

# **Psychologické súvislosti adaptácie na dôchodok**

Viera Bačová, Peter Halama

(Eds.)

Ústav experimentálnej psychológie  
Centrum spoločenských a psychologických vied SAV  
Bratislava 2021



## Psychologické súvislosti adaptácie na dôchodok

Viera Bačová, Peter Halama (Eds.)

### Autori kapitol:

Viera Bačová (1. a 2. kapitola)

Peter Halama (1. a 5. kapitola)

Lucia Kočišová (3. kapitola)

Jana Kordačová (4. kapitola)

Lucia Záhorcová (6. kapitola)

### Recenzentky:

PhDr. Katarína Millová, PhD.

Doc. PhDr. Beáta Ráczová, PhD.

Publikácia vznikla s podporou Grantovej agentúry VEGA (riešenie projektu č. 2/0048/18)

Technické práce: Mgr. Ida Prokopčáková

PhDr. Alexandra Prokopčáková, CSc.

Rozsah publikácie: 8,59 AH

Vydal: Ústav experimentálnej psychológie, Centrum spoločenských a psychologických vied SAV, Bratislava

Tlač: Equilibria, s.r.o.

© Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV, 2021

ISBN 978-80-89524-54-9

EAN 9788089524549



## OBSAH

Predslov .....	7
1. Psychologická adaptácia počas tranzície zo zamestnania do dôchodku. Modely a teórie (Viera Bačová, Peter Halama) ....	10
2. Plánovanie dôchodku (Viera Bačová) .....	34
3. Meranie a hodnotenie procesu odchodu do dôchodku (Lucia Kočišová) .....	51
4. Miesto kognícií v adaptácii na dôchodok a v prežívaní spokojnosti so životom na dôchodku (Jana Kordačová) .....	74
5. Pět velkých osobnostných faktorov ako prediktory adaptácie na dôchodok (Peter Halama) .....	92
6. Odpustenie partnerovi a sebe u dôchodcov a ich súvislosti so spokojnosťou a adaptáciou na dôchodok (Lucia Záhorcová) .....	108



## **PREDSLOV**

Editovaná monografia, ktorú čitateľom a čitateľkám predkladáme, sa zaoberá rôznymi psycho-sociálnymi aspektmi prechodu do dôchodku. Táto téma je v súčasnosti aktuálna z mnohých dôvodov. Do dôchodkového veku vstupuje početná povojnová generácia (tzv. baby-boomers). Keďže očakávaná dĺžka života počas posledných 160 rokov takmer konštantne rastie, možno i v budúcnosti predpokladať nárast počtu ľudí v staršom veku. Súčasne sa život v spoločnosti stáva zložitejším, čo pociťujú najmä starší. Možno predpokladať, že starší ľudia budú čeliť viacerým novým výzvam, vyrovnávať sa s viacerými neistotami, preberať nové zodpovednosti a možno aj nové roly.

Jednou z tradičných výziev, ktorá však v súčasnosti začína nadobúdať novú podobu, je opustenie svojho zamestnania a vstup do dôchodku. Spoločnosť aj jednotlivci často vnímajú dôchodok ako symbolický prechod zo stredného do starého veku. Spája sa so značnými zmenami sociálneho statusu, životného štýlu a sociálnych rolí. Výskumníci a výskumníčky v sociálnych vedách sa preto začínajú intenzívne zaujímať nielen o socio-demografické, ekonomické a právne otázky dôchodku, ale aj o zmeny v prežívanej pohode a kvalite života čerstvých dôchodcov a dôchodkýň. V tejto téme má svoje nezastupiteľné miesto práve psychologické skúmanie, ktoré môže priniesť nielen poznanie tejto fázy života, ale aj praktické rady a pomoc.

V tuzemskej psychologickej literatúre je problematike dôchodku dosiaľ venovaná len malá pozornosť. Naším cieľom preto je začať vypĺňať túto medzeru a priniesť pre slovenské auditórium prvé ucelenejšie informácie o vybraných psychologických aspektoch tranzície do dôchodku.

V prvej kapitole autori Viera Bačová a Peter Halama uvádzajú prehľad pojmov a teoretických východísk k téme adaptácie na tranzíciu do dôchodku. Prvá časť tejto kapitoly sa venuje všeobecným modelom tranzície s cieľom zdôrazniť, že tranzícia do dôchodku prináša zmeny, na ktoré je potrebné sa adaptovať. Druhá časť kapitoly sa zameriava na špecifické modely adaptácie na dôchodok. Tu sa autori snažia čitateľov zorientovať nielen vo faktoroch, ktoré adaptáciu na dôchodok ovplyvňujú, ale aj vo výskumných zisteniach o tomto procese.

Druhá, nadväzujúca kapitola (autorka Viera Bačová) poskytuje prehľad teórií o období pred vstupom do dôchodku a plánovaní a príprave na dôchodok. Objasňuje dôsledky plánovania aj neplánovania dôchodku a ponúka prehľad aktuálnych zistení o faktoroch, ktoré determinujú tieto procesy. Zaoberá sa aj vysvetlením zdrojov individuálnych rozdielov v plánovaní dôchodku. Prináša typológiu osôb v období pred dôchodkom, ktorá by mohla byť inšpiratívna nielen pre ďalší výskum, ale mohla by sa uplatniť aj v pred-dôchodkovom poradenstve. Autorka v kapitole upozorňuje na urgentnosť skúmania procesov prechodu do dôchodku a plánovania, ktorá rastie spolu s nárastom počtu ľudí v dôchodkovom veku a variabilitou nielen prístupov k dôchodku, ale aj podmienok za akých starší dospelí do dôchodku vstupujú.

Tretia kapitola (autorka Lucia Kočišová) sa zameriava na hodnotenie procesu odchodu do dôchodku a prehľad nástrojov snímajúcich viaceré faktory a fázy tohto procesu. Konkrétne uvádza nástroje na meranie vnímania dôchodku, plánovania dôchodku, rozhodovanie o dôchodku, adaptácie na dôchodok a spokojnosti na dôchodku. Vychádza z aktuálnej prehľadovej štúdie autorov Rafalskiová et al. (2017), pričom prehľad nástrojov je podrobnejší, s presahom využitia vybraných metód na Slovensku (konkrétne tri boli adaptované v našich podmienkach). Autorka poukazuje na počet a rozmanitosť používaných nástrojov.

