



### Ewa Rzechowska

Katedra Psychologii Rozwojowej,  
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II  
E-mail: ewa.rzechowska@kul.lublin.pl

### Monika Dacka

Katedra Psychologii Rozwojowej,  
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II  
E-mail: monika.dacka@gmail.com

## U progu starości: kierunki przyszłych aktywności osób 50+ / *On the threshold of old age: directions for future activity 50+*

### Abstract

The problem of old age is considered in terms of health, social, economic shortages and of building adequate security systems. Socio-economic and technological-cultural changes and extending the period of activity makes today's 50-60-year-olds, the generation whose life will be achieved in conditions different than previous generations, and activities undertaken will have a different character. The article aims to define who they are and in what direction they want to follow contemporary 50-year-olds. Particular attention was paid to the diversity and organization of their future life activities, areas of exposures, networks of built relationships. To make such recognition will allow for design of strategies hedging the future needs of the current 50-year-olds. The results show that depending on sex, will be preferred different solutions.

**Key words:** middle age; 50+ people; aging; future life activities; processual approach; RTP Strategy

### 1. U PROGU STAROŚCI

Większość psychologów uznaje wiek 60-65. lat za początek wchodzenia w okres starości. Pokolenie polskich 50-latków<sup>1</sup> jest pokoleniem przemian ustrojowych i społeczno-ekonomicznych, socjokulturowych (globalizacja, zmiany i zróżnicowanie wzorców życia, akceptacja indy-

<sup>1</sup> W artykule zamiennie używane są terminy: wiek średni, średnia dorosłość, okres średniej dorosłości. Odpowiadają one charakterystyką zmian dokonujących się w rozwoju człowieka pomiędzy 35/40. a 60/65. rokiem życia (Appelt, 2005). Wyniki referowanych badań własnych dotyczą osób z drugiej połowy okresu średniej dorosłości, tj. grupy pomiędzy 50. a 65. rokiem życia; tej samej grupy wieku dotyczą określenia: osoby 50+, 50-latk, osoby po 50-tym roku życia.

widualizmu) i technologicznych. Przemiany te oraz wydłużony okres aktywności zawodowej czynią ze współczesnych 50-60-latków pokolenie, którego życie przebiegało, a starość przebiegać będzie, w odmienny - niż u wcześniejszych pokoleń - sposób.

### 1.1. KIM SĄ WSPÓŁCZEŚNI 50-LATKOWIE?

**Rozwój osobowy w wieku średnim: autonomia, dystans, generatywność, mądrość.** Okres po 50. roku życia to czas znaczących zmian w rozwoju osobowym człowieka konfrontacji z samym sobą, dokonywania życiowych bilansów, stawiania pytań o sens życia (Oleś, 2012; Oleś, Batory, 2008; Appelt, 2005).

Wiek średni to czas największej niezależności osobistej i społecznej oraz szczytowych osiągnięć zawodowych. W okresie średniej dorosłości powiększa się dystans do siebie i świata, stanowiący podstawę dokonywanych przewartościowań własnych działań w podstawowych obszarach: w pracy zawodowej i w związkach z ludźmi (Pietrasiniński, 1990). Dystans do siebie przekłada się na zdolność do poprawnej realizacji planów i pragnień, bez naruszenia poczucia sensu życia. Dystans do świata wyraża się w zmniejszaniu się wrażliwości na naciski i oczekiwania społeczne, przy jednoczesnym wzroście niezależności od cudzych sądów, opinii i przekonań. Autonomia i dystans umożliwiają jednostce wewnętrzną integrację trzech perspektyw czasu: przeszłości (rozumianej zarówno w kategoriach osobistej historii życia, jak i odniesień do ważnych wydarzeń społeczno-historycznych), teraźniejszości i przewidywanej przyszłości (bilansowanie życiowych dokonań i świadome planowanie życia). Z rzadka zastępowane są one mechanizmami obronnymi: ucieczką w idealizowanie sytuacji życiowej lub nadmierną koncentracją na oczekiwaniach społecznych (dobre wywiązywanie się z roli rodzica, małżonka, pracownika).

Osoby w wieku średnim przywiązują mniejszą wagę do zaspokajania własnych potrzeb. Przesunięcie akcentu z „ja” na „inni” sprawia, że źródłem satysfakcji staje się budowanie relacji z młodszym oraz angażowanie się w sprawowanie opieki nad osobami, wytworami, ideami (por. generatywność: Erikson, 1997). Pomyślniej realizacji tych przedsięwzięć sprzyja zdolność do opartego na doświadczeniu i refleksji, zobiektywizowanego rozwiązywania trudnych problemów z uwzględnieniem zarówno kontekstów życia, jak i perspektyw, potrzeb i oczekiwań zainteresowanych stron. Rozumienie natury ludzkiego istnienia oraz zorientowanie na wspólne dobro umożliwia zastąpienie strategii poszukiwania winnych pogłębionym empatycznym rozpatrywaniem wynikłych problemów (por. mądrość i jej wymiary: Kekes, 1983; Baltes, Glück, Kunzmann, 2004).

**Sieci bliskich relacji i aktywność zawodowa.** Pięćdziesięciolatekowie to pokolenie umiejscowione „pomiędzy” wymagającymi różnych zaangażowań starzejącymi się rodzicami a wchodzącymi w dorosłe życie dziećmi (por. Miller, Chapman, 1981: *sandwich generation*), w skomplikowanej sieci podlegających transformacji relacji i zobowiązań rodzinnych i zawodowych.

Transformacje relacji z dziećmi. Znaczącym przemianom podlegają relacje z wkraczającymi w dorosłość i podejmującymi nowe role dziećmi. O charakterze doświadczeń decydują jakość więzi oraz akceptacja wyborów dzieci (Appelt, 2005; Becelewska, 2006; Oleś, 2012). Ojcowie rzadziej odczuwają opuszczenie domu przez dzieci jako stratę, trudniej natomiast godzą się z rosnącą autonomią dzieci oraz transformacją wzajemnych relacji (Oleś, 2000). Niekiedy pozostają z poczuciem winy związanej z negatywnym bilansem wywiązania się z ról rodzinnych i planami większego angażowania się w życie rodziny (Rzechowska, Dacka 2014). Opuszczanie domu przez dorosłe dzieci jest trudniejszym doświadczeniem dla kobiet, zwłaszcza tych budujących swą tożsamość na realizowaniu roli matki (syndrom „pustego gniazda”).

Wiek średni bywa czasem towarzyszenia dorosłym dzieciom w opiece nad wnukami (Gacka, 2007). Doświadczenia związane ze sprawdzeniem się w roli dziadków otwierają nową drogę rozwoju osobistego. Dzielenie się wiedzą i mądrością życiową z najmłodszym pokoleniem może stanowić źródło pozytywnych emocji i dobrostanu psychicznego. W sytuacji zagrożenia lub niemożności realizacji innych ról, rola babci lub dziadka może stać się ważnym elementem budowania własnej tożsamości i poczucia sensu życia (Cavanaugh, 1997; Turner, Helms, 1999).

