



Pracownik z pasją harmonijną lubi i wysoko ceni swoją pracę. Angażuje się w nią na tyle, że nie doświadcza konfliktu z pozostałymi sferami życia – życiem rodzinnym czy czasem wolnym. W rezultacie czerpie przyjemność z pracy, ma poczucie samorealizacji i spełnienia, ale nie kosztem pozostałych sfer życia. Pracownik z pasją obsesyjną także uwielbia swoją pracę, jednak w tym przypadku jego zaangażowanie powoduje konflikt z innymi sferami życia. Jego praca stanowi jedyne źródło poczucia własnej wartości (Lafrenière, Belangér, Sedikides, Vallerand, 2012).

Pasja harmonijna sprzyja mniejszemu nasileniu stresu, a pasja obsesyjna go maksymalizuje (np. Tomkins, Neighbors, Steers, 2019). W takiej sytuacji pasjonaci harmonijni mogą odczuwać dystres (Stoerber, Harvey, Ward, Childs, 2011), jednak jest on krótkotrwały (Vallerand i in., 2003). Pasjonaci obsesyjni w podobnych sytuacjach doświadczają silniejszych negatywnych konsekwencji (Stoerber i in., 2011). Pasjonat harmonijny potrafi adekwatnie oceniać warunki zaangażowania, trudności czy niebezpieczeństwa z nim związane (Mudło-Głagolska, Lewandowska, Kasprzyk, 2019; Vallerand i in., 2003). Wcześniejsze badania wykazały, że pasja harmonijna wiąże się z celowymi, wolicjonalnymi i aktywnymi wysiłkami zmierzającymi do osiągnięcia sukcesu, takimi jak cele mistrzostwa (np. Bonneville-Roussy, Lavigne, Vallerand, 2011) oraz aktywne wyszukiwanie informacji (Rip, Fortin, Vallerand, 2006). Z kolei pasjonat obsesyjny charakteryzuje się pasywnością i zorientowaniem na unikanie. Dla pracowników z pasją harmonijną angażowanie się w pracę zawodową ma elastyczny charakter, co jest związane z tym, że są w stanie odroczyć aktywność zawodową, gdy to konieczne. Pracownik z pasją harmonijną nie czuje się zmuszony do zmiany aktywności i nie doświadcza poczucia winy. U pasjonatów z pasją obsesyjną zaangażowanie ma sztywny charakter, co utrudnia realizowanie zajęć, które nie są związane z pasją. Osoby te, angażując się w inne zajęcia myślą o swojej pasji, co uniemożliwia optymalne zaangażowanie (Vallerand, 2019).

Cel badania

Celem jest ustalenie powiązań pomiędzy pasją pracy a występowaniem symptomów depresji z uwzględnieniem strategii regulacji emocji wykorzystywanych w sytuacji kryzysowej – pandemii COVID-19, jako mediatora i subiektywnej oceny zmian w pracy jako moderatora.

Material i metody

Badanie 1

Uczestnicy i procedura

132 respondentów, w tym 81,82% kobiet, zatrudnionych w różnych sektorach w średnim wieku 32,53 lat ($SD=11,61$, $Min=19$, $Max=68$) ze średnim stażem pracy 10,42 lat ($SD=10,09$, $Min=0$, $Max=40$).

Badanie zostało przeprowadzone online z wykorzystaniem Formularza Google.

Narzędzia badawcze

1. Skala Pasji (ang. *Passion Scale*; Marsh i in., 2013; Vallerand i in., 2003) w polskiej adaptacji Mudło-Głagolskiej i in. (2019) została wykorzystana do oceny pasji pracy. Poszczególne pozycje zostały przystosowane do badania pasji pracy.

2. *Kwestionariusz Poznawczej Regulacji Emocji* (ang. *Cognitive Emotion Regulation Questionnaire, CERQ*; Garnefski, Kraaij, 2007) w polskiej adaptacji Marszał-Wiśniewskiej i Fajkowskiej (2010) pozwala na ocenę 9. strategii poznawczej regulacji emocji stosowanych w odpowiedzi na negatywne doświadczenie. W przypadku tego badania ocenie podlegało stosowanie poznawczych strategii regulacji emocji w odniesieniu do pojawiania się oraz rozprzestrzeniania się pandemii COVID-19. Posłużono się średnim wynikiem dla wszystkich skal adaptacyjnych (akceptacja, koncentracja na planowaniu, koncentracja na czymś pozytywnym, pozytywne przewartościowanie i stwarzanie perspektywy) i nieadaptacyjnych (obwinianie siebie, obwinianie innych, ruminacja i katastrofizowanie).

3. *Kwestionariusz Zdrowia Pacjenta-9* (ang. *Patient Health Questionnaire-9, PHQ-9*; Kroenke, Spitzer, Williams, 2001) w polskiej wersji językowej (<http://www.phqscreens.com>) wykorzystano do oceny symptomów depresji.

W badaniu kontrolowano zmiany w obszarze aktywności zawodowej, ocena której została dokonana przez badanych na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało zdecydowany brak zmiany w aktywności zawodowej, z kolei 10 – całkowitą zmianę.