Štvrtá kapitola (autorka Jana Kordačová) umiestňuje prechod do dôchodku do širšieho kontextu starnutia a zameriava sa na prežívanie spokojnosti ako ukazovateľa úspešnej adaptácie na dôchodok. Nadväzuje na teórie opísané v prvej kapitole a približuje tri aktuálne okruhy teórií a výskumné zistenia, ktoré vysvetľujú súvislosť medzi dôchodkom a kognitívnymi procesmi. V súvislosti so spokojnosťou na dôchodku sa autorka venuje viacerým témam ako je kognitívna flexibilita, iracionálne presvedčenia a odolnosť voči zmene. Autorka dopĺňa informácie o vlastných výskumných zisteniach.

Piata kapitola (autor Peter Halama) predstavuje výsledky výskumu osobnostných prediktorov adaptácie na dôchodok, vychádzajúc z päťfaktorového modelu osobnostných črt. Poskytuje prehľad doterajších empirických dôkazov o efekte osobnostných črt na spokojnosť a celkovú adaptáciu na dôchodok. Prezentované vlastné výsledky autora potvrdili významnú úlohu neurotizmu v procese adaptácie na dôchodok, pričom tendencia k častejšiemu prežívaniu negatívnych emócií môže znižovať mieru spokojnosti s dôchodkom a komplikovať adaptáciu na toto obdobie.



Šiesta kapitola (autorka Lucia Záhorcová) predstavuje výskumnú štúdiu so zameraním na špecifickú tému, a to odpustenie seba a partnerovi v kontexte spokojnosti adaptácie na dôchodok. Výskumné zistenia autorky potvrdzujú dôležitú úlohu odpustenia seba v súvislosti s prežívaním spokojnosti seniora/seniorky na dôchodku a úspešnou adaptáciou na toto obdobie. Autorka uvažuje o presahu svojich zistení do praxe. Navrhuje zameranie intervencií na proces odpúšťania u seniorov, čo by mohlo priaznivo ovplyvniť ich adaptačný proces v období prechodu do dôchodku a zvýšiť mieru ich spokojnosti.

Predkladaná publikácia – aj vzhľadom k svojmu rozsahu – nemôže samozrejme pokryť všetky témy psychologických súvislostí adaptácie na dôchodok. Usilovali sme však o to, aby bola prvou dobrou sondou do oblasti, ktorá je spoločensky aj individuálne veľmi dôležitá. Veríme, že kniha bude prínosná nielen pre psychológov, ale aj pre študentov psychológie, sociálnej práce či ďalších príbuzných odborov, keďže v súčasnosti sa dostupné práce českých a slovenských psychológov venujú tejto téme iba okrajovo.

Predkladaná monografia je výsledkom výskumnej práce kolektívu autoriek a autora, ktorá bola podporená grantom VEGA č. 2/0048/18. Za cenné pripomienky k jednotlivým kapitolám monografie ďakujeme obom recenzentkám.

*Viera Bačová, Peter Halama*

V Bratislave 10. septembra 2021

# 1. PSYCHOLOGICKÁ ADAPTÁCIA POČAS TRANZÍCIE ZO ZAMESTNANIA DO DÔCHODKU

## **MODELY A TEÓRIE**

*Viera Bačová, Peter Halama*

### **Úvod**

V posledných rokoch odchádzajú zo zamestnania do dôchodku príslušníci početnej povojnovej generácie, označovaní ako baby-boomers. To, okrem iného, znamená, že čoraz viac ľudí rieši otázku ako dosiahnuť psychický komfort vo svojom živote na dôchodku. Aktuálnosť tejto témy vyvoláva zvýšený záujem výskumníkov rôznych vedeckých disciplín, vrátane psychológie, o antecedenty a dôsledky „úspešného“ (kvalitného, dobrého) dôchodku z pohľadu jednotlivca i spoločnosti.

Odchod do dôchodku je veľká životná udalosť. Predstavuje vstup do nového životného obdobia, ktoré je spojené so signálmi starnutia na strane jednotlivca, aj zo strany spoločnosti. Predstavuje výzvu pre schopnosti človeka prispôbiť sa nielen biologickým zmenám, ale aj zmenám svojho životného štýlu, ktoré dôchodok navodí. Spolu so zmenou sociálnej situácie a sociálneho statusu čerstvý dôchodca či dôchodkyňa nutne mení svoju každodennú rutinu a činnosti. Zmeny nastanú v jeho/jej financiách, sociálnych rolách a sieťach. Nové očakávania a požiadavky, nové fyzické, kognitívne a sociálne aktivity si dôchodca/dôchodkyňa spája s viac alebo menej vnímanými ziskami, ale aj stratami: zanechaním doterajšej práce, pracovnej pozície, pracovného prostredia a spolupracovníkov.

Viacero doterajších zistení o adaptácii na dôchodok poukazuje na to, že základným očakávaním preddôchodcov je kontinuita v psychickej poho-

de (Henning, Lindwall, & Johansson, 2016; Lindwall et al., 2017; Sohler, Van Ootegem, & Verhofstadt, 2021). Tieto zistenia implikujú, že ľudia sa aktívne usilujú a riadia svoju tranzíciu do dôchodku tak, aby si zabezpečili kontinuitu spokojnosti so svojím životom tým, že sa vyrovnávajú s novým statusom. Toto úsilie a s ním spojené aktivity si vyžadujú rôzne dlhé prispôsobovanie, čo môže dočasne či trvalejšie narušiť psychologické fungovanie a pohodu nového dôchodcu.

Preto je potrebné lepšie porozumieť spojeniam kontinuity a zmien v období tranzície do dôchodku. Po prežití tej dlhšej časti života sa pred dôchodcom/dôchodkyňou vynára nová úloha: po novom definovať seba, ujasniť si nové životné výzvy, ciele a plány (alebo rezignácia na ne), vyrovnávať sa so stratami a nájsť nový spôsob života do budúcnosti. Silná dynamika tejto životnej fázy a jej zvládanie si plným právom zasluhuje pozornosť a skúmanie zo strany psychológie.