Transformacje relacji z partnerem. Odchodzenie dzieci z domu może wzmocnić i pogłębić relacje małżeńskie, pozwolić małżonkom na powtórne odkrywanie się, przebudowanie więzi i dostosowanie organizacji życia do nowych warunków (Appelt 2005). Niekiedy jednak usamodzielnienie się dzieci pociąga za sobą rozluźnienie więzów małżeńskich lub rozpad związku. W tej sytuacji angażowanie się rodzica w życie dorosłych dzieci i wnuków ma najczęściej kompensacyjny charakter: pozwala dowartościować się osiągnięciami dzieci, wypełnić czas lub nadać kierunek działaniom w przypadku przeżywania wewnętrznej pustki.

Relacje z rodzicami. W wieku średnim nowy wymiar zyskują relacje ze starzejącymi się rodzicami, a sprawowanie nad nimi opieki stanowi ważną składową życia Pięćdziesięcioletek spostrzega swoich rodziców z większym realizmem, tolerancją, wyrozumiałością. Wejście w rolę opiekuna może dawać poczucie spełnienia i satysfakcji oraz prowadzić do wzrostu poczucia własnej wartości. Może też wiązać się z nadmiernym obciążeniem, brakiem czasu, kolizją interesów członków rodziny (Bee, 2004; Appelt, 2005; Olejnik, 2008).

Inne bliskie relacje i wsparcie społeczne. W wieku średnim maleje liczba przyjaciół i znajomych. Rośnie tendencja do angażowania się we wzajemną pomoc. Relacje pogłębiają się stając się ważnym wyznacznikiem zadowolenia (Dywer, 2005). Mężczyźni w wieku średnim mają liczniejsze grono znajomych. Kobiety bardziej angażują się emocjonalnie, częściej wchodzą w bliskie relacje. W relacjach są bardziej otwarte. Łatwiej radzą sobie z problemami, gdy są wspierane przez bliskich (Greenglass 2004; Mandal 2004). Z wiekiem coraz bardziej uniezależniają się od zewnętrznej pomocy (Strykowska, Trzeciakowska, 1994).

Pomimo dużego obciążenia (Scott et al. 2013), osoby w wieku średnim z sukcesem godzą różne role (Clark, Oswald, 2011). Charakter i częstotliwość relacji, w ja-

kich pozostają rzutu na ich zadowolenie z życia (Brown et al., 2003; Nettle, 2005; Haidt, 2007), w tym: zadowolenie z małżeństwa (Nettle 2005), jakość relacji z rodzicami (Peterson et al. 2005), z dziećmi (Chang et al. 2012; Supple, Cavanaugh 2013), relacji towarzyskich (Adams, 1997; Peterson et al., 2005; Voydanoff, 2004).

Aktywność zawodowa. W wieku średnim aktywność zawodowa stanowi drugi, obok zaangażowań rodzinnych, filar budowania tożsamości człowieka pełniąc różne role. Jest środkiem zabezpieczenia materialnych podstaw życia rodzinnego. Zmiany w zasobach finansowych rodziny przekładają się na zadowolenie z życia poszczególnych członków, z którym powiązane są m.in. wielkość konsumpcji, optymistyczne myślenie o przyszłości (Diener et al., 2012; Nettle, 2005; Haidt, 2007). Aktywność zawodowa stanowi źródło statusu społecznego bądź - rzadziej, jak ma to miejsce w przypadku polskich 50-latków - samorealizacji. Pracownik w okresie średniej dorosłości ma szansę osiągnąć wysoki poziom kompetencji profesjonalnych, adekwatnie reaguje w trudnych, niestandardowych sytuacjach, potrafi przekazywać wiedzę i umiejętności młodszym pracownikom (mentoring) i korzystać z ich kompetencji (intermentoring). Wiek średni to czas efektywnej komunikacji i organizowania przepływu informacji, skutecznego działania dzięki sprawnemu rozwiązywaniu konfliktów, unikaniu rywalizacyjnych zachowań i konfrontacji oraz budowania efektywnej współpracy (Karwala, 2009).

Aktywność zawodowa tworzy warunki osobowego rozwoju. Wyniki badań wskazują na istnienie wzajemnych powiązań aktywności zawodowej z m.in. wyborem wartości i celów, definiowaniem siebie i własnej roli życiowej, budowaniem poczucia własnej wartości, poczucia skuteczności i poczucia sensu życia oraz zaspokajaniem istotnych potrzeb (m.in. uznania i bycia potrzebnym, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, przynależności, więzi z innymi ludźmi, wyrażania opinii). Aktywność zawodowa daje poczucie przynależności do grupy, zapewniając jednocześnie poczucie niezależności.

W przypadku osób 50+ zaangażowanie zawodowe wypełnia przestrzeń psychiczną związaną z transformacją relacji rodzinnych (odchodzeniem dzieci z domu, przebudową relacji ze współmałżonkiem). Wielość podejmowanych ról pozwala zabezpieczyć się w sytuacji niepowodzenia w jednym z obszarów działań. Dobra jakość relacji małżeńskiej i wsparcie współmałżonka jest ważnym czynnikiem łagodzącym objawy stresu związanego z pracą zawodową, zwłaszcza u mężczyzn. Z kolei kobiety pracujące zawodowo mają większe niż kobiety niepracujące poczucie niezależności, przejawiają większą asertywność w wychowaniu dzieci, odczuwają, większą satysfakcję w małżeństwie. Zaangażowanie zawodowe kobiet przynosi też wymierne korzyści ekonomiczne. Wzmacnia ich pozycję w rodzinie oraz poczucie kontroli nad własnym życiem (Łaguna, Rożnowski, 2011). Jednocześnie kobiety ponoszą większą niż mężczyźni odpowiedzialność za role związane z obowiązkami domowymi i wychowaniem dzieci, co przekłada się na przeżywanie przez nie wyższego poziomu stresu (Haas, 1995).

## 1.2. JAKA BĘDZIE STAROŚĆ WSPÓŁCZESNYCH 50-LATKÓW? JAK ORGANIZOWAĆ ICH PRZYSZŁĄ PRZESTRZEŃ SPOŁECZNĄ?

Trudno jest wyrokować o starości i sposobach radzenia sobie z nią współczesnych 50-latków. Rola osób starszych w ostatnim czasie ulega zmianie (Czuboch, Rejman, 2012). Badacze donoszą o poprawie kondycji fizycznej i stanu zdrowia. Zwracają uwagę na zdolności poznawcze, więzi społeczne oraz ekonomiczne funkcjonowanie osób starszych (Abramowska-Kmon et al., 2014). Popularnością cieszą się koncepcje aktywnego starzenia się, srebrnego marketingu i gerontechnologii. Wskazuje na zyski z wchodzenia w wiek emerytalny i znaczenie znalezienia akceptacji, pasji, działań wartych zaangażowania, co ma zapobiegać społecznemu wyłączeniu, utracie roli, wpływów, znaczenia, władzy, izolacji, wykluczeniu, pauperyzacji (Konieczna-Woźniak, 2008). Problemy 50-latków częściej rozważane są w kontekście zachowania społecznej produktywności jednostki i wydłużania ich aktywności zawodowej.

Celem zrozumienia wyzwań związanych ze starością osób 50+ należałoby przyjąć perspektywę *foresight* i dokonać mapowania ich przestrzeni psychospołecznej, w tym określić: kim są, na jakich płaszczyznach są aktywni, w jakich relacjach pozostają, co w nie wnoszą, czego potrzebują, jak widzą własną przyszłość. Tym samym zmianie musiałaby ulec perspektywa patrzenia na problemy starości pokolenia stojącego u jej progu. Przekładałoby się to na sposób formułowania poddawanych analizom problemów, co stanowiłoby punkt wyjścia do budowania odpowiedzi jak organizować przyszłą – zabezpieczającą potrzeby i wspierającą – przestrzeń ich życia.

