

Czy pasja męczy? Podstawowe potrzeby psychologiczne jako mediator związku pasji pracy i zmęczenia przewlekłego nauczycieli

KAROLINA MUDŁO-GŁAGOLSKA*

Katedra Psychologii Pracy i Organizacji, Wydział Psychologii, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego,
Bydgoszcz, Polska

Dla części nauczycieli ich praca jest na tyle ważna, że nadaje sens ich życiu i staje się częścią ich tożsamości, a zatem stanowi ich pasję. Celem prezentowanego badania było sprawdzenie, czy nauczyciele bez pasji, pasjonaci harmonijni i obsesyjni pracy różnili się poziomem zmęczenia przewlekłego oraz przetestowanie modelu, w którym pasja pracy była predyktorem zmęczenia przewlekłego, zaś satysfakcja z zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych – mediatorem tego związku. Próbę badanych stanowiło 389 nauczycieli. W badaniu zastosowano: Skalę Pasji, Skalę podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy oraz Kwestionariusz Subiektywnej Oceny Samopoczucia. Pasjonaci harmonijni osiągnęli istotnie niższy wynik w każdym wymiarze zmęczenia niż osoby bez pasji i pasjonaci obsesyjni. Osoby bez pasji i pasjonaci obsesyjni nie różnili się wynikami kolejnych wymiarów zmęczenia. Satysfakcja z zaspokojenia potrzeb mediowała związek pomiędzy pasją harmonijną pracy a zmęczeniem przewlekłym.

SŁOWA KLUCZOWE: pasja pracy, psychologia pozytywna, psychologia pracy i organizacji, zdrowie, zmęczenie przewlekłe.

Wprowadzenie

Nauczyciele na co dzień w swojej pracy spotykają się z wieloma niedogodnościami i trudnościami, takimi jak stres, brak wsparcia ze strony przełożonych, trudności w utrzymaniu dyscypliny uczniów, rosnąca liczba obowiązków i wymagań, brak czasu na prowadzenie życia rodzinnego, hałas, brak poczucia stałości pracy czy niskie wynagrodzenie (Woźniak-Krakowian, 2013). Wydawać się może, że dla nauczycieli pozostających w zawodzie praca stanowi pasję, dlatego też nie postrzegają tych czynników jako uniemożliwiających im realizowanie się w pracy. Oprócz tego, czy nauczyciel wykonuje z pasją pracę, ważny jest jej wymiar i nasilenie, gdyż od tych aspektów zależy, jak postrzega swoją pracę (Lavigne, Forest, Fernet i Crevier-Braud, 2014), jakimi zasobami dysponuje (Trépanier, Fernet, Austin, Forest i Vallerand, 2014), czy ma możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych

*E-mail: mudlo@ukw.edu.pl

ORCID: 0000-0001-8079-3781

(Houlfort i in., 2015). Czynniki te wpływają na to, czy nauczyciele doświadczają negatywnych skutków swojego zaangażowania, na przykład zmęczenia przewlekłego.

Pasja pracy

Pasja w ujęciu dualistycznego modelu pasji Valleranda i in. (2003) określana jest jako silna skłonność do wykonywania zajęcia, które człowiek lubi i uważa za ważne, w którego realizację inwestuje swój czas i energię, a pasjonująca aktywność stanowi wyznacznik tożsamości człowieka (Vallerand i in., 2003). Badacze wyodrębnili dwa ortogonalne wymiary doświadczania pasji: pasję harmonijną (HP) i pasję obsesyjną (OP) (Vallerand i in., 2003). Treścią pasji mogą być różne aktywności związane z czasem wolnym; sport, relacje, nauka, a także praca (Marsh i in., 2013; Vallerand i in., 2003; Vallerand i Houlfort, 2003). Nauczyciel z HP pracy lubi i wysoko ceni nauczanie. Angażuje się w swoją pracę na tyle, że nie doświadcza konfliktu z pozostałymi sferami życia – życiem rodzinnym czy czasem wolnym. W rezultacie nauczyciel czerpie przyjemność z nauczania, ma poczucie samorealizacji, ale nie kosztem pozostałych sfer życia. Nauczyciel z OP, podobnie jak nauczyciel z HP, uwielbia nauczanie, jednak w tym przypadku jego zaangażowanie powoduje konflikt z innymi sferami życia.

Zmęczenie przewlekłe

Zmęczenie jest przejściowym zmniejszeniem lub utratą zdolności do działania w wyniku wykonywanych uprzednio czynności. Na ogół pojawia się po zwiększonym wysiłku fizycznym lub umysłowym jako skutek przeciążenia pracą, nieprawidłowej higieny i odżywiania, niekiedy jako objaw towarzyszący różnorodnym chorobom somatycznym. Stanowi sygnał wyczerpywania się zasobów energetycznych organizmu (Krawczyk, 2012). Kiedy ten sygnał zostaje zlekceważony, zmęczenie staje się stanem permanentnym i przyjmuje charakter najpierw przedłużający się, a następnie przewlekły (Kulik, 2017).

Zmęczenie przewlekłe definiowane jest w dwojaki sposób: z perspektywy fizjologicznej i psychologicznej. Jodzio i Treder (2014) opisując fizjologiczne przyczyny zmęczenia przywołują dwie grupy teorii. Pierwsza – humoralno-lokalistyczna (teoria wyczerpania, zaniku rezerw energetycznych, niedostatecznego zaopatrzenia pracujących mięśni w tlen, zatrucia tkanek metabolitami i teoria autointoksykacji) oraz druga – odwołująca się do pracy układu nerwowego (specyficznych czynności regulacyjnych o charakterze ośrodkowym bądź obwodowym). Jednak klasyczna fizjologia dotąd nie rozwikłała przede wszystkim kwestii subiektywizmu poczucia zmęczenia.

Zmęczenie przewlekłe w ujęciu psychologicznym charakteryzuje się znużeniem psychicznym oraz pobudzeniem nerwowym. Zmęczeniu może towarzyszyć także wzrost oporu przeciwko dalszemu wysiłkowi (zmiany w procesach poznawczych oraz motywacyjnych) (Krawczyk, 2012). Wśród psychospołecznych uwarunkowań przewlekłego zmęczenia wymienia się głównie funkcjonowanie osobowościowe, jakość procesów poznawczych i radzenie sobie ze stresem. Płeć żeńską uznaje się za jeden z najczęstszych czynników ryzyka zmęczenia przewlekłego (Kulik, 2010).

