel study. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60(1), 11-20.
- van Solinge, H., Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: two of a kind?. *Psychology and aging*, 23(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. *The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement*, 16, 105-165.
- Veenhoven, R. (2000). Freedom and happiness: A comparative study in forty-four nations in the early 1990s. In E. Diener E. M. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being* (pp. 257–288). The MIT Press.
- Verelst, L., De Cooman, R., Verbruggen, M., Van Laar, C., Meeussen, L. (2021). The development and validation of an electronic job crafting intervention: Testing the links with job crafting and person-job fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 338–373.
- Verner-Filion, J., Vallerand, R. J. (2016). On the differential relationships involving perfectionism and academic adjustment: The mediating role of passion and affect. *Learning and Individual Differences*, 50, 103–113. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.07.018>

- Verner-Filion, J., Vallerand, R.J., Donahue, E.G., Moreau, E., Martin, A., Mageau, G. A., Martin, A. (2014). Passion, coping, and anxiety in sport: The interplay between key motivational and self-regulatory processes. *International Journal of Sport Psychology*, 45(6), 516–537.
- Voelkl, J. E. (1990). The challenge skill ratio of daily experiences among older adults residing in nursing homes. *Therapeutic Recreation Journal*, 24(2), 7–17.
- Wang M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *The Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- Wang, C. K. J., Khoo, A., Liu, W. C., Divaharan, S. (2008). Passion and intrinsic motivation in digital gaming. *CyberPsychology & Behavior*, 11(1), 39-45.
- Wang, M., Henkens, K., van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wang, M., Shi, J. (2014). Psychological research on retirement, *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818–830. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Warr, P., Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (2), 129–138, [doi:10.1037/a0026859](https://doi.org/10.1037/a0026859).
- Weber, J. G. (2010). *Individual and family stress and crises*. Sage.
- Ware J. E., Jr (2003). Conceptualization and measurement of health-related quality of life: comments on an evolving field. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 84(4), 43–51. <https://doi.org/10.1053/apmr.2003.50246>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. Guilford Press.

- Watson, D., Clark, L. A. (1992). Affects separable and inseparable: On the hierarchical arrangement of the negative affects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 489–505. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.3.489>
- Watson, D., Clark, L. A. (1994). Introduction to the special issue on personality and psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 103(1), 3–5. <https://doi.org/10.1037/h0092429>
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Watson, D., Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>
- Watson, D., Tellegen, A. (1999). Issues in dimensional structure of affect—Effects of descriptors, measurement error, and response formats: Comment on Russell and Carroll (1999). *Psychological Bulletin*, 125(5), 601–610. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.5.601>
- Wellins, R. S., Bernthal, P., Phelps, M. (2005). Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. *Development Dimensions International*. Pobrano z: www.ddiworld.com/ [31.01.2021]
- Wellman, N., Spreitzer, G. M. (2011). Crafting scholarly life: Strategies for creating meaning in academic careers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 927–931.
- Wettstein, M., Schilling, O. K., Reidick, O., Wahl, H.-W. (2015). Four-year stability, change, and multidirectionality of well-being in very-old age. *Psychology and Aging*, 30(3), 500–516. <https://doi.org/10.1037/pag0000037>
- Wetzel, M., Bowen, C. E., Huxhold, O. (2019). Level and change in economic, social, and personal resources for people retiring from paid work and other labour market statuses. *European Journal of Ageing*, 16(4), 439–453. <https://doi.org/10.1007/s10433-019-00516-y>
- Wippert, P. M. (2002). *Karriereverlust und krise*. Hofmann.
- Wippert, P.-M. (2007). *Entwicklung und Intervention in Krisensituationen bei Spitzensportlern: Aspekte zu Verlauf, Bewältigung und Gesundheit*. Köln: Strauß.
- Wolitzky-Taylor, K. B., Castriotta, N., Lenze, E. J., Stanley, M. A., Craske, M. G. (2010). Anxiety disorders in older adults: a comprehensive review. *Depression and anxiety*, 27(2), 190–211. <https://doi.org/10.1002/da.20653>

- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 15–19.
- Won, D., Bae, J. S., Byun, H., Seo, K. B. (2020). Enhancing subjective well-being through physical activity for the elderly in Korea: A meta-analysis approach. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 262.
- Wong, C. M., Tetrick, L. E. (2017). Job crafting: Older workers' mechanism for maintaining person–job fit. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1548. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01548>
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M., Dutton, J. E. (2010). Turn the job you have into the job you want. *Harvard Business Review*, 88(6), 114–117.
- Wrzesniewski, A. Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 25, 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281–302). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)
- Wu, A. M. S., Tang, C. S. K., Yan, E. C. W. (2005). Post-retirement voluntary work and psychological functioning among older Chinese in Hong Kong. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20(1), 27–45. <https://doi.org/10.1007/s10823-005-3796-5>
- Yadav, A., Dhar, R. L. (2021). Linking frontline hotel employees' job crafting to service recovery performance: The roles of harmonious passion, promotion focus, hotel work experience, and gender. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 47, 485–495.
- Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging Mental Health*, 17(3), 386–393. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.732036>
- Yeung, D. Y. (2018). Adjustment to retirement: Effects of resource change on physical and psychological well-being. *European Journal of Ageing*, 15(3), 301–309. <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0440-5>