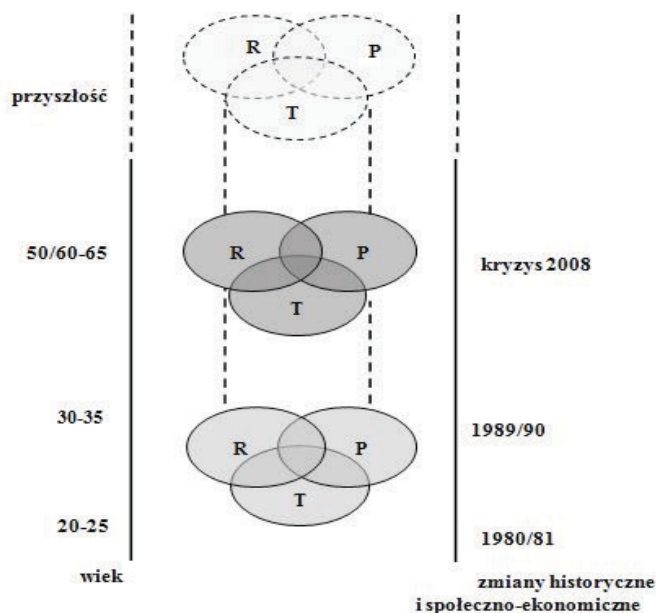
## 2. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

W artykule problem starości rozpatrywany z perspektywy „przygotowań” do niej 50-60-latków, stojących u jej progu. „Przygotowania” wyrażają się tu zróżnicowaniu potencjałów osób 50+ i ich wizji własnej przyszłości (obszarów przyszłych zaangażowań). Pozyskanie wiedzy na ten temat, pozwoli wstępnie określić, czego w tzw. „trzecim wieku”; por. Baltes, 1987) może potrzebować pokolenie transformacji ustrojowych i społeczno-ekonomicznych.

### 2.1. PRZEDMIOT BADAŃ I METODOLOGICZNE KONSEKWENCJE SPOSOBU JEGO DEFINIOWANIA

Pytanie o kierunki przyszłych aktywności osób 50+ przyjmuje postać pytania o przewidywania 50-latków – kobiet i mężczyzn - dotyczące ich własnej przyszłości dopełniane obrazami ich bieżących sytuacji i historii życia.

Ścieżkę życia każdego z badanych (jednostkowy bieg życia) konstruowano w sposób jakościowy, „rozpisując” zmieniające się w czasie aktywności na zaangażowania na płaszczyźnie rodzinnej, towarzyskiej i zawodowej oraz śledząc osobowe transformacje jednostki (por. rys. 1).



**Rys. 1.** Schemat rekonstruowania ścieżki życia jednostki: odtwarzanie biegu życia z wyodrębnieniem zaangażowań na różnych płaszczyznach (*R* – rodzina, *P* – praca, *T* – kontakty towarzyskie), rozpatrywanych na tle przemian ustrojowych i społeczno-ekonomicznych

Przy tak złożonym zdefiniowaniu przedmiotu badań nie dysponujemy wystarczającą wiedzą o zjawisku (jego zróżnicowaniu, genezie, mechanizmach, itp.). Szansą na rozwiązanie problemu stało się przyjęcie podejścia procesualnego i zastosowanie *Strategii Rekonstruowania Transformacji Procesu* (Rzechowska, 2014; Rzechowska, Dacka, w druku).

*Problem badań.* Przyjmuje postać ogólnie sformułowanego pytania: *Kim są i jak widzą swoją przyszłość współcześni 50-60-latkowie: kobiety i mężczyźni, tj. w czym wyraża się zróżnicowanie przyszłych zaangażowań w grupie kobiet i w grupie mężczyzn oraz jak kształtują się spektra zmienności w ramach obu płci?*

Odpowiedzi poszukiwano dokonując (1) analizy pojedynczych przypadków (rekonstruowanych ścieżek życia i przyszłych zaangażowań), by na ich podstawie – (2) zbudować hipotetyczne modele odzwierciedlające spektra kobiecych i męskich ścieżek życia, wyznaczających kierunki przyszłych zaangażowań (por. niżej: *Strategia RTP*)

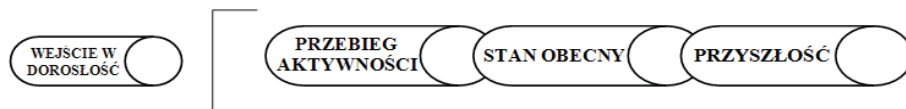
**Osoby badane.** Zbadano 145 osób aktywnych zawodowo, w wieku pomiędzy 50. a 65. rokiem życia (K=80, M=65).

## 2.2. GROMADZENIE DANYCH: OBSZAR POSZUKIWAŃ I NARZĘDZIA BADAWCZE

**Wymiary wyznaczające obszar poszukiwań badawczych.** W badaniach procesualnych kierunek poszukiwań wyznaczają wymiary określające przestrzeń budowania indywidualnych ścieżek życia i zakotwiczonych w nich obrazów własnej przyszłości, w tym m.in.:

- charakterystyki osobowe opisujące aktywność i rozwój własny podmiotu: np. stawiane sobie cele, życiowe plany, motywacje, wartości, preferencje, oceny, strategie działania, zainteresowania;
- aktywność i relacje w rodzinie, z przyjaciółmi i znajomymi;
- aktywność (np. podejmowane działania, szkolenia, inicjatywy) i relacje na płaszczyźnie zawodowej, m.in. relacje z przełożonymi, podwładnymi, kolegami;
- przemiany społeczno-ekonomiczne: lata 1980/1981, 1989/1990, kryzys ostatnich lat.

**Narzędzia badawcze.** Idiograficzne dane o badanych gromadzono z użyciem wywiadu eksploracyjnego oraz kwestionariusza (stanowiły one zmodyfikowaną wersję narzędzi przedstawianych w: Rzechowska, 2010, s. 123-132). Oba narzędzia służyły pozyskaniu dużej liczby potencjalnie istotnych informacji na temat rozwoju osobowego i zaangażowań w bliskich relacjach i zaangażowań zawodowych. Pozyskane informacje stanowiły podstawę rekonstruowania indywidualnych ścieżek życia (odzwierciedlających genezę aktualnego stanu) i przyszłych zaangażowań. Temu celowi podporządkowano konstrukcję wywiadu i sposób formułowania pytań (por. rys. 2).



**Rys. 2.** Ramowy schemat wywiadu

**Sposób realizacji badań.** Badania prowadzono indywidualnie. Trwały ok. 2 godz. i odbywały się w miejscu wskazanym przez badanego (np. w jego domu). Odpowiedzi zapisywano w trakcie badania lub za zgodą badanego nagrywano. Badanych pozyskiwano metodą śnieżnej kuli lub korzystając z kontaktów prywatnych.