Pasja pracy a zmęczenie przewlekłe

Bakker i Demerouti (2007) w modelu wymagań – zasobów pracy (JD-R) przedstawili propozycję zależności pomiędzy charakterystykami pracy a wskaźnikami dobrostanu psychicznego i fizycznego pracowników. Zgodnie z tym modelem wymagania i zasoby w pracy stanowią dwie szerokie kategorie, które wpływają na poczucie obciążenia pracą i motywację.

Pasjonaci harmonijni i obsesyjni różnią się pod względem zasobów indywidualnych, korzystania z zasobów pracy i radzenia sobie z wymaganiami pracy i postrzegania ich.

Pasjonaci harmonijni pracy wykorzystują stwarzane przez pracę możliwości i dysponują indywidualnymi zasobami, pozwalającymi na dostosowanie się do wymagań pracy czy radzenie sobie z nimi, co stanowi punkt wyjścia do zdrowego, nieskonfliktowanego zaangażowania (Trépanier i in., 2014). Ponadto badania Lavigne i in. (2014) w grupie nauczycieli podkreśliły, że HP pracy wpływała na ocenę pracowników dotyczącą wymagań i zasobów, pozwalając im ocenić cechy pracy w sposób odpowiadający ich orientacji zawodowej (Wrzesniewski, Dutton, 2001), co może chronić przed negatywnymi dla pracownika konsekwencjami.

Z kolei OP powoduje pochłonięcie pracą, co sprawia, że pracownicy stają się mniej świadomi aspektów ułatwiających pracę (Trépanier i in., 2014). Gdy zapotrzebowanie na pracę wzrasta, pasjonaci obsesyjni zwiększają swój wysiłek, aby sprostać wymaganiom i utrzymać poziom wydajności (Hakanen, Bakker i Schaufeli, 2006), co może powodować zmęczenie przewlekłe.

Zasobem pracownika z HP jest motywacja wewnętrzna. Milyavskaya, Inzlicht, Hope i Koestner (2015) podjęli problem zależności pomiędzy motywacją a samoregulacją (umiejętnym regulowaniem poziomu pobudzenia i odbudowywania zasobów energii). Wskazali, że motywacja wewnętrzna może chronić przed postrzeganiem przeszkód w działaniu, sprzyjając tym samym samoregulacji, co w efekcie wiąże się z mniejszym poczuciem wyczerpania (Milyavskaya i in., 2015). Z kolei motywacja zewnętrzna, specyficzna dla OP, była związana z postrzeganiem większej liczby przeszkód w dążeniu do celu czy sprzecznych pragnień. Prowadziła do poczucia wydatkowania energii oraz przekonania o towarzyszących zwiększonych wyzwaniach i przeszkodach w dążeniu do celu, które nie przynoszą korzyści (Milyavskaya i in., 2015).

Ponadto Milyavskaya, Galla, Inzlicht i Duckworth (2018) dowiedli, że angażowanie się w aktywność, która stanowiła zainteresowanie osoby, pojęcie wykazujące konceptualne podobieństwo z pasją, przewidywało zmniejszenie uczucia zmęczenia, nawet po samym zaangażowaniu. Dunn, Lutes i Risko (2016) wskazali, że ludzie dokonują metapoznawczych ocen wysiłku i opierają swoje decyzje na tych osądach. Sugeruje to, że ludzie są skłonni do większego wysiłku w zadaniach, które uważają za interesujące, ponieważ nie oceniają tych zadań jako uciążliwe.

Konsekwencją pasji, która może chronić przed doświadczeniem zmęczenia przewlekłego, jest *flow*. HP, w odróżnieniu od OP, sprzyja doświadczeniu *flow* (Lafrenière, Jowett, Vallerand i Carbonneau, 2011). Ludzie w stanie *flow* także wkładają wysiłek w działanie, jednak jest on przez nich odczuwany jako naturalny (Csikszentmihalyi, 1975). Badania wśród pracowników potwierdziły, że HP była związana z wyższym poziomem koncentracji i uwagi (jednym z aspektów zmęczenia przewlekłego), a z kolei OP była z nimi związana negatywnie bądź niezwiązana (Forest, Mageau, Sarrazin i Morin, 2011; Ho, Wong i Lee, 2011). Przeciwnieństwem zmęczenia jest poczucie energii czy żywotności, właściwe subiektywnej witalności (Ryan i Frederick, 1997). Badania nad pasją konsekwentnie pokazują, że wzrost HP wiązał się ze wzrostem subiektywnej witalności (Forest i in., 2012).

Mediacyjna rola podstawowych potrzeb psychologicznych

Deci i Ryan (2000) wskazali trzy podstawowe potrzeby psychologiczne: kompetencji (rozumienie, w jaki sposób osiągać różne zewnętrzne lub wewnętrzne korzyści oraz efektywność w działaniu), związków z innymi (poczucie bezpieczeństwa oraz satysfakcjonujących kontaktów z innymi ludźmi) i autonomii (samodzielna inicjacja zachowań oraz ich wewnętrzna regulacja). Potwierdzono związek między zaspokojeniem podstawowych potrzeb psychologicznych

a zdrowiem (Ryan i Deci, 2008). Bezpośrednią ujemną zależność ze zmęczeniem przewlekłym wykazano w badaniu Campbell, Tობback, Delesie, Vogelaers, Mariman i Vansteenkiste (2017).

Autonomiczne zaangażowanie sprawia, że osoba czuje się mniej wyczerpana niż wtedy, gdy działanie podejmowane jest z kontrolowanych przyczyn. Werner, Milyavskaya, Foxen-Craft i Koestner (2016) wykazali, że dążenie do autonomicznych celów było związane z postrzeganiem tych celów jako mniej wymagających (w porównaniu z innymi celami danej osoby).

Poczucie kompetencji jest związane z poczuciem własnej skuteczności (van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte i Lens, 2008). Osoby cierpiące na zmęczenie przewlekłe cechują się niskim poczuciem własnej skuteczności (Davies, Jones i Kelly, 2019). Poczucie własnej skuteczności w radzeniu sobie z bólem i innymi objawami moderuje poziom bólu, funkcjonowania fizycznego i innych zmiennych chorobowych (O’Leary, Shoor, Lorig i Holman, 1988) oraz wpływa na ocenę objawów somatycznych, niepełnosprawności i cierpienia. Oceny te wpływają na reakcję na chorobę i zachowania chorobowe wykazywane przez osobę ze zmęczeniem przewlekłym (Findley, Kerns, Weinberg i Rosenberg, 1998).

Osoby ze zmęczeniem przewlekłym często zgłaszają poczucie izolacji społecznej. Przegląd badań Drachlera i in. (2009) wykazał, że jedną z głównych potrzeb osób ze zmęczeniem przewlekłym jest pozytywne nastawienie oraz wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół. Niewystarczające wsparcie społeczne i negatywne interakcje są ważnymi czynnikami w utrzymywaniu się zmęczenia przewlekłego (Prins i in., 2004).