V riešení projektu o adaptácii na dôchodku chceme v úvodnej kapitole uviesť základné pojmy, modely a teórie, ktoré sa vzťahujú k danej téme. Prvá časť kapitoly preto uvádza všeobecné modely zmien a tranzícií ako presunov jednotlivca z jednej životnej fázy do inej. Všeobecné modely tranzícií sa usilujeme aplikovať na tranzíciu zo zamestnania do dôchodku s cieľom poskytnúť obraz toho, čím v tranzitnom období jednotlivec prechádza a prečo je potrebné sa na zmeny (vstupom do dôchodku) adaptovať. Druhá časť kapitoly sa zaoberá špecifickými modelmi, ktoré sa zameriavajú priamo na proces adaptácie na dôchodok. Usilujeme sa podrobnejšie vysvetliť faktory a procesy, ktoré tranzíciu na dôchodok sprevádzajú. Na záver tejto kapitoly chceme poukázať na niektoré aktuálne výskumné zistenia, ktoré poukazujú na špecifiká procesu tranzície na dôchodok v súčasnej dobe.

## **Všeobecné modely životných zmien a životných tranzícií**

Životné *zmeny*, či už očakávané alebo nie, sú významné udalosti, ktoré často hrajú kľúčovú úlohu v individuálnom rozvoji. Zmeny možno definovať ako medzníky alebo body prechodu, ktoré dávajú nový tvar a smer rôznym aspektom života človeka. Obdobie, v ktorom zmeny prebiehajú, býva označované ako *tranzícia*.

Modely tranzície osoby zo životnej situácie A do životnej situácie B (ako možno vo všeobecnosti charakterizovať zmenu; pozri nižšie obr. 1) predstavujú rámec, ktorý umožňuje analyzovať všetky tranzície, či už pozitívne alebo negatívne, dramatické alebo bežné (Schlossberg, 1981). Autori a autorky mo-

delov tranzície ich vypracovali predovšetkým s cieľom formulovať intervencie, ktoré by ľuďom pomohli manažovať a úspešne zvládať tranzitné obdobia. Pre praktické, ako aj teoretické účely je dôležitá tá skutočnosť, že modely zobrazujú tranzíciu a adaptáciu na tranzíciu ako dynamický proces, ako posun cez rôzne stupne konkrétnej tranzície.

Nie je tomu tak dávno, čo pracovný život jednotlivca prebiehal v tradičnom, tzv. troj-boxovom modeli života, ktorý pozostával z troch ostro oddeľovaných samostatných fáz: (1) vzdelávania/prípravy na zamestnanie, (2) pracovnej kariéry, t. j. dlhého, nepretržitého obdobia práce, a (3) dôchodku, t. j. „odpočinku po celoživotnej práci“. Tento model života je nahradzaný cyklickým viac-fázovým pracovným životom. Už deti baby-boomeroov vstupujú do úplne iného sveta práce v porovnaní s ich rodičmi. Viac-fázový pracovný život obsahuje cyklické striedanie období platenej a neplatenej práce; zamestnania a nezamestnania; možno v ňom nájsť časté zmeny druhu, obsahu, času a miesta práce; práce a pracovného voľna; učenia sa, relaxu a voľného času. Ako konštatujú viacerí autori (pozri napr. Gratton & Scott, 2016), tranzícií, ktoré jednotlivec počas svojho života „absolvuje“, je stále viac a viac. A to je ďalší dôvod, prečo je dôležité poznať, čo zmena a tranzícia pre jednotlivca znamenajú.

### **Trojfázový model zmeny W. Bridgesa**

William Bridges vo svojej knihe (Bridges, 2009) ponúkol stručný všeobecný trojfázový model zmeny. Podľa neho každá zmena má tri fázy alebo obdobia, ktoré sa prekrývajú. Fázy nazval (1) končiacie obdobie, (2) neutrálne obdobie a (3) nové, počiatkové obdobie (obr. 1).

*Končiacia fáza* proces zmeny iniciuje. Zmena je nutná, pretože doterajší spôsob života alebo systém, v ktorom človek doteraz fungoval, už



Obr. 1. Upravený trojfázový model zmeny W. Bridgesa (podľa Chiva, 2017)

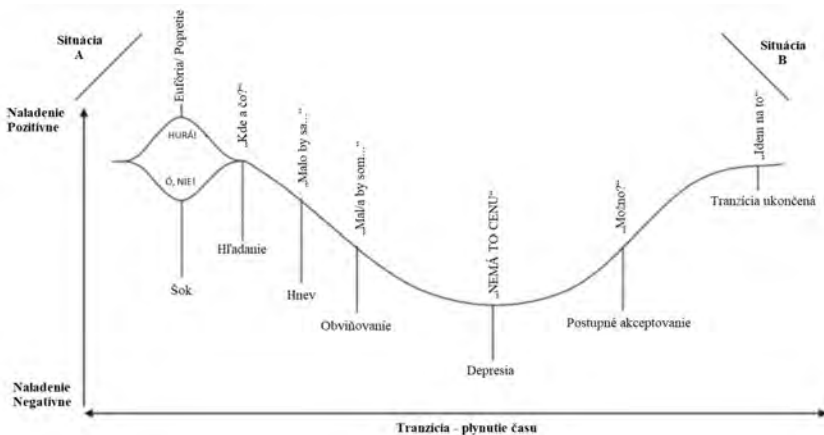
neplatí. Zmenila sa vonkajšia situácia a okolnosti. Tým je spôsobené, že doterajšie oporné životné koncepty jednotlivca, ako sú postoje, presvedčenia o sebe, iných a svete vôbec, prestávajú byť pre jednotlivca spoľahlivé. Toto obdobie znamená uvedomovanie si strát spojených s ukončením doterajšieho spôsobu života, možných ziskov z tohto ukončenia, a toho, čo ostáva rovnaké. Osoba na začiatku zmeny je plná procesov zmien, intenzívne sa nimi zaoberá, čo sa môže prejavovať v častých diskusiách na túto tému s inými. Prichádza aj bilancovanie minulosti a súvisiacich neúspechov. Niektoré tieto prežívania končiacej fázy pokračujú počas celej tranzície a aj po nej, i keď menej intenzívne.