## 2.3. STRATEGIA RTP: ANALIZA DANYCH I JEJ POZIOMY

W analizie danych posłużono się *Strategią Rekonstrukcji Transformacji Procesu (Strategia RTP)*. *Strategia RTP* jest procedurą pozwalającą wyjść poza istniejące teorie i modele, a jednocześnie – na drodze empirycznej – sięgać do „nowych pokładów danych”, nieobecnych we wcześniejszych opracowaniach teoretycznych. Ukierunkowana jest na rekonstruowanie przebiegów zjawiska w jego zmienności i różnorodności, z jednoczesnym - na każdym etapie analiz - zachowywaniem

wyjściowych właściwości badanych podmiotów. Analiza realizowana jest na dwóch poziomach: poziomie pojedynczego przypadku oraz na poziomie zbioru przypadków. Na każdym z etapów analizy dane pochodzące od pojedynczej osoby (zbiór jej indywidualnych charakterystyk) stanowiły niepodzielną całość.

**Poziom I: analiza pojedynczego przypadku (case study).** Analizę ukierunkowano na wyłonienie charakterystyk odzwierciedlających indywidualne ścieżki życia i kierunki przyszłych zaangażowań (rys. 1). Obejmowała kolejno: (1) szczegółową rekonstrukcję i zapis wypowiedzi; (2) wstępną analizę porządkującą tematycznie i strukturyzującą zebrany materiał; (3) zobiektywizowanie obrazów poszczególnych ścieżek życia poprzez ich rekodowanie z użyciem empirycznie wypracowanych sieci kategorii analizy. Powstałe zapisy stanowiły punkt wyjścia dla tworzenia pierwotnej bazy danych. Wyjściowo zawierała ona kilkaset danych, potencjalnie istotnych dla określenia wewnętrznego zróżnicowania indywidualnych ścieżek życia i przyszłych zaangażowań.

**Poziom II: analiza zbioru przypadków.** Analizę ukierunkowano tu na zrekonstruowanie cząstkowych modeli ścieżek życia 50-latków i ich przyszłych zaangażowań. Objęła ona: (1) wyłonienie zbiorów przypadków o podobnych charakterystykach, z zastosowaniem jednej z metod symbolicznego klasyfikowania danych (*data mining methods*). Kryterium: Płeć stanowiło podstawę generowania drzewa decyzyjnego z użyciem algorytmu C4.5 Quinlana (Quinlan, 1993); (2) analizę drzewa decyzyjnego (prześledzenie kolejnych gałęzi dendrogramu stanowiło punkt wyjścia do rekonstruowania cząstkowych modeli (zwanymi dalej wariantami) odzwierciedlających zróżnicowanie i specyfikę ścieżek życia i przyszłych zaangażowań 50-latków. Na tej podstawie wyłoniono sześć ścieżek odzwierciedlających przyszłe aktywności kobiet i cztery ścieżki odzwierciedlające przyszłe aktywności mężczyzn; ścieżki te stanowiły podstawę rekonstruowania kobiecych i męskich wariantów (cząstkowych modeli) przyszłych zaangażowań; (3) konstruowanie hipotetycznych modeli odzwierciedlających zróżnicowane spektra kobiecych i męskich przyszłych zaangażowań.

**Zabezpieczanie wartości badań.** Na poziomie analizy przypadku wartość (wiarygodność) badań zapewniono przez opracowywanie wyników (kodowania, strukturalizacje, dekodowania) przez niezależnych sędziów kompetentnych. Na poziomie analizy zbioru przypadków wiarygodność badań oceniano określając: (1) błąd, jakim obciążone było drzewo decyzyjne (tu: błąd 2,8%, przy dopuszczalnym 25% poziomie błędnych zakwalifikowań), a także (2) spójność wewnętrzną (a) każdego z wariantów oraz (b) organizacji, każdego z modeli jako całości.

### 3. ANALIZA WYNIKÓW: KIERUNKI PRZYSZŁYCH ZAANGAŻOWAŃ 50-LATKÓW

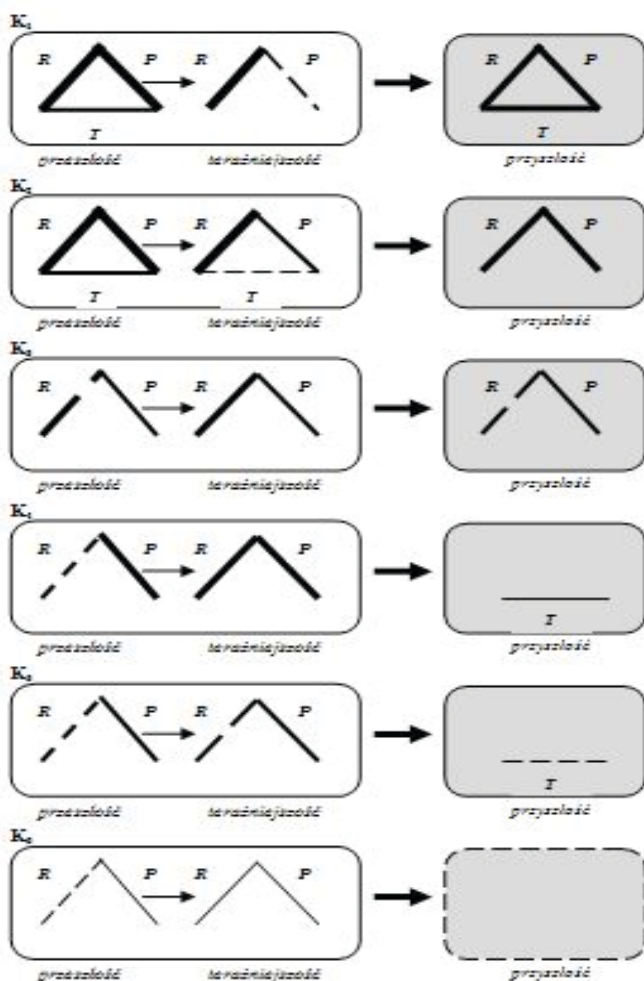
Finalnym rezultatem analiz były obrazy przyszłych zaangażowań 50-latków. Szczegółowa analiza danych ujawniła zdecydowaną odmiennosc kobiecych i męskich wariantów przyszłych zaangażowań. W przypadku kobiecych wariantów budowania przyszłych aktywności kierunek przemian wyznaczały: natężenie zaangażowań i przyjmowana perspektywa czasowa, w przypadku wariantów męskich



– kierunek przemian wyznaczał sposób uczestniczenia w życiu własnej rodziny (relacje z żoną i dziećmi).

### 3.1. PRZYSZŁE ZAANGAŻOWANIA KOBIECE: WARIANTY K<sub>1</sub>-K<sub>6</sub>

Na kobiecy model przyszłych zaangażowań złożyło się sześć wariantów odzwierciedlających ich przewidywane aktywności. Kierunek przemian wyznaczały: natężenie zaangażowań i przyjmowana perspektywa czasowa: od poszerzania i pogłębiania zaangażowań na różnych płaszczyznach (Warianty K<sub>1</sub>), przez pragnienie zachowania stanu obecnego (Warianty K<sub>2</sub>-K<sub>3</sub>) po odcinanie się od bieżącej sytuacji i tego, co ją poprzedzało (Warianty K<sub>4</sub>-K<sub>5</sub>) bądź skoncentrowanie na teraźniejszości i brak odniesień do przyszłości (Wariant K<sub>6</sub>) (por. rys. 3).