Dotychczasowe badania wykazały pozytywny związek HP oraz ujemny OP z zaspokojeniem podstawowych potrzeb psychologicznych (Forest i in., 2011; Houlfort i in., 2015). Ludzie z HP czują się swobodnie, bez poczucia presji angażują się w pasjonującą aktywność, mogą zdobywać nowe umiejętności i zdolności, a także rozwijać relacje. OP jest wynikiem kontrolowanej internalizacji, w przypadku której przewiduje się, że motywy zaangażowania w aktywność są napędzane przez poczucie przymusu (Vallerand i in., 2006). To właśnie taki przymus zaangażowania może osłabić poczucie osobistej kontroli (autonomii), poczucie sprawstwa (kompetencja) i/lub satysfakcję z relacji międzyludzkich (pokrewieństwo) (Vallerand i in., 2006). Podsumowując, elastyczność i wolicjonalny charakter zaangażowania – cechy HP, stanowią niezbędne warunki sprzyjające zaspokojeniu podstawowych potrzeb psychologicznych, z kolei sztywność i brak kontroli nad aktywnością – cechy OP, to uniemożliwiają (Deci i Ryan, 2000; Vallerand i in., 2003). W konsekwencji pasja może wpływać na doświadczenie zmęczenia przewlekłego poprzez zaspokojenie (bądź nie) podstawowych potrzeb psychologicznych.

Cel badania i hipotezy badawcze

Celem niniejszego badania było sprawdzenie, czy osoby bez pasji, pasjonaci harmonijni i pasjonaci obsesyjni pracy różnią się poziomem zmęczenia przewlekłego oraz przetestowanie modelu, w którym pasja pracy jest predyktorem zmęczenia przewlekłego z uwzględnieniem mediującej roli satysfakcji z zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych (Rysunek 1).

Oczekiwano, że osoby bez pasji, pasjonaci harmonijni pracy i pasjonaci obsesyjni pracy różnią się wynikami kolejnych wymiarów zmęczenia przewlekłego: subiektywnym odczuciem zmęczenia, pogorszeniem koncentracji uwagi, obniżeniem motywacji, zmniejszeniem aktywności. Pasjonaci obsesyjni pracy osiągają istotnie wyższy wynik poszczególnych wymiarów zmęczenia przewlekłego niż osoby bez pasji i pasjonaci harmonijni pracy.

Spodziewano się, że OP pracy prowadzi do zmęczenia przewlekłego, poprzez jej negatywny wpływ na satysfakcję z zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych. Odwrotnie

w przypadku HP, która jest negatywnym predyktorem zmęczenia przewlekłego poprzez jej pozytywny wpływ na satysfakcję z zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych.

Metoda

Procedura i uczestnicy badania

Badanie przeprowadzono on-line w grupie 389 nauczycieli. Skorzystano z internetowego Formularza Google. Próba składała się z 27 mężczyzn (6,96%) i 361 kobiet (93,04%). Średni wiek uczestników wynosił 36,94 lat ($SD = 9,96$). Spośród badanych 39,95% pracowała w przedszkolu, 51,29% szkole podstawowej (i gimnazjum). Pozostali nauczyciele pracowali w szkole średniej. Najczęściej wskazywane rodzaje placówki to szkoła ogólnodostępna (82,73%), następnie szkoła integracyjna (10,05%). Funkcję nauczyciela wspomagającego pełniło 16,24%. Średni staż pracy wynosił 12,47 lat ($SD = 10,62$).

Narzędzia badawcze

W badaniach wykorzystano *Skalę Pasji* (Marsh i in., 2013) – narzędzie do badania pasji harmonijnej (HP) i pasji obsesyjnej (OP) w polskiej adaptacji Mudło-Głagolskiej, Lewandowskiej i Kasprzak (2019). Składa się ona z dwunastu pozycji: po 6 dla HP i OP. Poszczególne pozycje zostały przystosowane do badania pasji pracy. Do skali dołączono 5 pozycji mierzących kryteria pasji (KP), odzwierciedlających definicję pasji. Odpowiedzi udziela się na 7-punktowej skali Likerta. Punkt odcięcia odróżniający osoby z pasją od osób bez pasji stanowi wartość 4 w kryteriach pasji i co najmniej jednym wymiarze pasji (Vallerand, 2015). *Skala Pasji* stanowi rzetelne i trafne narzędzie służące do pomiaru HP i OP (Mudło-Głagolska i in., 2019).

Skala podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy (Deci i in., 2001) posłużyła do oceny zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy. Skala zawiera 21 pozycji, składowych trzech wymiarów: potrzeby autonomii, kompetencji oraz relacji. Odpowiedzi udziela się na 7-stopniowej skali Likerta. Skala została przetłumaczona przez autorkę artykułu. Każda z podskal i wynik globalny uzyskały zadowalające wskaźniki rzetelności (zob. Tabela 3). W prezentowanym badaniu wykorzystano wynik ogólny skali, stanowiący średnią wszystkich pozycji skali.

Kwestionariusz Subiektywnej Oceny Samopoczucia CIS20R (Vercoulen i in., 1994) w polskiej adaptacji Makowiec-Dąbrowskiej i Koszady-Włodarczyk (2006) wykorzystano do oceny poziomu zmęczenia przewlekłego. Globalny wynik uzyskiwany w tym kwestionariuszu określa poziom ogólnego zmęczenia przewlekłego, który stanowi sumę wyników czterech podskal: (1) subiektywnego odczucia zmęczenia, (2) pogorszenia koncentracji uwagi, (3) obniżenia motywacji, (4) zmniejszenia aktywności. Badani wskazali na 7-stopniowej skali, w jakim stopniu każde ze stwierdzeń odpowiada ich odczuciom w okresie 2 tygodni poprzedzających badanie. Kwestionariusz cechuje się dobrą rzetelnością wyrażoną wskaźnikiem zgodności wewnętrznej (Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006).

Analiza statystyczna

Zastosowano analizę wariacji do sprawdzenia, czy charakter pasji (HP/OP) lub jej brak różnicuje poziom kolejnych wymiarów zmęczenia przewlekłego i wynik ogólny. Do zbadania wpływu zmiennej niezależnej (HP pracy i OP pracy) na zmienne zależne (poszczególne wymiary zmęczenia) z uwzględnieniem mediującej roli podstawowych potrzeb psychologicznych zastosowano analizę regresji liniowej. Analizy przeprowadzono w programie Statistica 13.