*V neutrálnej zóne (období)* je takmer všetko nevysporiadané. Hoci niektoré koncepty ostali stabilné, mnoho iných je spochybnených, čo prináša neistotu. Čiastočne neistota a/alebo hľadanie pokračujú počas celej zmeny i po jej ukončení. Z negatívnych pocitov sa môže prejavovať úzkosť a pripomínanie si starých pocitov zlyhania. Zvyšuje sa pocit zraniteľnosti, aj pocit, že sa toho deje „príliš veľa“. Na druhej strane sa môže objaviť kreativita a nové spôsoby myslenia, nové orientácie, koncepty a pozície, aj keď ešte nie celkom vyjasnené. Utvárajú sa dočasné spôsoby riešenia „vmedzerenej“ situácie, vrátane krátkodobých cieľov.

*Nová počiatková fáza* je poslednou fázou v modeli zmeny. V nej jednotlivec skúša a implementuje nové koncepty, postoje, presvedčenia, hodnoty, systémy a procesy, ktoré začína vedome používať, a keď sa osvedčia, bude s nimi pokračovať (až do prípadnej ďalšej zmeny, keď sa stanú končiacou fázou). Ešte stále môže aj v tomto období existovať neistota a rezistencia prameniaca zo strachu z novej fázy, ale už sa začínajú vytvárať jej obrysy. Do plánov nového života jednotlivec zapája aj iných ľudí, a to tiež pomáha zmiereniu, upokojeniu a pocitom úspešnosti.

## ***Model priebehu tranzície A. Colemana***

Allin Coleman vo svojom modeli (Coleman, 1992; Coleman & Chiva, 1992) podrobne opisuje reakcie jednotlivca, ktoré sa môžu vyskytnúť v procese tranzície, ktorú W. Bridges uvádza ako neutrálnu zónu. Podľa A. Colemana tranzícia je prežívaná v celej škále rôznych úvah a emócií, od krajných stavov, ako napr. šok a obviňovanie, cez obdobie postupného prijímania zmeny až po ukončenie tranzície. Čas, ktorý je na to potrebný, sa líši v závislosti od jednotlivca a okolností. Ako uvádza A. Coleman, pri tomto modeli ho inšpirovala práca Elizabeth Kübler-Rossovej (Kübler-Ross, 2009) o strate a smútení.



Obr. 2. Model priebehu tranzície A. Colemana (podľa Chiva, 2017, s. 307)

Prvou reakciou v priebehu tranzície môže byť šok, t. j. ochromenie a pocit bezradnosti a bezmocnosti. Ako opak týchto pocitov sa môže ako prvá prejavíť *eufória* alebo *poprievanie* vážnosti situácie ako snaha zmenšiť problém bagatelizáciou, odmietnutím a povznesením. Vyskytuje sa *hľadanie zmyslu* situácie, keď sa jedinec usiluje pochopiť, čo sa stalo a prečo. Možný *hnev* sa môže prejavovať obviňovaním iných, kým pri pocitoch *viny* ide často o obviňovanie seba samého. S uvedomovaním si dôsledkov situácie môže prísť k *depresii* alebo *pochybnostiam o sebe*. Postupne prichádza *prijatie reality*, keď sa osoba prestáva zaoberať minulosťou a môže začať obdobie *experimentovania*, v ktorom „testuje“ nové úlohy, správanie a nový životný štýl. Tranzícia je *ukončená*, keď človek nový životný štýl plne integruje do nových životných konceptov a presvedčení.

Model A. Colemana je skôr všeobecný ako konkrétny. Nie všetky kroky uvedené v modeli nevyhnutne prebehnú; závisí aj od typu tranzície. Tranzícia je oveľa problematickejšia, ak sa ľudia musia vyrovnávať s viacerými zmenami súčasne.

Z modelu vyplýva, že ľudia môžu v tranzícii prežívať silné emócie, ktoré je potrebné pozitívne zvládnuť. Prvým krokom je pochopenie, že tieto emócie a pocity sú prirodzené, ďalším krokom je ich manažovanie. K dispozícii sú rôzne techniky vyjadrovania pocitov, znižovania ich dopadu, bezpečného uvoľňovania a riešenia zdrojov (minulých a súčasných) negatívnych myšlienok a pocitov (Chiva, 2017).

## ***Model adaptácie na tranzíciu Nancy K. Schlossbergovej***

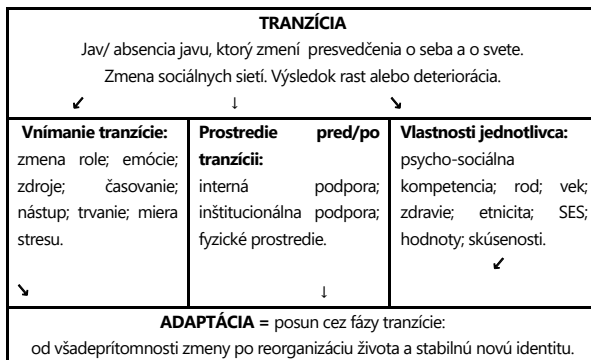
Nancy K. Schlossbergová prvý krát predložila svoju teóriu tranzície (neskôr nazývanú model) vo svojom článku v časopise *Counselling Psychologist* v roku 1981, potom ju s malými obmenami uviedla vo svojich viacerých knihách zameraných na praktické poradenstvo pre dospelých, vrátane odchádzajúcich do dôchodku (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012; Schlossberg, 2009). Jej práca inšpiruje aj výskumy v akademickej sfére, napríklad Maggiori, Nihil, Froidevaux a Rossier (2014) na základe jej typológie dôchodcov skonštruovali a validizovali nový dotazník o tranzícii na dôchodok<sup>1</sup>.