**Rys. 3.** Warianty K<sub>1</sub>-K<sub>6</sub>: ścieżki życia oraz przyszłe zaangażowania kobiet (oznaczenia: R – rodzina, P – praca, T – kontakty towarzyskie)

Poniżej przedstawiono charakterystyki sześciu wariantów przyszłych kobiecych zaangażowań, przedstawiając je w powiązaniu ze ścieżkami życia, których kontynuację będą stanowić.

### **1. Poszerzenie i pogłębienie relacji rodzinnych. Rozwój zawodowy (mentoring) i zaangażowanie towarzyskie (Wariant $K_1$ )**

*Przeszłość.* Kobiety wchodząc w życie zawodowe były (lub wkrótce stawały się) żonami i matkami. Zadowolone z małżeństwa i macierzyństwa. Wspierane przez męża (wspólne rozwiązywanie problemów związanych z dziećmi i podejmowanie decyzji) angażowały się w opiekę nad dziećmi. Podkreślały swój udział w wychowaniu dzieci (codzienne obowiązki, troska o przyszłość dzieci – ich wykształcenie, wybór zawodu). Żywe kontakty z bliską rodziną (rodzinne spotkania, uroczystości) przekładały się na wzajemne działania wspierające. Jednocześnie utrzymywany był kontakt ze znajomymi i przyjaciółmi (spotkania towarzyskie, szczerze rozmowy, wzajemna pomoc). Pracę traktowały jako równie ważny jak rodzina obszar zaangażowań. Satysfakcji dostarczały zarówno rozwój zawodowy (silna motywacja zdobywania kwalifikacji), jak i możliwość dzielenia się z innymi zdobytą wiedzą (wczesne tendencje do wchodzenia w rolę mentora). W początkowym okresie aktywność zawodowa nie kolidowała z obowiązkami domowymi, z czasem wspólnie z partnerem wypracowały strategie godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Niektóre z badanych w opiece nad dziećmi mogły korzystać z pomocy rodziców.

*Terażniejszość.* Pogłębienie relacji z partnerem (wzrost wzajemnego zaangażowania, zaufania, działań wspierających). Zawężenie zaangażowań do członków najbliższej rodziny (mąż, dzieci). Połowa kobiet wspiera materialnie dzieci. Stopniowy spadek znaczenia pracy i zmniejszanie się zaangażowania w pracę (kobiety dostrzegają, że mniejsze znaczenie nadają pracy, mniej emocjonalnie wyrażają się na jej temat).

*Przyszłość.* Pragną pozostawania w bliskim kontakcie z partnerem oraz utrzymania bliskich relacji z rodziną i przyjaciółmi. Nie wypowiadają się *explicite* na temat przyszłej aktywności zawodowej (lub emerytury). Jednakże wyrażają chęć angażowania się we wspieranie młodych pracowników.

### **2. Zachowanie bliskich relacji rodzinnych. Podwyższanie kwalifikacji i społeczne uznanie podstawą poczucia bezpieczeństwa. Pragnienie zachowania status quo (Wariant $K_2$ )**

*Przeszłość.* Bliskie relacje z partnerem (wspólne podejmowanie decyzji, planowanie przyszłości dzieci). Podkreślały miłość i własne zaangażowanie w relacje z dziećmi. Pozostawały w stałych dobrych kontaktach z rodziną pochodzenia i teściami. W opiece nad dziećmi korzystały z pomocy rodziny. Same też wspierały członków rodziny. Rodzina pełniła funkcję ochronną w dwojakim znaczeniu: mobilizowała do podejmowania ambitniejszych działań zawodowych, stanowiąc oparcie w sytuacjach trudnych, a wyrażaną akceptacją - wspierała budowanie poczucia własnej użyteczności i skuteczności.

Zaangażowanie w relacje towarzyskie (wyjścia do kina, na koncerty, festyny) stopniowo ustępowało miejsca zaangażowaniu w realizację obowiązków rodzinnych i zawodowych. Praca kojarzona z możliwością rozwoju zainteresowań i kompetencji zawodowych (kursy, szkolenia). Istotną składową zadowolenia z pracy stanowiło bycie docenioną.

*Teraźniejszość.* Pogłębianie wraz z dorastaniem i usamodzielnianiem się dzieci, relacje z partnerem. Troska o kontakt z dziećmi i wnukami, przy jednoczesnym wspieraniu własnych rodziców. Satysfakcja z bycia babcią (angażowanie się w opiekę i wychowanie wnuków: zabawy, spacer). Zawężenie i ograniczenie kontaktów towarzyskich w związku z opieką nad wnukami i pomocą rodzinie. W życiu zawodowym zaangażowane w staranne wykonywanie obowiązków (akcentowanie znaczenia jakości pracy). Satysfakcja z rozwoju zawodowego. Stopniowe uniezależnianie się od zewnętrznych ocen. Ale u podstaw decyzji o korzystaniu z ofert szkoleniowych leży obawa przed możliwością utraty pracy.

*Przyszłość.* Pragną dobrych relacji z partnerem i kontynuowania zatrudnienia. Z własnej inicjatywy podejmują szkolenia traktując je jako sposób ochrony przed bezrobociem.

### **3. Rozpad związku i koncentracja na zabezpieczeniu potrzeb dzieci. Instrumentalne traktowanie pracy. Pragnienie zachowania *status quo* (Wariant $K_3$ )**

*Przeszłość.* Rozpad małżeństwa (brak wsparcia i pomocy w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych ze strony partnera; ingerencja teściów). Zogniskowanie uwagi na dzieciach, ich wychowaniu i kształceniu. Powierzenie opieki instytucjom (żłobek, przedszkole) kompensowane wspólnym spędzaniem czasu wolnego (spacery, wspólne wyjazdy). Praca traktowana jako źródło dochodu zaspokajającego potrzeby rodziny.

*Teraźniejszość.* Koncentracja na materialnym i niematerialnym wspieraniu dzieci (zaangażowanie w kontakty z wnukami: opieka, zabawy, spacer, czytanie bajek). Praca traktowana instrumentalnie jako środek utrzymania siebie i wspierania rodzin dzieci.

*Przyszłość.* Pragnienie zachowania *status quo*: utrzymania dobrych relacji z dziećmi i kontynuowania pracy zabezpieczającej potrzeby własne i rodzin dzieci.

### **4. Asymetria zaangażowań: własny rozwój zawodowy dopełniony opieką nad rodzicami i wspieraniem rodzeństwa. W przyszłości – przesunięcie zaangażowań na płaszczyznę towarzyską (Wariant $K_4$ )**

*Przeszłość.* Wczesna decyzja o pozostaniu w stanie wolnym. Na co dzień bliskie relacje z rodzicami i rodzeństwem, angażowanie się w udzielanie im pomocy (np. pomoc w prowadzeniu gospodarstwa). Relacje towarzyskie z osobami z kręgu zawodowego (spotkania, wspólne wyjścia do kina, kawiarni). Z czasem zaangażowania zawodowe doprowadziły do zmniejszenia liczby przyjaciół, przy zachowaniu regularności spotkań. Pierwzoplanowe miejsce pracy wśród życiowych zaangażowań. Silna motywacja do rozwoju zawodowego (nabywanie nowych umiejętności)

i perfekcyjnego realizowania zadań zawodowych. Dodatkowy czynnik sprzyjający stanowiły dobre relacje z przełożonymi i współpracownikami, charakteryzujące się wzajemną życzliwością i wspieraniem.