Wyniki

Sprawdzono, jaki procent nauczycieli spełniał kryteria pasji. Analiza wykazała, że 74,74% badanych spełniało warunki posiadania pasji. Zakwalifikowano nauczycieli jako pasjonatów harmonijnych ($KP \geq 4$; $HP \geq 4$; $HP > OP$) i pasjonatów obsesyjnych ($KP \geq 4$; $OP \geq 4$; $HP < OP$) na podstawie nominalnych różnic wyników w podskalach (Philippe, Vallerand i Lavigne, 2009). Pośród badanych było 57,73% pasjonatów harmonijnych i 15,72% pasjonatów obsesyjnych. Pozostałe osoby osiągnęły równy poziom pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej i nie zostały uwzględnione w dalszych analizach. Średnie wyników HP i OP u nauczycieli bez pasji, pasjonatów harmonijnych i pasjonatów obsesyjnych zaprezentowano w Tabeli 1.

Tabela 1

Średnie wyniki HP i OP u osób bez pasji, pasjonatów harmonijnych i pasjonatów obsesyjnych ($N = 384$)

	Osoby bez pasji ($N = 98$)	P. harmonijni ($N = 224$)	P. obsesyjni ($N = 62$)
HP	$M = 3,06$; $SD = 0,75$	$M = 5,09$; $SD = 0,73$	$M = 3,82$; $SD = 0,87$
OP	$M = 2,66$; $SD = 0,79$	$M = 3,10$; $SD = 0,91$	$M = 4,99$; $SD = 0,76$

Adnotacja: P. harmonijni – Pasjonaci harmonijni; P. obsesyjni – Pasjonaci obsesyjni.

Nauczyciele niezależnie od posiadania pasji i jej rodzaju wykazali wysoki poziom zmęczenia przewlekłego (7 sten). Osiągnęli wysoki wynik każdego z wymiarów zmęczenia przewlekłego. Najwyższy wynik zanotowano w wymiarze subiektywnego zmęczenia, z kolei najniższy – pogorszenia koncentracji (Tabela 2).

Tabela 2

Statystyki opisowe dla wymiarów zmęczenia przewlekłego ($N = 389$)

Wymiar zmęczenia	Wynik globalny	SD	Min.	Max.	Wartości średnie	Poziom
Subiektywne odczucie zmęczenia	41,40	11,14	8,00	56,00	5,18	wysoki
Obniżenie motywacji	16,68	5,51	4,00	28,00	4,17	wysoki
Zmniejszenie aktywności	13,54	4,74	3,00	21,00	4,51	wysoki
Pogorszenie koncentracji	20,28	7,27	5,00	35,00	4,06	wysoki
Wynik ogólny	91,90	25,60	20,00	140,00	4,60	7 sten

Adnotacja: SD – odchylenie standardowe; Min. – wartość minimalna; Max. – wartość maksymalna.

W Tabeli 3 przedstawiono korelacje między badanymi zmiennymi. Wskazano współczynniki spójności wewnętrznej dla poszczególnych zmiennych. Zanotowano wysoką dodatnią zależność pomiędzy HP a satysfakcją z podstawowych potrzeb psychologicznych oraz przeciętne ujemne zależności pomiędzy HP a subiektywnym odczuciem zmęczenia, pogorszeniem koncentracji uwagi i zmniejszeniem aktywności. Analiza wykazała wysokie ujemne zależności pomiędzy HP a obniżeniem motywacji i wynikiem ogólnym zmęczenia. Nie zanotowano istotnych zależności pomiędzy OP a pozostałymi zmiennymi. Zależność pomiędzy satysfakcją z podstawowych potrzeb psychologicznych a wszystkimi wymiarami zmęczenia oraz wynikiem ogólnym zmęczenia była ujemna. Siła zależności pomiędzy tymi zmiennymi była przeciętna.

Tabela 3

Korelacje *r*-Pearsona pomiędzy poszczególnymi zmiennymi ($N = 389$)

	Korelacje						
	α Cronbacha	1	2	3	4	5	6
1. HP	0,84						
2. OP	0,73	0,06					
3. P. autonomii	0,82	0,54***	-0,06				
4. P. kompetencji	0,70	0,53***	0,09	0,57***			
5. P. relacji	0,85	0,40***	0,01	0,57***	0,48***		
6. PPP (wynik ogólny)	0,89	0,57***	-0,01	0,86***	0,81***	0,82***	
7. Subiektywne odczucie zmęczenia	0,90	-0,46***	0,10	-0,41***	-0,39***	-0,24***	-0,38***
8. Pogorszenie koncentracji uwagi	0,84	-0,46***	0,05	-0,43***	-0,41***	-0,28***	-0,44***
9. Obniżenie motywacji	0,66	-0,52***	-0,01	-0,37***	-0,36***	-0,23***	-0,36***
10. Zmniejszenie aktywności	0,80	-0,49***	-0,03	-0,36***	-0,40***	-0,23***	-0,36***
11. Zmęczenie wynik ogólny	0,94	-0,52***	0,03	-0,44***	-0,44***	-0,27***	-0,44***

Adnotacja: HP – pasja harmonijna; OP – pasja obsesyjna; p. autonomii – potrzeba autonomii; p. kompetencji – potrzeba kompetencji; p. relacji – potrzeba relacji; PPP – podstawowe potrzeby psychologiczne.

*** $p < 0,001$.

Osoby bez pasji i pasjonaci obsesyjni w każdym wymiarze zmęczenia osiągnęli jego wysoki poziom. Pasjonaci harmonijni w wymiarze pogorszenia koncentracji osiągnęli wysoki poziom. W pozostałych wymiarach zanotowano średni poziom zmęczenia.

Sprawdzono, czy osoby bez pasji, pasjonaci harmonijni i pasjonaci obsesyjni pracy różnili się wynikiem poszczególnych wymiarów zmęczenia przewlekłego oraz wynikiem ogólnym. Analiza wariancji wykazała, że grupy te różniły się istotnie wynikiem we wszystkich wymiarach zmęczenia oraz wynikiem ogólnym. Analiza *post hoc* wykazała, że pasjonaci harmonijni pracy różnili się od osób bez pasji czy pasjonatów obsesyjnych, osiągając istotnie niższy wynik we wszystkich wymiarach zmęczenia i wynik ogólny zmęczenia przewlekłego. Wbrew oczekiwaniom osoby bez pasji i pasjonaci obsesyjni nie różnili się istotnie wynikami poszczególnych wymiarów zmęczenia i wynikiem ogólnym (Tabela 4).