Podľa N. Schlossbergovej *tranzícia* prebieha, ak istý jav alebo absencia očakávaného javu rezultuje do zmeny predstáv o sebe a svete, čo vyžaduje tomu zodpovedajúcu zmenu správania a vzťahov. Tranzícia je teda obdobie poznačené vzťahovými a osobnými zmenami, vrátane pokusov vyrovnat' sa so znepokojením, napätím alebo únavou, a úsilím nájsť nové zdroje podpory. Stav tranzície končí stabilnou novou organizáciou života a stabilnou novou identitou.

V tranzícii je podstatné, že istý jav (alebo absencia očakávaného javu) vyvolá u jednotlivca zmeny vo vnímaní (seba, sveta) a súčasne tým privoláva nové spôsoby správania, ktoré sú v danej situácii efektívne alebo neefektívne. Preto – konštatuje N. Schlossbergová – tranzícia nie je len záležitosťou (objektívnej) zmeny, ale je záležitosťou vnímania tejto zmeny jednotlivcom. Je tranzíciou natoľko, nakoľko je ako tranzícia definovaná osobou, ktorá ju prežíva. Napr. ak tranzícia do dôchodku nemá pre jedinca zvláštny dopad, nemení závažne jeho súbor presvedčení o sebe a svete, ani jeho sociálne vzťahy, potom nemusí byť definovaná ako tranzícia. Ak však pre jedinca dôchodok znamená medzník, ktorý označuje napr. začiatok staroby, ústup od uznávanej roly do bezvýznamnosti, potom vstup do dôchodku tvorí tranzíciu. Tento medzník môže byť i pozitívny, napríklad ako nástup nových životných možností. Dôležitým posolstvom modelu N. Schlossbergovej je, že tranzíciu definuje jednotlivec (Schlossberg, 1981).

Veľa pozornosti venuje N. Schlossbergová aj adaptácii na tranzíciu. Adaptácia na tranzíciu je proces, v ktorom jednotlivec prechádza zo stavu, keď je kompletne zamestnávaný tranzíciou, k integrovaniu tejto tranzície do svojho života. Inými slovami, jednotlivec prestáva vnímať zmenu ako všadeprítomnú a vyrovnáva sa s definitívnosťou svojej novej roly. Napríklad, v prípade tranzície na dôchodok, čerstvý dôchodca/dôchodkyňa môže byť plne zaneprázdnený/á predstavou nového statusu, neustále sa tým zaoberá a prežíva

<sup>1</sup> Informácie o tomto dotazníku uvádza L. Kočíšová vo svojej kapitole v tejto knihe.



Obr. 3. Model N. Schlossbergovej na analyzovanie ľudskej adaptácie na tranzíciu (Schlossberg, 1981, s. 5)

to vo všetkých aspektoch svojho života. Na konci svojej tranzície rovnako vie, že je dôchodca/dôchodkyňa, ale už sa to stalo len jedným aspektom jeho/jej života. Je už úplne zapojený/á do svojho nového životného štýlu.

N. Schlossbergová zdôrazňuje ako svoje presvedčenie, že nie tranzícia sama je primárne dôležitá. Dôležité je to, ako tranzícia korešponduje so stupňom individuálneho vývinu, situáciou a štýlom života v čase tranzície. Jej model obsahuje tri hlavné kategórie faktorov, ktoré považuje za dôležité v adaptácii jednotlivca na tranzíciu: (1) tranzícia sama, najmä jej vnímanie, (2) prostredie pred a po tranzícii a (3) vlastnosti jednotlivca. Všetky tri kategórie sa prelínajú a ovplyvňujú úspech či neúspech tranzície (obr. 3).

Všetci autori a autorky modelov tranzície uznávajú, že každý druh tranzície môže mať svoj vlastný vzorec priebehu i vlastnú postupnosť adaptácie, hoci majú i spoločné prvky. Ak by sme aplikovali všeobecné modely tranzície na tranzíciu do dôchodku, môžeme vystihnúť niektoré špecifické črty. V prípade vstupu do dôchodku *tranzícia určite nastáva* v tom, že čerstvý dôchodca/dôchodkyňa musí splniť minimálne dve úlohy: (1) vyrovnat sa s ukončením pracovnej roly a (2) vytvoriť si uspokojivý životný štýl na dôchodku (van Solinge & Henkens, 2008). Z modelu tranzície N. Schlossbergovej tiež vyplýva, že aj „nedostavenie sa“ dôchodku v očakávanom čase môže byť stresujúcou tranzíciou, ak je napríklad nutné pracovať ďalej z finančných dôvodov napriek želaniu odísť do dôchodku. Avšak dôchodok, resp. dôchodkový vek je jav, ktorý raz v živote jednotlivca s istotou nastane, a je teda predvídateľný, očakávaný a môže byť i plánovaný.



Možno tiež oprávnene predpokladať, že zmena sociálneho statusu zo „zamestnanej osoby“ na „dôchodcu/dôchodkyňu“ navodí *zmenu predstáv o sebe a o svete*, v dôsledku čoho dochádza k *zмене správania a vzťahov k iným*. Vzhľadom na nástup do dôchodcovskej roly a výhľadu *permanentnosti tejto zmeny* nastane aj *zmena vzťahov k dôchodcovi/dôchodkyňi* zo strany iných blízkych aj neznámych ľudí, a zmenou prostredia sa *zmenia aj jeho/jej sociálne siete*. Ostatné faktory zmeny sú variabilné, podobne ako i u iných druhoch tranzície: vnímanie pomeru ziskov a strát, sprevádzajúce emócie, veľkosť a druh disponibilných zdrojov, časovanie a nástup, prostredie pred a po tranzícií a vlastnosti jednotlivca. Tiež platí, že tranzícia do dôchodku, tak ako iné tranzície, môže mať ambivalentnú povahu.