*Teraźniejszość.* Zaangażowanie w codzienną opiekę nad żyjącym rodzicem i pomoc rodzeństwu. W pracy - wspieranie młodszych koleżanek, dzielenie się doświadczeniem zawodowym. Praca źródłem sensu życia. Rytm pracy wyznacza rytm życia.

*Przyszłość.* Pragnienie bliskich relacji towarzyskich.

##### **5. Asymetria zaangażowań: trudne relacje rodzinne z pracą zawodową w tle. W przeszłości – pragnienie nawiązania relacji towarzyskich (Wariant $K_5$ )**

*Przeszłość.* W pierwszym okresie bliskie, lecz asymetryczne, relacje z partnerem (kobieta zaangażowana w prowadzenie domu i aktywna zawodowo, partner – udzielający rad, lecz nieangażujący się w opiekę nad dziećmi). Kobiety sprawują opiekę nad dziećmi (urlopy wychowawcze), korzystając niekiedy z pomocy rodziny (rodzice, teściowie). Trudności w relacjach z mężem, brak porozumienia, alkoholizm męża prowadzą do poważnych trudności lub rozpadu związku. Skoncentrowanie na wychowaniu dzieci i rozwiązywaniu ich problemów (zmiany szkoły, problemy z nauką) oraz materialnym zabezpieczeniu rodziny. Pomimo złożoności sytuacji wyrażają zadowolenie z relacji z dziećmi. W ich przypadku, deklarowanie zadowolenia to może stanowić u części z nich rodzaj obrony przed poczuciem porażki z jawnego rozpadu związku, lub trwania w związku bez przyszłości. Trochę o dzieci towarzyszy podtrzymywanie dobrych kontaktów z rodziną (spotkania z bliskimi). Praca traktowana jako źródło dochodu. Nie wypowiadają się na temat własnej aktywności zawodowej (np. rodzaj pracy, relacje w miejscu pracy).

*Teraźniejszość.* Zróżnicowane niestabilne relacje z partnerami. Oboje rodzice podejmują niezależne działania ukierunkowane na wspieranie dzieci: materialne (pomoc w utrzymaniu się na studiach) i/lub niematerialne (rady, rozmowy). Niektóre badane cały wolny czas poświęcały na opiekę nad wnukami (wspólne zabawy, spacer). Praca ukierunkowana jest na zaspakajanie bieżących potrzeb.

*Przyszłość.* Brak nawiązań do rodziny i aktywności zawodowej. Pragnienie nawiązania relacji towarzyskich.

##### **6. Koncentracja na obowiązkach rodzinnych i zawodowych. Brak odniesień do przyszłości (Wariant $K_6$ )**

*Przeszłość.* Początkowe zaangażowanie z relacje z partnerem i dziećmi ustępuje załamaniu życia rodzinnego (rozbieżności dotyczące wychowania i opieki nad dziećmi, konflikty często kończące się rozwodem). Brak odniesień do relacji z rodziną pochodzenia. Deklarowanie zadowolenia z dobrych relacji z dziećmi. Podkreślają satysfakcję z ich wykształcenia. Intensywne życie towarzyskie (spotkania, wyjścia do kina) z czasem zanika ustępując miejsca obowiązkom rodzinnym i zawodowym. Deklarują zaangażowanie w pracę i samodzielność w wyborze zawodu. Czują się zadowolone. Połowa badanych dostrzega swój rozwój zawodowy Jed-

nakże nie wspominają o tym, czym się zajmują, o osiągnięciach lub trudnościach. Podkreślają natomiast ważność sumiennego i odpowiedzialnego podejścia do obowiązków. Wartość pracy sprowadzają do źródła utrzymania rodziny.

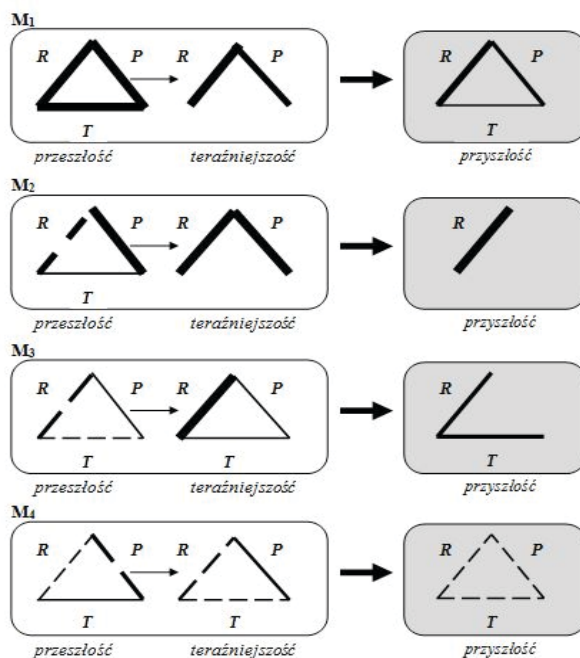
*Teraźniejszość.* Zaangażowanie w relacje z dziećmi (spotkania, wspólne rozmowy). Deklarują ważność dobrych kontaktów z bliskimi. Aktywnie uczestniczą w opiece nad wnukami. Pracują. Nie wypowiadają się na temat pracy.

*Przyszłość.* Brak odniesień do przyszłości.

Charakterystyki kobiecych przyszłych zaangażowań odzwierciedlają wzrost i poszerzanie się, a następnie spadek i odcinanie się od dotychczas realizowanych aktywności. Reprezentantki każdego z wariantów w odmienny sposób będą wchodzić i konstruować własną starość.

### 3.2. PRZYSZŁE ZAANGAŻOWANIA MĘSKIE: WARIANTY M<sub>1</sub>-M<sub>6</sub>

Na męski model przyszłych zaangażowań złożyły się cztery warianty odzwierciedlających przewidywane aktywności. Tym, co warianty czyniło porównywalnymi, był sposób uczestniczenia mężczyzny w życiu własnej rodziny: od realizowanego w różny sposób pełnego angażowania się w relacje z żoną i życie rodzinne (pogłębianie więzi, angażowanie się w działania na rzecz bliskich: *Warianty M<sub>1</sub>-M<sub>2</sub>*), przez materialne zabezpieczanie rodziny, z jednoczesnym odsuwaniem się od niej (*Wariant M<sub>3</sub>*) po deklarowanie odpowiedzialności za rodzinę, lecz - w przyszłości - uciekanie w pracę (por. rys. 4).



**Rys. 4.** Warianty M<sub>1</sub>-M<sub>4</sub>: ścieżki życia oraz przyszłe zaangażowania mężczyzn (oznaczenia: R – rodzina, P – praca, T – kontakty towarzyskie)

Poniżej przedstawiono charakterystyki czterech wariantów odzwierciedlających przyszłe zaangażowania mężczyzn, przedstawiając je w kontekście ich ścieżek życia.

### **1. Pogłębianie relacji małżeńskiej, wspieranie członków rodziny. Zaangażowanie zawodowe i chęć kontynuowania relacji towarzyskich (Wariant $M_1$ )**

*Przeszłość.* Koncentracja na własnej rodzinie. Względna symetryczność relacji małżeńskiej. Wzajemne wspieranie się: ze strony kobiety – podejmowanie tematów istotnych dla męża, zastanawianie się, doradzanie, ze strony mężczyzny – zaangażowanie w życie rodzinne. Wspólne podejmowanie decyzji dotyczące spraw domowych. Zaangażowanie w edukację dzieci, planowanie ich przyszłości, wspieranie i udzielanie pomocy. Aktywne grono znajomych (spotkania, wyjścia do kina). Praca, pierwotnie dostarczająca środków utrzymania rodziny, staje się płaszczyzną rozwoju zawodowego i spełnienia. Realizacja zainteresowań stanowi jej dopełnienie (czytanie książek, śledzenie sytuacji w kraju, sport, motoryzacja, wędkarstwo).