Tabela 4

Wyniki poszczególnych wymiarów zmęczenia oraz wyniku ogólnego w grupie nauczycieli bez pasji, pasjonatów harmonijnych pracy i pasjonatów obsesyjnych pracy ($N = 384$)

	1. Bez pasji ($N = 98$)	2. P. harmonijni ($N = 224$)	3. P. obsesyjni ($N = 62$)	Analiza wariancji	HSD Tukeya
Subiektywne odczucie zmęczenia	$M = 5,78$; $SD = 1,11$	$M = 4,75$; $SD = 1,44$	$M = 5,77$; $SD = 1,02$	$F(2, 381) = 29,40$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,13$	1:2***; 2:3***
Pogorszenie koncentracji uwagi	$M = 4,68$; $SD = 1,31$	$M = 3,62$; $SD = 1,41$	$M = 4,64$; $SD = 1,29$	$F(2, 381) = 27,19$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,12$	1:2***; 2:3***
Obniżenie motywacji	$M = 4,93$; $SD = 1,25$	$M = 3,75$; $SD = 1,34$	$M = 4,54$; $SD = 1,07$	$F(2, 381) = 31,82$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,14$	1:2***; 2:3***
Zmniejszenie aktywności	$M = 5,33$; $SD = 1,30$	$M = 4,00$; $SD = 1,58$	$M = 5,08$; $SD = 1,26$	$F(2, 381) = 33,20$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,15$	1:2***; 2:3***
Wynik ogólny	$M = 5,18$; $SD = 1,05$	$M = 4,03$; $SD = 1,29$	$M = 5,01$; $SD = 0,84$	$F(2, 381) = 39,64$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,17$	1:2***; 2:3***

Adnotacja: P. harmonijni – Pasjonaci harmonijni; P. obsesyjni – Pasjonaci obsesyjni.

*** $p < 0,001$.

Wcześniejsza analiza wykazała, że zarówno pasjonaci harmonijni, jak i obsesyjni osiągnęli stosunkowo wysokie wyniki w poszczególnych wymiarach zmęczenia i wyniku ogólnym. Postanowiono sprawdzić, czy pasjonaci harmonijni i pasjonaci obsesyjni o niskim ($HP/OP < M - SD$), średnim ($M - SD < HP/OP < M + SD$) i wysokim ($HP/OP > M + SD$) wyniku głównego wymiaru pasji różnili się istotnie wynikami kolejnych wymiarów zmęczenia. Analiza ta pozwoli także odpowiedzieć na pytanie, czy samo posiadanie HP bądź OP, odpowiednio, chroni przed zmęczeniem bądź je generuje, czy jednak poziom pasji odgrywa większą rolę.

Wyniki analizy pozwoliły stwierdzić, że w przypadku pasjonatów harmonijnych poziom pasji odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu poziomu zmęczenia (Tabela 5). Podczas gdy

pasjonaci harmonijni z niskim wynikiem HP cechują się wysokim poziomem zmęczenia w każdym wymiarze, znacznie przekraczając próg wysokiego poziomu, pasjonaci harmonijni z wysokim wynikiem HP osiągnęli średni wynik w przedziale określającym przeciętny poziom zmęczenia. W przypadku każdego z wymiarów zmęczenia wraz ze wzrostem wyniku pasji harmonijnej poziom zmęczenia istotnie spadał. Kolejne analizy *post hoc* wykazały, że pasjonaci harmonijni z niskim, średnim i wysokim wynikiem różnili się istotnie wynikami poszczególnych wymiarów zmęczenia i wynikiem ogólnym. Wyłącznie w przypadku pogorszenia koncentracji uwagi pasjonaci harmonijni z niskim i średnim wynikiem – nie różnili się istotnie.

Tabela 5

Wyniki poszczególnych wymiarów zmęczenia w grupie pasjonatów harmonijnych o niskim, średnim i wysokim wyniku HP ($N = 224$)

	1. P. harmonijni wynik niski ($N = 43$)	2. P. harmonijni wynik średni ($N = 137$)	3. P. harmonijni wynik wysoki ($N = 44$)	Analiza wariancji	HSD Tukeya
Subiektywne odczucie zmęczenia	$M = 5,40$; $SD = 1,07$	$M = 4,84$; $SD = 1,35$	$M = 3,80$; $SD = 1,56$	$F(2, 221) = 16,32$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,13$	1:2*; 1:3***; 2:3***
Pogorszenie koncentracji uwagi	$M = 4,19$; $SD = 1,27$	$M = 3,73$; $SD = 1,38$	$M = 2,74$; $SD = 1,23$	$F(2, 221) = 13,95$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,11$	1:3***; 2:3***
Obniżenie motywacji	$M = 4,60$; $SD = 0,98$	$M = 4,08$; $SD = 1,27$	$M = 2,62$; $SD = 1,13$	$F(2, 221) = 30,99$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,22$	1:2***; 1:3***; 2:3***
Zmniejszenie aktywności	$M = 4,88$; $SD = 1,35$	$M = 3,80$; $SD = 1,56$	$M = 2,93$; $SD = 1,57$	$F(2, 221) = 19,73$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,15$	1:2***; 1:3***; 2:3***
Wynik ogólny	$M = 4,77$; $SD = 1,02$	$M = 4,13$; $SD = 1,20$	$M = 3,03$; $SD = 1,19$	$F(2, 221) = 25,45$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,19$	1:2*; 1:3***; 2:3***

Adnotacja: P. harmonijni – Pasjonaci harmonijni.

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

Pasjonaci obsesyjni o niskim, średnim i wysokim wyniku OP nie różnili się istotnie wynikami kolejnych wymiarów zmęczenia. Pasjonaci obsesyjni o niskim wyniku OP w przypadku wymiarów: subiektywnego odczucia zmęczenia, obniżenia motywacji i zmniejszenia aktywności osiągnęli najwyższe wyniki. Pasjonaci obsesyjni ze średnim wynikiem OP osiągnęli najwyższy wynik w wymiarze pogorszenia koncentracji uwagi. Analiza wariancji wykazała, że różnice te nie były istotne statystycznie (Tabela 6).