## **Špecifické teórie a modely adaptácie počas tranzície do dôchodku**

### ***Rolový model tranzície do dôchodku***

Teória rolí zdôrazňuje, že adaptácia na dôchodok sa výrazne spája s rolovými zmenami spojenými s odchodom do dôchodku a následnými životnými zmenami (Barness & Farell, 2003). Najvýznamnejšou rolovou zmenou je samozrejme odchod z práce a následné oslabenie alebo dokonca úplné eliminovanie pracovných rolí, ktorými človek disponuje. Tie môžu zahŕňať čiastkové roly: rola pracovníka, rola člena pracovnej inštitúcie, či všeobecná kariérna rola. V procese vstupu na dôchodok a zmeny rolovej identity k úspešnej tranzícii vedú tri kroky: opustenie role, vyjednávanie o tranzícii a súvisiacich obmedzeniach a vstup do novej role (Ashforth, 2001). Feldman (1994) poukázal, že roly súvisiace s pracovným životom môžu poskytovať významný zdroj sebahodnotenia; ich náhle opustenie môže mať negatívny dopad na prežívanie jednotlivca. Hovorí priamo o „bezrolivosti“ (angl. rolelessness), ktorú môže čerstvý dôchodca prežívať spolu s nespokojnosťou na dôchodku, ak boli pracovné roly pre jeho život vysoko významné a nedošlo k prebratiu nových rolí. Feldman (1994) tvrdí, že sa to deje najmä pri nútenom odchode do dôchodku. Tranzícia rolí sprevádzajúca odchod do dôchodku môže mať na dôchodkovú pohodu negatívny dopad najmä vtedy, ak človek opustí dôležité a napíňajúce roly, nevidí možnosť iných významných rolí a jeho anticipovaná socializácia (t. j. vnímaná budúca pozícia) je veľmi nízka (Barness & Farell, 2003). Na druhej strane, adaptácia je úspešná, ak sa rolovú tranzíciu podarilo uskutočniť spô-

Pracovná rolová identita	Nepracovná rolová identita	
	Rozvinutá	Nerozvinutá
Silná	Bohatá rolová identita	Neudržateľná rolová identita
Slabá	Udržateľná rolová identita	Chudobná rolová identita

Obr. 4. Štyri typy rolovej identity u preddôchodcov (Bordia et al., 2020, s. 451)

sobom, ktorý redukoval rolový konflikt a znamenal vstup do nových rolí, resp. prehĺbenie doterajších rolí takým spôsobom, že sa tieto stávajú významné pre človeka a zvyšujú dosahovanie jeho cieľov (Barness & Farrell, 2003).

Rolový model adaptácie na dôchodok inšpiroval aj výskum Bordiu et al. (2020), ktorí kvalitatívne skúmali zmeny rolovej identity počas nástupu do dôchodku. V závislosti od rozvinutej pracovnej a nepracovnej rolovej identity identifikovali štyri typy rolovej identity u preddôchodcov, ktoré sú uvedené na obr. 4. Vo svojom výskume ukázali, že preddôchodková rolová identita významne ovplyvňuje procesy adaptácie počas tranzície. U jednotlivcov s viacerými rolovými identitami môžeme nájsť pomerne bezproblémovú adaptáciu. Aj keď títo jednotlivci opúšťajú svoje pracovné roly, vzhľadom na rozvinuté nepracovné identity si udržujú, prípadne aj posilňujú, nepracovné roly, čím si vedia zachovať celkový pocit identity. U niektorých dokonca môžeme nájsť transformovanie pracovných rolí do nepracovného prostredia, napr. angažovanie v miestnych komunitách. Jednotlivci so slabou pracovnou a rozvinutou nepracovnou rolovou identitou majú nízku identifikáciu so svojou prácou, a vstup do dôchodku pre nich neznamená výraznejší problém. Ich adaptácia spočíva v pokračovaní ich nepracovnej rolovej identity. Naopak, jednotlivci s neudržateľnou rolovou identitou majú silnú pracovnú rolu, a po nástupe do dôchodku často prežívajú pocit „bezrolivosti“. V reakcii na to často pokračujú v práci, napr. ako dobrovoľníci či na neplatených miestach, či prijímajú tzv. premostujúce zamestnanie (angl. bridge employment). Postupne sú však aj oni nútení pracovať na nepracovnej rolovej identite, keďže z dlhodobého hľadiska je ich pracovná identita neudržateľná. Kvalita ich adaptácie potom závisí od toho, ako sa im podarí túto formu rolovej identity vybudovať. Posledným prípadom je tzv. chudobná rolová identita. Aj keď sú pracovné roly pomerne slabé, nástup do dôchodku býva pre takýchto jednotlivcov náročný, pretože práca, aj keď s ňou neboli veľmi identifikovaní, im

poskytovala štruktúru životného času. Nástupom na dôchodok prišli o túto štruktúru a neostalo im prakticky nič. „Bezrolovosť“ je u nich prežívaná veľmi intenzívne, občas sa u takýchto ľudí vyskytnú aj opätovné návraty do práce. Výhodiskom z tejto krízy je adopcia nejakej nepracovnej role, napr. v rodine či miestnej komunite.

## ***Teória kontinuity***

Teória kontinuity odmieta centrálnosť pracovnej identity, ktorú predpokladá rolový model. Namiesto toho považuje dôchodok za možnosť udržiavať vzorce svojho životného štýlu a predchádzajúcu úroveň sebahodnotenia a dlhodobé hodnoty (Richardson & Kilty, 1991). Atchley (1993) definuje teóriu kontinuity ako prístup, ktorý jednotlivcov v strednom a staršom veku chápe ako usilujúcich sa zachovať vo svojom vývine existujúce psychologické a sociálne vzorce tým, že uplatňujú známe vedomosti, zručnosti a stratégie. Teória kontinuity tvrdí, že dospelí si postupne rozvíjajú stabilné vzorce činnosti a pri adaptácii na starnutie sa zamýšľajú a konajú tak, aby zachovali a udržali tieto vzorce v ich všeobecnej podobe. Latif (2011) poukazuje na to, že nástup na dôchodok z pohľadu teórie kontinuity nemusí znamenať pokles v oblasti duševnej pohody, pretože jednotlivci počas života udržiavajú mnoho aktivít (napr. v rodine) a kontinuita týchto aktivít je pre adaptáciu na dôchodok kľúčová. Dôchodok môže napr. znamenať možnosť tráviť viac času s rodinnými príslušníkmi a kontinuálna realizácia týchto aktivít je prevenciou pred negatívnymi dôsledkami nástupu na dôchodok. Teória kontinuity tiež argumentuje, že nástup na dôchodok môže priniesť úľavu od pracovného stresu a nutnosti výkonu, a tým pádom môže zlepšiť psychologickú pohodu.