*Teraźniejszość.* Pogłębiana relacja z partnerką. W działaniach trafniejsze rozpoznawanie potrzeb partnerki i własnych i coraz bardziej dostosowane do potrzeb pomaganie sobie. Wspieranie dzieci, troska o ich przyszłość. Zaangażowanie w nową rolę – rolę dziadka. Praca definiowana jako wartość sama w sobie.

*Przyszłość.* Relacja małżeńska na pierwszym planie. Pragnienie poświęcania czasu partnerce, wspólnych wyjazdów, podejmowania wspólnych aktywności. Dalsze służenie w razie potrzeby pomocą dzieciom. Chęć kontynuowania relacji towarzyskich i aktywności zawodowej.

### **2. Pogłębianie relacji małżeńskiej, z dominantą działań na rzecz dzieci. Służenie pomocą w rodzinie i pracy utożsamiane z samorealizacją. W przyszłości: działania na rzecz rodziny i utrzymanie dobrych relacji (Wariant $M_2$ )**

*Przeszłość.* Tradycyjny model małżeństwa. Mężczyzna zaangażowany w związek i w relacje z dziećmi. Wspiera żonę w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu trudności, lecz nie angażuje się na co dzień w zajęcia domowe. Utrzymuje relacje towarzyskich. Zaangażowanie w pracę, obok dostarczania dochodu, umożliwia samorealizację i satysfakcję ze wspierania innych swoim doświadczeniem. Poczucie odpowiedzialności za siebie, rodzinę, zakład pracy. Niezależnie od płaszczyzny, przeżywana satysfakcja z możliwości służenia innym pomocą, z bycia potrzebnym.

*Teraźniejszość.* Symetryzacja ról w relacji małżeńskiej. Wzrost zaangażowania w życie rodzinne: w relacje z żoną i z dziećmi. Wspólne z żoną podejmowanie opieki nad wnukami, wspieranie dzieci w usamodzielnianiu się, zdobywaniu wykształcenia, poszukiwaniu pracy. Realizowanie siebie przez służenie pomocą i podejmowanie działań na rzecz innych. Odkrywanie skuteczności własnych przedsięwzięć staje się źródłem satysfakcji i poczucia niezależności.

*Przyszłość.* Na pierwszym planie - zaangażowanie w relacje rodzinne: pragnienie utrzymania dobrych relacji z własną rodziną, dziećmi, wnukami.

**3. Zadowolenie z relacji partnerskiej i z dziećmi. Praca zabezpieczeniem potrzeb rodziny. Pragnienie kontynuacji relacji rodzinnych i towarzyskich oraz znalezienia czasu dla siebie (Wariant  $M_3$ )**

*Przeszłość.* Tradycyjny model małżeństwa. Relacja z partnerką zdominowana przez zaangażowania rodzicielskie. Wraz z żoną skoncentrowani na dzieciach, przez co zaniedbywanie wzajemnych relacji. Na plan pierwszy wysuwa się satysfakcja z bycia ojcem (jedyna grupa mężczyzn mówiąca uczuciach do dzieci). Rola męża utożsamiana z zabezpieczaniem środków utrzymania rodziny. Praca traktowana jako źródło dochodu. Niewielkie zaangażowanie w relacje towarzyskie.

*Teraźniejszość.* Wyzwalanie się z dominacji ról rodzicielskich na rzecz dostrzeżenia relacji małżeńskiej (symetryzacja zaangażowań w relacje z żoną i z dziećmi). Kontynuowanie wspierania dzieci: pomoc materialna (np. budowanie domu) i niematerialna (np. rozmowy opieka nad wnukami). Podtrzymywanie relacji towarzyskich poprzez uczestniczenie w spotkaniach. Praca pozostaje źródłem dochodu.

*Przyszłość.* Pragnienie dobrych relacji z żoną i dziećmi. Chęć wspierania bliskich. Dążenie do utrzymania relacji towarzyskich i wygospodarowania czasu dla siebie (rozwijanie zainteresowań, wędkowanie).

**4. Deklarowanie zadowolenia z relacji z żoną i dziećmi. Eksponowanie własnej odpowiedzialności za rodzinę. Podkreślanie własnych kompetencji zawodowych. W przyszłości - kontynuowanie pracy, przy jednoczesnym deklarowaniu ważności bliskich relacji (Wariant  $M_4$ )**

*Przeszłość.* Deklarowanie dobrego kontaktu z żoną i dziećmi. Podkreślanie zadowolenia z relacji z dziećmi, jednakże bez konkretyzowania charakteru zaangażowań (nie wspominają o angażowaniu się w wychowanie i edukację bądź emocjonalnych odniesieniach do dzieci). Deklarowanie poczucia odpowiedzialności za zaspokojenie materialnych potrzeb rodziny. Angażowanie się w towarzyskie spotkania, wyjścia do kina, wyjazdy. Zadowolenie z aktywności zawodowej (praca daje możliwość wykazania się kompetencjami i sumiennością w wykonywaniu obowiązków). Wygospodarowywanie czasu dla siebie (czytanie książek).

*Teraźniejszość.* Zaangażowanie w relacje z dziećmi (rozmowy, pomoc finansowa). Brak odniesień do relacji z partnerką. Zmniejszenie kręgu znajomych, sporadyczne spotkania. Praca źródłem zadowolenia (eksponowanie własnych kompetencji zawodowych i możliwości ich wykorzystywania). Zaangażowanie zawodowe zdaje się kompensować niesatysfakcjonujące życie rodzinne).

*Przyszłość.* Deklarowanie chęci utrzymania dobrych relacji z dziećmi i znajomymi. Chęć kontynuowania aktywności zawodowej stanowiącą *implicite* podstawową płaszczyznę zaangażowań

U mężczyzn, analogicznie jak w przypadku kobiet, prześledzić można pogłębianie się zaangażowań rodzinnych (więzi oraz działań, podejmowanych ze względu na dobro innych) przechodzące w separację od bliskich i odchodzenie do zaangażowań pozarodzinnych.

#### 4. PODSUMOWANIE

Wstępne mapowanie aktualnej sytuacji i wizji przyszłych zaangażowań polskich 50-latków wskazuje, iż pierwotnym punktem odniesienia dla budowania przewidywań jest rodzina – jej rozwój oraz rozwój własny w relacjach z najbliższymi. Aktywność zawodowa, rzadko rozpatrywana jest jako dająca możliwość rozwoju bądź służenia innym pomocą, częściej – jako sposób zapewnienia bliskim zasobów materialnych, możliwość niekiedy – możliwość ucieczki.