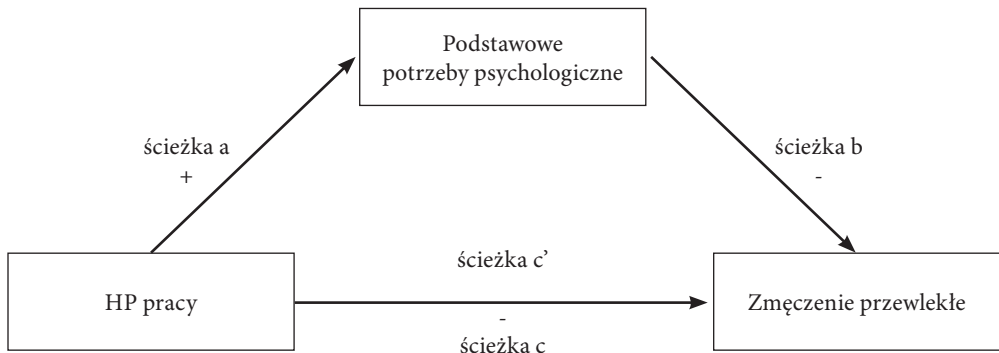
Tabela 6

Wyniki poszczególnych wymiarów zmęczenia w grupie pasjonatów obsesyjnych o niskim, średnim i wysokim wyniku OP (N = 61)

	P. obsesyjni wynik niski (N = 14)	P. obsesyjni wynik średni (N = 32)	P. obsesyjni wynik wysoki (N = 15)	Analiza wariancji
Subiektywne odczucie zmęczenia	M = 6,03; SD = 0,74	M = 5,73; SD = 0,92	M = 5,91; SD = 1,01	ni
Pogorszenie koncentracji uwagi	M = 4,66; SD = 1,20	M = 4,92; SD = 1,16	M = 4,21; SD = 1,45	ni
Obniżenie motywacji	M = 4,84; SD = 0,78	M = 4,61; SD = 1,16	M = 4,25; SD = 1,00	ni
Zmniejszenie aktywności	M = 5,19; SD = 1,28	M = 5,17; SD = 1,12	M = 5,02; SD = 1,26	ni

Adnotacja: P. obsesyjni – Pasjonaci obsesyjni.

ni – nieistotny.



Rysunek 1.

Model spодziewanego związku między pasją pracy a zmęczeniem przewlekłym z uwzględnieniem pośredniczącej roli podstawowych potrzeb psychologicznych.

Nie zanotowano istotnej zależności pomiędzy OP a satysfakcją z podstawowych potrzeb psychologicznych i wymiarami zmęczenia (zob. Tabela 3), zatem nie spełniono warunków pozwalających na testowanie mediującej roli potrzeb w relacji pomiędzy OP a zmęczeniem przewlekłym. W przypadku HP warunki te zostały spełnione. Wobec tego zdecydowano się przetestować pośredniczącą rolę satysfakcji z podstawowych potrzeb psychologicznych pomiędzy HP a subiektywnym odczuciem zmęczenia, pogorszeniem koncentracji uwagi, obniżeniem motywacji, zmniejszeniem aktywności. Przeprowadzono analizę regresji liniowej. Testowany model obrazuje Rysunek 1.

Tabela 7

Analiza mediacji potrzeb psychologicznych w związku między HP a wymiarami zmęczenia przewlekłego

PPP (M)	HP (X)				
	Subiektywne odczucie zmęczenia (Y)	Pogorszenie koncentracji uwagi (Y)	Obniżenie motywacji (Y)	Zmniejszenie aktywności (Y)	
X-> M (a)	β	0,58	0,58	0,58	0,58
	R^2	0,33	0,33	0,33	0,33
	F	(1, 386) = 195,28	(1, 386) = 195,28	(1, 386) = 195,28	(1, 386) = 195,28
M-> Y (b)	β	- 0,41	- 0,44	- 0,38	- 0,39
	R^2	0,16	0,19	0,14	0,15
	F	(1, 386) = 77,36	(1, 386) = 94,24	(1, 386) = 64,99	(1, 386) = 68,79
X-> Y (c)	β	- 0,46	- 0,46	- 0,52	- 0,49
	R^2	0,21	0,21	0,27	0,23
	F	(1, 386) = 105,61	(1, 386) = 101,41	(1, 386) = 145,31	(1, 386) = 119,19
X (M)-> Y (c')	β	- 0,34	- 0,30	- 0,46	- 0,39
	R^2	0,24	0,25	0,28	0,25
	F	(2, 385) = 62,24	(2, 385) = 66,27	(2, 385) = 75,72	(2, 385) = 65,30
test Sobela		$z = - 4,03^{***}$	$z = - 5,06^{***}$	$z = - 2,17^*$	$z = - 3,12^{***}$

Adnotacja: HP – pasja harmonijna; PPP – podstawowe potrzeby psychologiczne.

X – predyktor (HP), M – mediator (PPP), Y – zmienna zależna (wymiary zmęczenia). a-c' – ścieżki.

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

HP była istotnym predyktorem subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji uwagi, obniżenia motywacji i zmniejszenia aktywności (krok 1) oraz satysfakcji z podstawowych potrzeb psychologicznych (krok 2). Po wprowadzeniu wszystkich zmiennych równocześnie (niezależnej, pośredniczącej, zależnych) satysfakcja z podstawowych potrzeb psychologicznych była istotnym predyktorem subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji i zmniejszenia aktywności, podczas gdy uzyskana wcześniej istotna statystycznie zależność pomiędzy HP a poszczególnymi wymiarami zmęczenia została zredukowana. Wartość testów Sobela potwierdziła częściową mediacyjną rolę podstawowych potrzeb psychologicznych w zależności pomiędzy HP a subiektywnym odczuciem zmęczenia, pogorszeniem koncentracji uwagi, obniżeniem motywacji i zmniejszeniem aktywności. Hipoteza o mediującej roli podstawowych potrzeb psychologicznych w związku pomiędzy HP pracy a zmęczeniem przewlekłym została potwierdzona. Szczegółowe wyniki analizy zaprezentowano w Tabeli 7.

Dyskusja

Analiza wykazała, że 74,74% nauczycieli biorących udział w badaniu spełniła warunki posiadania pasji pracy. Spośród badanych nauczycieli było 57,73% pasjonatów harmonijnych i 15,72% pasjonatów obsesyjnych pracy.

Nauczyciele wykazali wysoki poziom zmęczenia przewlekłego (7 sten), osiągając wysoki wynik każdego z wymiarów zmęczenia przewlekłego: subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji uwagi, obniżenia motywacji i zmniejszenia aktywności.

Uzyskane analizy wskazały, że nauczyciele pasjonaci harmonijni osiągnęli istotnie niższy wynik w każdym wymiarze zmęczenia niż nauczyciele bez pasji czy pasjonaci obsesyjni. Osoby bez pasji i pasjonaci obsesyjni nie różnili się wynikami kolejnych wymiarów zmęczenia.