Ako poukázali už dávnejšie Richardson a Kilty (1991), teória kontinuity má aj kritikov, ktorí jej vyčítajú najmä istú simplifikovanosť a neschopnosť rozpoznať výrazný negatívny efekt dôchodku pre mnohých jednotlivcov na úrovni finančnej, zdravotnej a psychologickkej. Aj keď mnohým sa darí udržať kontinuitu vzorcov životného štýlu aj po nástupe na dôchodok, mnohí v tejto úlohe zlyhávajú a kontinuitu sa im udržať nepodarí. To potvrdzujú aj neskoršie výsledky viacerých štúdií poukazujúcich na nehomogénnosť priebehu a kvality adaptácie na dôchodok (pozri napr. Wang, 2007). Richardson a Kilty (1991) uprednostňujú dynamickejší pohľad na kontinuitu v dôchodkovej adaptácii. Ľudia kontinuitu preferujú, a teda sú predisponovaní udržiavať kontinuitu v sociálnom správaní aj prostredí. Avšak zároveň sa jednotlivci musia adaptovať na zmeny, ktoré sú súčasťou života a snažia sa vo svojich reakciách naplniť svoje fyzické a psychické potreby. Richardson a Kilty používajú Atchleyho

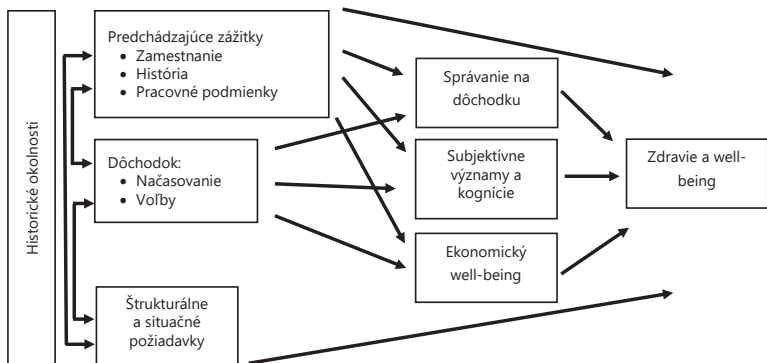
pojmem „patologické starnutie“. Toto nastáva, keď jednotlivec nie je schopný v procese adaptácie na dôchodok naplniť svoje potreby, a dochádza k narušeniu kontinuity a duševnej pohody.

Teóriu kontinuity aplikovali a overovali viaceré štúdie. Nuttman-Schwarz (2004) realizoval longitudinálny výskum s izraelskými mužmi a zistil, že štvrtina participantov vnímala dôchodok ako pokračovanie svojho doterajšieho života. Mnohí sa vyjadrovali o tom, že si nájdu nejakú podobnú činnosť aj na dôchodku, prípadne budú nejakým spôsobom pokračovať v doterajších aktivitách. Výsledky potvrdili predpoklad teórie kontinuity, že dospeli v staršom veku sa pri adaptívnom rozhodovaní o dôchodku a životnom štýle na dôchodku snažia zachovať existujúce vnútorné a vonkajšie vzorce a uplatniť známe stratégie na svoju novú realitu. Dominancia kontinuity bola potvrdená aj vo výskume Schergera et al. (2011). Ich longitudinálny výskum ukázal, že po nástupe na dôchodok mali respondenti tendenciu pokračovať v rovnakých činnostiach bez ohľadu na zmeny v práci a veku. Kontinuálne vzorce boli identifikované aj v sociálno-ekonomických rozdieloch týkajúcich sa účasti na voľnočasových aktivitách.

## ***Prístup ku dôchodku založený na teórii životného behu***

Teória životného behu (angl. life course theory) je ďalší teoretický model, ktorý sa uplatňuje pri analýze dôchodku a adaptácie naň. Moen (1996) opisuje tento prístup a zdôrazňuje, že nástup na dôchodok je na jednej strane životnou tranzíciou, ktorú ovplyvňujú objektívne životné okolnosti, ale na druhej strane je to aj subjektívna transformácia identity, ktorá viac súvisí s osobnými preferenciami, charakteristikami a významami. Tak objektívne charakteristiky enviromentu, ako aj subjektívne charakteristiky jednotlivca ovplyvňujú kvalitu dôchodku a psychologické či fyziologické zdravie. Jednotlivec počas života prechádza dvomi odlišnými, ale navzájom prepojenými cestami. Prvou sú všetky cesty pozostávajúce z rôznych životných tranzícií, rolových zmien a trajektórií, a druhou sú vývinové zmeny zahrňujúce tranzície a trajektórie v psychologickom a fyziologickom zdraví.

Moen (1996) poskytol komplexný model teórie životného behu v kontexte adaptácie na dôchodok, ktorý je prezentovaný na obr. 5. Podľa toho modelu je pohoda na dôchodku výsledkom širokého spektra faktorov v historickom kontexte, ktorý predchádzajúcimi zážitkami v zamestnaní priamo stvárnjuje načasovanie a voľby dôchodku. Načasovanie a voľby týkajúce sa dôchodku reflektujú okrem objektívnych spoločenských požiadaviek aj osobné preferencie jednotlivca a pomáhajú mu získať kontrolu nad procesom adap-