Charakterystyki męskich i kobiecych wariantów obrazów własnej przyszłości wskazują na specyficzne dla każdej płci sposoby przekraczania progu starości:

- przez kobiety – od budowania wspólnoty (podejmowanie działań skoncentrowanych na pogłębianiu związku i relacji rodzinnych, z równoczesnym kontynuowaniem aktywności zawodowej i zaangażowaniami towarzyskimi w tle) do potrzeby budowania sieci relacji pozarodzinnych, stwarzających możliwość wyjścia (niekiedy ucieczki) poza krąg małżeńskich i rodzinnych obciążeń i problemów.
- przez mężczyzn – przesunięte, w stosunku do kobiet, w czasie angażowanie się w związki z partnerką i życie rodzinne po – w przypadku niesatysfakcjonujących relacji rodzinnych – odcinanie się od rodziny.

Wyniki badań wyraźnie wskazują, iż w rozwiązywaniu problemu przedłużania aktywności zawodowej i budowania aktywnej starości dzisiejszych 50-latków, winno się uwzględniać specyfikę ich zaangażowań rodzinnych i pozarodzinnych.

Przełożenie wiedzy o kobiecych i męskich ścieżkach budowania własnej przyszłości przez osoby 50+ na rozwiązania sprzyjające ich aktywności w okresie okołomerytalnym i emerytalnym to materiał na odrębną publikację.

#### LITERATURA

1. Adams R. G., Friendship patterns among older women, red. J. M. Coyle, Handbook on women and aging, Westport, Greenwood Press 1997, s. 400-417.
2. Appelt K., Środkowy okres dorosłości. Jak rozpoznać potencjał dojrzałych dorosłych?, red. A. Brzezińska, Psychologiczne portrety człowieka, Gdańsk 2005.
3. Babcia i dziadek nie tylko od święta, protokół 2007, <http://www.rodzina.senior.pl/88,0,Babcia-i-dziadek-nie-tylko-od-swiewta,1879.html> (18.12.2009).
4. Baltes P. B., Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the Dynamics between growth and decline, "Developmental Psychology" 1987, nr 23, s. 611–626.
5. Baltes P. B., Glück J., Kunzmann U., Mądrość. Jej struktura i funkcja w kierowaniu pomyślnym rozwojem w okresie całego życia, red. J. Czapiński, Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka, Warszawa 2004, s. 117-146.
6. Becełewska D., Repetytorium z rozwoju człowieka, Jelenia Góra 2006.
7. Bee H., Psychologia rozwoju człowieka, Poznań 2004.



8. Brown S. L., Nesse R. M., Vinokur A. D., Smith D. M., Providing social support may be more beneficial than receiving it: results from prospective study of mortality, „Psychological Science” 2003, t. 14, s. 320-327.
9. Cavanaugh J. C., Starzenie się, red. P. E. Bryant, A. M. Colman,; Psychologia rozwojowa, Poznań 1997, s. 109-135.
10. Chang E. S., Greenberger E. Parenting Satisfaction at Midlife Among European and Chinese-American Mothers With a College-Enrolled Child, „Asian American Journal of Psychology” 2012, t. 3, s. 263-274.
11. Clark A. E., Oswald A. J., The curved relationship between subjective well-being and age, „Paris Jourdan Sciences Economiques” 2011, <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/59/04/04/PDF/wp200629.pdf> (15.03.2013).
12. Człowiek w pracy i w organizacji. Perspektywa psychologiczna, red. M. Łąguna, B. Rożnowski, Lublin 2011.
13. Czubocho E., Rejman K., Starsze osoby we współczesnym społeczeństwie w kontekście funkcjonowania rodziny wielopokoleniowej, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej: Ekonomia i Nauki Humanistyczne” 2012, nr 19.
14. Diener E., Tay L., Oishi S., Rising Income and the Subjective Well-Being of Nations, „Journal of Personality and Social Psychology” 2012 <http://www.apa.org/pubs/journals/releases/psp-104-2-267.pdf> (20.05.2013).
15. Dojrzały pracownik na rynku pracy: Perspektyw rozwojowa i perspektyw pracowników służb społecznych (raport z badań), red. E. Rzechowska, Lublin 2010.
16. Dorosłość wobec starości. Oczekiwania - radości - dylematy, red. R. Konieczna-Woźniak, Poznań 2008.
17. Dywer D., Bliskie relacje interpersonalne, Gdańsk 2005.
18. Erikson E. H., Dzieciństwo i społeczeństwo, Poznań 1997.
19. Haidt J., Szczęście. Od mądrości starożytnych po koncepcje współczesne, Gdańsk 2007.
20. Haas L., Structural dimensions of the work-family interface, w: The work family interface: Families in focus series, red. G. Bowen, J. Pittman, Minneapolis 1995, s. 113-121.
21. Greenglass E., Różnice wynikające z ról płciowych, wsparcie społeczne i radzenie sobie ze stresem, w: Wsparcie społeczne, stres i zdrowie, red. H. Sęk, R. Cieślak, Warszawa 2004, s. 138-151.
22. Karwala S., Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty, Nowy Sącz 2009.
23. Kekes J., Wisdom, „American Philosophical Quarterly” 1983, t. 20, s. 277-286.
24. Miller J. F., Chapman R. S., The Relation between Age and Mean Length of Utterance in Morphemes, „Journal of Speech, Language, and Hearing Research” 1981, t. 24, s. 154-161.
25. Nettle D., Szczęście sposobem naukowym wyłożone, Warszawa 2005.
26. Olejnik M. Średnia dorosłość. Wiek średni, w: Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, Warszawa 2008, t. 2.
27. Oleś P. K., Psychologia przełomu połowy życia, Lublin, 2000.
28. Oleś P. K., Psychologia człowieka dorosłego, Warszawa 2012.
29. Peterson I., Herting A., Hagberg L., Theorell, T., Are Trends in Work and Health Conditions Interrelated? A Study of Swedish Hospital Employees in the 1990s, „Journal of Occupational Health Psychology” 2005, nr 10, s. 110-120.
30. Pietrasiański Z., Rozwój człowieka dorosłego, Warszawa 1990.
31. Portret generacji 50+ w Polsce i Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE), red. A. Abramowska-Kmon, M. Bała, A. Chłoń-Domińczak, D. Holzer-Zelażewska, M. Kalbarczyk-Stęclik, I. E. Kotowska, Warszawa 2014.
32. Rzechowska, E., Dacka M., Pomiędzy rodziną a pracą: poczucie sensu życia w wieku średnim w sytuacji zagrożenia stabilności zawodowej, w: Aktywizacja

- zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy, red. B. J. Ertelt, J. Górna, Częstochowa 2015.
33. Tożsamość i jej przemiany a kultura, red. P. K. Oleś, A. Batory, Lublin 2008.
  34. Turner J. S., Helms D. B., *Rozwój człowieka*, Warszawa 1999.
  35. Scott S. B., Whitehead B. R., Bergeman C. S., Pitzer L., Combinations of stressors in midlife: examining role and domain stressors using regression trees and random forests, „*Journal of Gerontology*”, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 2013, nr 68(3), s. 464-475.
  36. Strykowska M., Trzeciakowska A. Wsparcie społeczne a satysfakcja z pracy i wypalenie zawodowe się kobiet, „*Przegląd Psychologiczny*” 1994, t. XXXVII, s. 387–393.
  37. Supple A. J., Cavanaugh A. M., Tiger Mothering and American Parent–Adolescent Relationship, „*Asian American Journal of Psychology*” 2013, nr 4 (1), s. 41–49.
  38. Voydanoff P., Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation, „*Journal of Occupational Health Psychology*” 2004, nr 9(4), s. 275–285.