Analiza statystyczna

W celu określenia dopasowania modelu teoretycznego do danych wykorzystano modelowanie równań strukturalnych (SEM) w programie IBM AMOS. Następnie w programie R z pakietem *sem* przeanalizowano uzyskane w wyniku analizy mediacji celem potwierdzenia lub odrzucenia hipotez.

Badanie 2

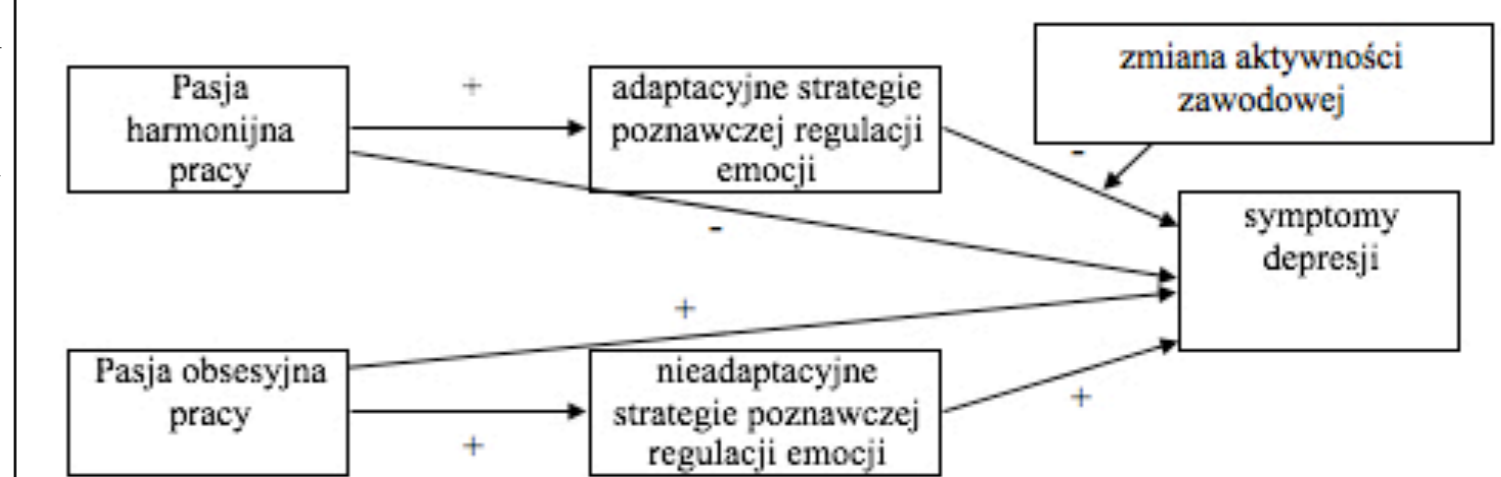
Uczestnicy i procedura

131 respondentów, w tym 86,26% kobiet, z różnych sektorów zatrudnienia w średnim wieku 31,54 lat ($SD=11,72$ $Min=19$, $Max=63$) ze średnim stażem pracy 9,91 lat ($SD=10,28$, $Min=0$, $Max=40$).

Narzędzia badawcze

1. Skala Pasji
2. *Kwestionariusz Poznawczej Regulacji Emocji*
3. *Kwestionariusz Zdrowia Pacjenta-9*

Ocena zmian w aktywności zawodowej została dokonana identycznie jak w badaniu 1.



Rys. 1. Model badań własnych.

Wyniki

Badanie 1

Wyniki wykazały zadowalające dopasowanie modelu pomiarowego. Wartość χ^2 nie była istotna, $\chi^2/df = 1,451$, $p = 0,226$, a pozostałe wskaźniki przyjęły następujące wartości: CFI = 0,988, TLI = 0,961, NFI = 0,966, IFI = 0,989 i RMSEA = 0,059 (0,000 - 0,169).

Pasja harmonijna pracy jest pozytywnie związana z adaptacyjnymi strategiami regulacji emocji. Pasja obsesyjna pracy jest pozytywnie związana z nieadaptacyjnymi strategiami regulacji emocji, jednak nie potwierdzono hipotezy o negatywnym związku z adaptacyjnymi strategiami regulacji emocji. Potwierdzono negatywny związek pasji harmonijnej pracy z symptomami depresji. Pasja obsesyjna pracy jest pozytywnie związana z symptomami depresji.

Potwierdzono pośredniczącą rolę adaptacyjnych strategii regulacji emocji w relacji pomiędzy pasją harmonijną pracy a symptomami depresji. Jest to mediacja częściowa. Nieadaptacyjne strategie poznawczej regulacji emocji częściowo pośredniczą w związku pasji obsesyjnej pracy z symptomami depresji.

Badanie 2

Wyniki wykazały zadowalające dopasowanie modelu pomiarowego. Wartość χ^2 nie była istotna, $\chi^2/df = 1,54$, $p = 0,127$, a wartość pozostałych wskaźników także pozwala na określenie modelu teoretycznego jako dopasowanego do danych empirycznych: TLI = 0,913, CFI = 0,963, NFI = 0,908, IFI = 0,966 i RMSEA = 0,064 (0,000 - 0,128).