U pasjonatów harmonijnych wraz ze wzrostem wyniku HP (niski, średni, wysoki) istotnie spadał wynik poszczególnych wymiarów zmęczenia, co świadczy o liniowej zależności między zmiennymi. Zatem wraz ze wzrostem HP osoba odczuwa mniejsze objawy zmęczenia. Pozwala to domniemywać, że samo posiadanie HP nie chroni przed doświadczeniem zmęczenia, lecz jej poziom odgrywa znaczną rolę. Wobec tego nie wystarczy mieć pasji harmonijnej na niskim poziomie, aby nie doświadczyć zmęczenia. Dlatego też ważne jest odniesienie do internalizacji pasjonującego zajęcia w tożsamości. Wyłącznie preferencje osoby do danej czynności w stosunku do innych czynności nie zapewnią ochrony przed doświadczeniem zmęczenia przewlekłego. Badania wykazały, że gdy przedmiot zainteresowania jest wysoko ceniony i znaczący, jest się skłonny do internalizacji cenionego przedmiotu, uczynienia go częścią siebie (Deci, Eghrari, Patrick i Leone, 1994). Im ważniejsza (lub ceniona) czynność, tym bardziej aktywność zostanie zinternalizowana w tożsamości osoby i tym bardziej osoba będzie pasjonowała się tą czynnością, a która z kolei będzie stanowiła czynnik minimalizujący poczucie zmęczenia przewlekłego.

W przypadku pasjonatów obsesyjnych nie zaobserwowano zależności liniowej. Jednak już sam fakt posiadania OP był związany z wyższym poziomem zmęczenia niż u nauczycieli z HP. Należy podkreślić, że w badaniu nie brały udziału grupy, na przykład kliniczne (por. Mudło-Głagolska i in., 2019), które mogłyby osiągnąć znacznie wyższy wynik pasji obsesyjnej. Być może wówczas można byłoby zaobserwować bezpośredni liniowy wpływ OP na zmęczenie.

Analizy wykazały, że osoby bez pasji i osoby z OP nie różniły się istotnie wynikiem w kolejnych wymiarach zmęczenia. Wynik ten koresponduje z uzyskanym przez Philippe i in. (2009). Badacze wykazali, że zaangażowanie się w daną aktywność bez pasji doprowadziło do najniższych wyników dobrostanu psychologicznego, jednak nieistotnie różnych od wyników uzyskanych przez pasjonatów obsesyjnych. Wyniki te są szczególnie istotne dla koncepcji pasji, ponieważ podkreślają, że brak pasji niesie za sobą równie negatywne konsekwencje jak OP.

Uzyskane wyniki pozwoliły na ocenę wartości predykcyjnej HP pracy z uwzględnieniem pośredniczącej roli satysfakcji z zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych. Wyniki te wskazały, że zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy jest ważnym czynnikiem chroniącym pracowników przed doświadczeniem zmęczenia przewlekłego, o ile ich pasją do pracy przyjmuje harmonijny wymiar. Badanie nie wykazało istotnej zależności między OP pracy a satysfakcją z zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy czy poszczególnymi wymiarami zmęczenia.

Zatem HP jest czynnikiem chroniącym przed zmęczeniem przewlekłym dzięki doświadczeniu satysfakcji z zaspokojenia potrzeb autonomii, kompetencji czy relacji, które generuje. Na przykład pracownicy mogą częściej poświęcać czas na kontakt ze swoimi współpracownikami, inwestować czas w szkolenia i rozwój oraz wybierać działania zgodnie z własnymi

wartościami, czyli zaspokajając podstawowe potrzeby psychologiczne. Pracownik z HP wyznaczone cele postrzega jako możliwe do realizacji, ma przekonanie o swojej wartości i umiejętnościach. Z kolei podstawowe potrzeby psychologiczne wpływają na ocenę wymagań pracy, objawów choroby, moderuje nasilenie objawów somatycznych czy utrzymywanie się zmęczenia. Co ważne, dotychczasowe badania wskazały, że podstawowe potrzeby psychologiczne mogą wpływać zarówno na funkcjonowanie osoby przed, jak i po pojawieniu się zmęczenia przewlekłego. Podkreśla to istotną rolę środowiska pracy jako niezbędnego w poradzeniu sobie ze zmęczeniem, powrocie do zdrowia.

Wykazano brak istotnej zależności OP pracy ze zmęczeniem przewlekłym. U pasjonatów obsesyjnych proces angażowania się w zajęcie jest skutkiem działania czynników intra i/lub interpersonalnych, w tym samooceny lub potrzeby społecznej akceptacji. Nauczyciel jako osoba, która przywykła do wysokich wymagań położonych, rodziców uczniów czy oczekiwań społecznych, aby utrzymać szacunek innych oraz wysoką samoocenę może nie dawać sobie przyzwolenia na deklarację o swoim zmęczeniu. Być może deklaracja zmęczenia, w tym obniżenia motywacji, pogorszenia koncentracji czy zmniejszenia aktywności zaburzyłaby obraz siebie jako kompetentnego nauczyciela. To wyjaśnienie stanowi jedno z wielu i powinno być traktowane jako hipoteza wymagająca weryfikacji.

Brak związku między poziomem OP i zmęczeniem (we wszystkich aspektach) wynika z tożsamościowej funkcji pasji. U pasjonatów obsesyjnych w odróżnieniu od pasjonatów harmonijnych zaangażowanie w pasjonujące zajęcie stanowi o samoocenie. Nauczyciele z OP traktują pasję jako część swojej tożsamości w większym stopniu niż nauczyciele z HP, czego dowodzą zależności o przeciętnej sile pomiędzy HP a tym kryterium ($r = 0,39; p < 0,001$) oraz silnej pomiędzy OP a kryterium tożsamości ($r = 0,53; p < 0,001$). We wcześniejszych badaniach także kryterium tożsamościowe pasji częściej i w większym stopniu charakteryzowało pasjonatów obsesyjnych niż harmonijnych (Mudło-Głagolska i in., 2019; Vallerand i in., 2003). Zatem szczególnie pasjonaci obsesyjni nie będą pozwalali sobie na narażenie utrzymania dobrej samooceny czy wizerunku.

Uzyskane wyniki wskazały, że pasja stanowi ważny aspekt pracy nauczycieli. W przyszłych badaniach należy wykorzystać model badania podłużnego, aby w pełni opisać mechanizm zmian zachowania czy poczucia dobrostanu pod wpływem pasji.