- Yeung, D. Y., Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, [1300]. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300>
- Yukhymenko-Lescroart, M. A., Sharma, G. (2019). The relationship between faculty members' passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20, 863-881.
- Yukhymenko-Lescroart, M. A., Sharma, G. (2022). Passion for work and well-being of working adults. *Journal of career development*, 49(3), 505-518.
- Zacher, H., Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291-318. <https://doi.org/10.1002/job.683>
- Zainal Badri, S. K., Mun, C. T. Y., Ramos, H. M. (2020). Work passion and psychological wellbeing among millennial employees in Malaysia: The moderating role of personality. *International Journal of Employment Studies*, 28(1), 28-47.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326. <https://doi.org/10.1177/1534484309338171>
- Zinczuk-Zielazna, J. (2021). *Pasja studiowania a samoregulacja, emocje i jakość relacji akademickich*. Wydawnictwo Rys. <https://doi.org/10.48226/978-83-66666-83-2>
- Zhang, L., Lu, H., & Li, F. (2018). Proactive personality and mental health: The role of job crafting. *PsyCh Journal*, 7(3), 154-155. <https://doi.org/10.1002/pchj.214>
- Zhang, F., Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146.
- Zhang, S., Shi, R., Liu, X., Miao, D. (2014). Passion for a leisure activity, presence of meaning, and search for meaning: The mediating role of emotion. *Social Indicators Research*, 115, 1123-1135. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0260-8>
- Zhao, M., Hussain, K., Masood Bhutta, Z. (2018). Job crafting practices and work satisfaction: Evidence from higher education sector in Shaanxi, China. *The New Educational Review*, 52, 66-75.

Spis tabel

Tabela 1. Procent osób realizujących pasję a okres rozwojowy ($N = 1412$)	71
Tabela 2. Zestawienie pytań i hipotez badawczych w badaniu własnym	85
Tabela 3. Zmienne, wskaźniki i metody pomiaru w badaniu własnym	114
Tabela 4. Podsumowanie wyników rzetelności określonych współczynnikami alpha (α) Cronbacha and omega (ω) McDonalda	119
Tabela 5. Statystyki opisowe dla badanych zmiennych	126
Tabela 6. Analiza korelacji r -Pearsona pomiędzy zmiennymi (z okresu pracy zawodowej)	127
Tabela 7. Analiza korelacji r -Pearsona pomiędzy zmiennymi (z okresu emerytury)	128
Tabela 8. Statystyki opisowe dla wyników obu wymiarów pasji i kryteriów pasji w grupach pasjonatów harmonijnych ($n = 132$), obsesyjnych pracy ($n = 16$) i nie-pasjonatów ($n = 37$)	130
Tabela 9. Analiza korelacji r -Pearsona pomiędzy pasją pracy a wskaźnikami dobrostanu w okresie pracy zawodowej	131
Tabela 10. Analiza korelacji r -Pearsona pomiędzy pasją pracy a wskaźnikami dobrostanu na emeryturze	132
Tabela 11. Analiza zależności pasji pracy z wymiarami kształtowania pracy oraz wynikiem ogólnym	133
Tabela 12. Analiza zależności kształtowania pracy i dobrostanu na emeryturze	134
Tabela 13. Analiza zależności kształtowania pracy i dobrostanu w okresie pracy zawodowej	135
Tabela 14. Wyniki analizy pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasji pracy a dobrostanem w okresie pracy	135
Tabela 15. Wyniki analizy pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją pracy a wskaźnikami dobrostanu na emeryturze	138
Tabela 16. Podsumowanie efektów pośrednich	139
Tabela 17. Wyniki analizy moderacji pasji w związku dobrostanu w okresie pracy zawodowej i na emeryturze	140
Tabela 18. Wyniki analizy moderacji pasji obsesyjnej w związku subiektywnej witalności w okresie pracy zawodowej i na emeryturze	140

Tabela 19. Podsumowanie modeli na podstawie wybranych wskaźników dopasowania	141
Tabela 20. Analiza związków pasji pracy ze zmianami w obrębie wskaźników dobrostanu w zależności od profilu pasji pracy	146
Tabela 21. Analiza częstotliwości wybranych obiektów pasji	147
Tabela 22. Statystyki opisowe dla badanych zmiennych	148
Tabela 23. Weryfikacja hipotez	148

Spis rysunków

Rysunek 1. Ilustracja dynamicznej perspektywy opartej na zasobach w procesie przystosowania do emerytury	39
Rysunek 2. Model teoretyczny zależności między zmiennymi.	84
Rysunek 3. Model zależności pomiędzy pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.	87
Rysunek 4. Model zależności pomiędzy pasją pracy a dobrostanem po przejściu na emeryturę.	90
Rysunek 5. Model zależności pomiędzy pasją pracy a kształtowaniem pracy.	93
Rysunek 6. Model pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją pracy a dobrostanem w okresie pracy zawodowej.	99
Rysunek 7. Model pośredniczenia kształtowania pracy w relacji pomiędzy pasją pracy a dobrostanem na emeryturze.	102
Rysunek 8. Model moderacji pasji na emeryturze w zależności pomiędzy przystosowaniem w dwóch punktach czasowych.	104
Rysunek 9. Schemat badania.	107
Rysunek 10. Wyniki analizy supresji kształtowania pracy.	136
Rysunek 11. Wyniki analizy mediacji kształtowania pracy	137
Rysunek 12. Wyniki analizy profili latentnych (LPA) dla pasji pracy (<i>plot_profile</i>).	142
Rysunek 13. Wyniki dobrostanu w profilach pasji pracy.	143