Tabela 1. Efekty moderacji zmiany aktywności zawodowej

Moderator	Interakcja	Estymacja	95% C.I.		Beta	z	p
			Lower	Upper			
zmiana aktywności zawodowej	strategie adaptacyjne -> PHQ	-0,143	-0,278	-0,009	-0,796	-2,087	0,037
	strategie nieadaptacyjne -> PHQ	-0,022	-0,136	0,092	-0,076	-0,384	0,701

Ocena zmiany w aktywności zawodowej moderuje związek pomiędzy adaptacyjnymi strategiami regulacji emocji a nasileniem symptomów depresji. Dokładniej, adaptacyjne strategie poznawczej regulacji emocji pośredniczą w relacji pomiędzy pasją harmonijną pracy a symptomami depresji, kiedy subiektywna zmiana w pracy jest co najmniej średnia. Nieadaptacyjne strategie poznawczej regulacji emocji pośredniczą w relacji pomiędzy pasją obsesyjną pracy a symptomami depresji niezależnie od subiektywnej zmiany w pracy. Oznacza to, że ocena zmiany aktywności zawodowej nie moderuje związku pomiędzy nieadaptacyjnymi strategiami regulacji emocji a występowaniem symptomów depresji.

Dyskusja

- Hipotetyczny model pośredniczącej roli strategii regulacji emocji pomiędzy pasją pracy a nasileniem depresji został wsparty w obu badaniach. Negatywny związek między pasją harmonijną a depresją był mediowany przez adaptacyjne strategie poznawczej regulacji emocji. Ponadto w pozytywnym związku pomiędzy pasją obsesyjną pracy a depresją pośredniczyły nieadaptacyjne strategie poznawczej regulacji emocji (badanie 1). W przypadku relacji pasji harmonijnej pracy i depresji, adaptacyjne strategie poznawczej regulacji emocji pośredniczą wyłącznie gdy ocena zmiany w pracy jest średnia lub wysoka (badanie 2).
- Badanie wskazuje, że nie tylko w sytuacjach trudnych, a także sytuacjach katastrof, zagrożeń cywilizacyjnych, w tym przypadku pandemii COVID-19, pasjonaci harmonijni pracy skutecznie radzą sobie ze stresem nawet w przypadku zmian aktywności zawodowej, czego nie można stwierdzić u pasjonatów obsesyjnych.
- Pasjonat obsesyjny pracy zarówno, gdy zmiana aktywności zawodowej będzie minimalna, jak i znaczna będzie poznawczo radził sobie z emocjami w nieadaptacyjny sposób. Nieadaptacyjne strategie poznawczej regulacji emocji wyczerpują energię i zasoby pracowników, zmniejszając w ten sposób ich zdolność do optymalnego radzenia sobie z wymaganiami sytuacji, a tym samym prowadząc do wyższego poziomu depresji.
- Badania podkreślają adaptacyjny charakter pasji harmonijnej oraz nieadaptacyjny pasji obsesyjnej w pracy. Pasjonatów harmonijnych pracy charakteryzuje niższy poziom depresji dzięki stosowaniu adaptacyjnych strategii regulacji emocji, z kolei pasjonatów obsesyjnych cechuje wyższe nasilenie symptomów depresyjnych poprzez korzystanie z nieadaptacyjnych tychże strategii.
- Można przypuszczać, że pasja harmonijna stanowiłaby dobre kryterium doboru pracowników do zawodów, aktywności związanych z wydarzeniami ekstremalnymi, takimi jak interwencja i zarządzanie kryzysowe czy pomoc psychologiczna dla ofiar katastrof i wypadków.

Piśmiennictwo

- 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. <https://doi.org/10.1177/030573560935244>
- Garnefski, N., Kraaij, V. (2007). The Cognitive Emotion Regulation Questionnaire: Psychometric features and prospective relationships with depression and anxiety in adults. *European Journal of Psychological Assessment, 23*(3), 141-149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.23.3.149>
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B. W. (2001). The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine, 16*(9), 606-613. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2001.016009606.x>
- Lafrenière, M. A. K., Vallerand, R. J., Sedikides, C. (2013). On the relation between self-enhancement and life satisfaction: The moderating role of passion. *Self and Identity, 12*(6), 597-609. <https://doi.org/10.1080/15298868.2012.713558>
- Marszał-Wiśniewska, M., Fajkowska, M. (2010). Właściwości psychometryczne Kwestionariusza Poznawczej Regulacji Emocji (Cognitive Emotion Regulation Questionnaire; CERQ) - wyniki badań na polskiej próbie. *Studia Psychologiczne, 49*(1), 19-39.
- Mudło-Głagolska, K., Lewandowska, M., Kasprzyk, 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.
- 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.
- Stoerber, 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.2011.08.001>
- 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>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology, 85*(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J., Houffort, N. (Eds.). (2019). *Passion for Work: Theory, Research, and Applications*. Oxford University Press.