Ograniczenie prezentowanego badania stanowi fakt, że dotychczas nie przeprowadzono w Polsce walidacji *Skali podstawowych potrzeb psychologicznych w pracy* (Deci i in., 2001). Należy jednak podkreślić, że zarówno każda z podskal, jak i wynik globalny uzyskały zadowalające wskaźniki rzetelności. Satysfakcja z zaspokojenia PPP wydaje się na tyle ważną zmienną, że zdecydowano się na wprowadzenie jej do modelu. Nadreprezentacja kobiet w próbie stanowi kolejne ograniczenie badania. Dodatkowo rozkład płci nauczycieli w próbie nie odzwierciedla proporcji w populacji (GUS, 2019).

Literatura

- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2007). The Job Demands – Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Campbell, R., Tობback, E., Delesie, L., Vogelaers, D., Mariman, A. i Vansteenkiste, M. (2017). Basic psychological need experiences, fatigue, and sleep in individuals with unexplained chronic fatigue, *Stress Health*, 33(5), 645–655. doi: 10.1002/smi.2751
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Washington: Jossey-Bass Publishers.

- Davies, T., Jones, S. i Kelly, R. (2019). *Patient perspectives on self-management technologies for chronic fatigue syndrome*. Pobrano z: <http://people.bath.ac.uk/cs3sj/papers/CHI2019-jones.pdf>
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C. i Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of personality*, 62(1), 119–142.
- Deci, E. L. i Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. i Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930–942. doi: 10.1177/0146167201278002
- Drachler, M. L. i in. (2009). The expressed needs of people with chronic fatigue syndrome/myalgic encephalomyelitis: A systemic review. *BMC Public Health*, 9, 458.
- Dunn, T. L., Lutes, D. J. i Risko, E. F. (2016). Metacognitive evaluation in the avoidance of demand. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 42(9), 1372.
- Ho, V., Wong, S. i Lee, C. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47.
- Findley, J. C., Kerns, R., Weinberg, L. D. i Rosenberg, R. (1998). Self-efficacy as a psychological moderator of chronic fatigue syndrome. *Journal of Behavioral Medicine*, 21, 351–362.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C. i 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*, 28, 27–40. doi: 10.1002/cjas.l70
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P. i Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths’ use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65, 1233–1252. doi:10.1177/0018726711433134
- GUS (2019). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- Jodzio, K. i Treder, N. A. (2014). Poglądy na przewlekłe zmęczenie i jego wpływ na zachowanie w XIX wieku i na początku XX wieku. *Psychiatria i Psychoterapia*, 10(1), 11–22.
- Hakanen, J. J., Bakker, B. B. i Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F. i Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 84–94.
- Krawczyk, A. (2012). *Osobowościowe uwarunkowania przewlekłego zmęczenia*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Kulik, A. (2010). *Zmęczenie przewlekłe u nastolatków. Charakterystyka psychologiczna*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Kulik, A. (2017). Zmęczenie przewlekłe a noetyczny wymiar osobowości. Badania młodych kobiet. *Seminare. Poszukiwania naukowe*, 38(3), 67–80.
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J. i Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144–152. doi: 10.1016/j.psychsport.2010.08.002
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C. i Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers’ evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(4), 255–265. doi: 10.1111/jasp.12209
- Makowiec-Dąbrowska, T. i Koszada-Włodarczyk, W. (2006). Przydatność kwestionariusza CIS20R do badania zmęczenia przewlekłego. *Medycyna Pracy*, 57(4), 335–345.
- Marsh, H. W. i in. (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, doi: 10.1037/a0032573
- Milyavskaya, M., Inzlicht, M., Hope, N. i Koestner, R. (2015). Saying ‘No’ to temptation: ‘want to’ motivation improves self-regulation by reducing temptation rather than by increasing self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109, 677–693.
- Milyavskaya, M., Galla, B., Inzlicht, M. i Duckworth, A. (2018). *More effort, less fatigue: How interest increases effort and reduces mental fatigue*. Pobrano z: <http://dx.doi.org/10.31234/osf.io/8npxf>

- Mudło-Głagolska, K., Lewandowska, M. i Kasprzak, E. (2019). Adaptacja i walidacja narzędzia do badania pasji harmonijnej i pasji obsesyjnej: Passion Scale Marsha i współpracowników. *Przegląd Psychologiczny*, 62(1), 59–75.
- O’Leary, A., Shoor, S., Lorig, K. i Holman, H. R. (1988). A cognitive-behavioral treatment for rheumatoid arthritis. *Health Psychology*, 7, 527–544.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J. i 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. doi: 10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x
- Prins, J. B. i in. (2004). Social support and the persistence of complaints in chronic fatigue syndrome. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 73, 174–182.
- Ryan, R. M. i Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529–565.
- Ryan, R. M. i Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702–717. doi:10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J. i 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. doi: 10.1007/s11031-013-9384-z
- Werner, K. M., Milyavskaya, M., Foxen-Craft, E. i Koestner, R. (2016). Some goals just feel easier: Self-concordance leads to goal progress through subjective ease, not effort. *Personality and Individual Differences*, 96, 237–242. doi: 10.1016/j.paid.2016.03.002
- Wrzesniewski, A. i Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Vallerand, R. J. i in. (2003). Les passions de l’âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767.
- Vallerand, R. J. i Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. W: D. Skarlicki, S. Gilliland i D. Steiner (red.), *Social issues in management* (tom. 3, s. 175–204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J. (2015). *Psychology of Passion: A dualistic model*. New York: Oxford University Press.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. i Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277–294.
- Vercoulen J. H., Swanink, C. M., Fennis J. F., Galama J. M., van der Meer J. W. i Bleijenberg, G. (1994). Dimensional assessment of chronic fatigue syndrome. *Journal of Psychosomatic Research*, 38, 383–392.
- Woźniak-Krakowian, A. (2013). Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Pedagogika*, 22, 119–131.

Can a passion be tiring? Basic psychological needs as the mediator between the passion for work and the chronic fatigue of teachers

For some teachers, their work is so important that it gives meaning to their lives and becomes part of their identity, thus it is their passion. The aim of the presented study was to determine if teachers without a passion for their work, those with a balanced passion and those who could be defined as obsessive in their passion differed in their level of chronic fatigue. A model was tested, in which passion for one's work was a predictor of chronic fatigue, whereas satisfaction was related to satisfying basic psychological needs – the mediator of this relationship. There were 389 teachers involved in the study, which included the Passion Scale, Basic Psychological Need Satisfaction Scale at Work and Checklist Individual Strength (CIS20R). Teachers with a balanced passion achieved a significantly lower score in every dimension of fatigue than those having no passion or obsessive passion. Persons in those latter two categories did not differ in the results of successive dimensions of fatigue. Satisfaction with having needs met mediated the relationship between balanced passion and chronic fatigue.

KEYWORDS: chronic fatigue, health, organisation and management psychology, positive psychology, work passion.