Obr. 5. Model dôchodku a zdravia založený na teórii životného behu (Moen, 1996, s. 134)

tácie a ďalším životom. Štrukturálne a situačné požiadavky majú efekt najmä prostredníctvom spoločenských okolností a očakávaní (napr. vek odchodu do dôchodku, ekonomická situácia a pod.). Tieto faktory potom v ďalšom kroku ovplyvňujú subjektívne významy, ktoré si jednotlivci o dôchodku konštruujú, a tiež kognície (najmä presvedčenia), ktoré si o dôchodku vytvárajú. Moen pokladá za kľúčové kognície o seba-účinnosti na dôchodku, pričom seba-účinnosť chápe podľa Banduru (1994) ako subjektívne presvedčenie o tom, že jednotlivci dokážu vlastnými silami kontrolovať prostredie a zabezpečiť si naplnenie potrieb. Vysoká miera seba-účinnosti môže prispievať k vyššej pohode na dôchodku. Správanie má dôležitú úlohu pri zabezpečovaní zdravia na dôchodku. Moen (1996) zdôrazňuje najmä generatívne správanie (napr. starostlivosť o vnúčatá, sociálna angažovanosť, dobrovoľnícke aktivity a pod.). Tieto aktivity v dôchodkovom veku môžu dôchodcovi priniesť zmysluplný režim, pocit sociálneho začlenenia či iné benefity prispievajúce k zdraviu a subjektívnej pohode. V modeli je prítomná aj ekonomická pohoda, ako uvádza Moen (1996), ekonomicko-sociálny status môže silne ovplyvňovať psychologické a fyziologické zdravie, keďže vysoký status zvyšuje dostupné zdroje prispievajúce k zdraviu.

Teória životného behu bola aplikovaná či overovaná vo viacerých štúdiách. Quick a Moen (1998) poukázali, že teória životného behu ponúka užitočnú perspektívu pre pochopenie rozdielov medzi mužmi a ženami v adaptácii na dôchodok. Dingemans a Möhring (2019) aplikovali teóriu životného behu na využívanie práce na čiastkový úväzok po nástupe na dôchodok. Pokúsili sa

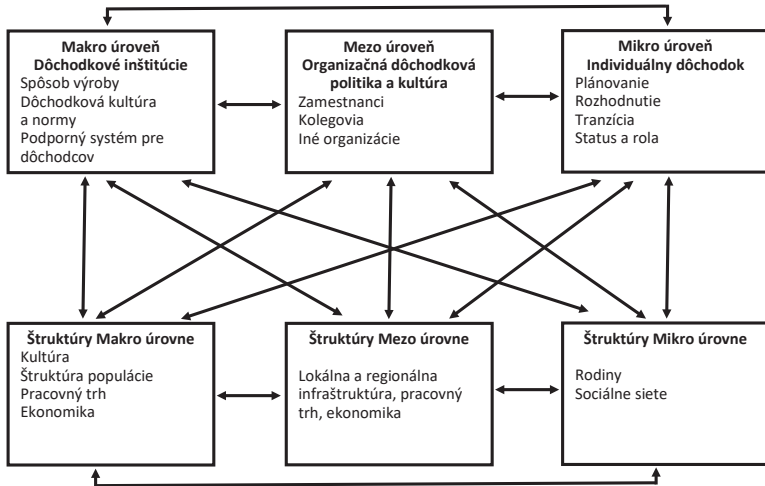
identifikovať, či história pracovných skúseností môže predikovať preferenciu takejto práce počas dôchodku. Preukázali, že prácu na skrátený úväzok preferovali jednotlivci, ktorí mali počas života skúsenosť s prácou na skrátený úväzok alebo pracovali ako samostatne zárobkovo činné osoby. Okrem nich sa pre takýto typ práce rozhodovali aj osoby s vysokým pracovným statusom a flexibilnou pracovnou kariérou. Podľa autorov sú ich výsledky potvrdením predpokladu teórie životného behu o tom, že osobná história hrá významnú úlohu v správaní na dôchodku.

## ***Multiúrovňový model dôchodku***

Tento model vychádza z kritiky príliš úzkeho zamerania doterajších modelov adaptácie na dôchodok. M. E. Szinovaczová (2013) poukazuje, že teórie ako aj výskumy adaptácie na dôchodok zväčša pristupujú k dôchodku ako k jednoúrovňovému fenoménu, napr. psychológovia z pohľadu jednotlivca, ekonómia z pohľadu ekonomickej situácie spoločnosti atď. Takýto prístup však podľa nej v súčasnosti neobstoí, keďže je zrejmé, že jednotlivé úrovne sa navzájom prelínajú, interagujú a súvisia, napr. individuálne pracovné kariéry sú silne závislé od pracovného trhu v danej krajine, ktorý je zas výrazne závislý od lokálnej ale aj celosvetovej ekonomiky. Szinovaczová vytvorila multiúrovňový model dôchodku s cieľom integrácie rôznych úrovní do celostného modelu (obr. 6).

Ako vidieť z obrázku, Szinovaczová rozoznáva tri základné úrovne, ktoré sú relevantné pre dobrú adaptáciu na dôchodok (viď hornú časť obr. 6). *Makro* úroveň je úroveň spoločnosti ako takej, jej kultúrnych noriem, celkovej kultúry prístupu k dôchodku a k dôchodcom, ako aj rozličných podporných systémov pre dôchodcov. *Mezo* úroveň sa týka rozličných organizácií, ktoré ovplyvňujú proces dôchodku. Najmä zamestnávateľia, kolegovia, ale aj finančné inštitúcie zabezpečujúce prípravu na dôchodok a pod. stimulujú rôzne očakávania a predstavy o dôchodku. Na *mikro* úrovni je to sám jednotlivec a jeho plánovanie dôchodku, rozhodovanie o dôchodku a správanie vo vzťahu k adaptácii na dôchodok. Obrázok naznačuje, že medzi jednotlivými úrovňami sú vzájomné vzťahy, napr. jednotlivci na mikro úrovni reagujú v závislosti od makro a mezo úrovne, ale takisto sa svojou aktivitou a správaním spolupodieľajú na hodnotách a normách svojej organizácie či spoločnosti.

Tranzíciu na dôchodok nemožno primerane chápať bez kontextu, v ktorom sa uskutočňuje. Kontext je prítomný aj na jednotlivých úrovniach (viď dolnú časť obr. 6). Na makro úrovni kontext zahŕňa kultúru ako takú, štruktúru populácie, napr. jej vekovú skladbu, ale aj všeobecný pracovný trh či



Obr. 6. Viacúrovňová perspektíva dôchodku (Szinovacz, 2013, s. 153)

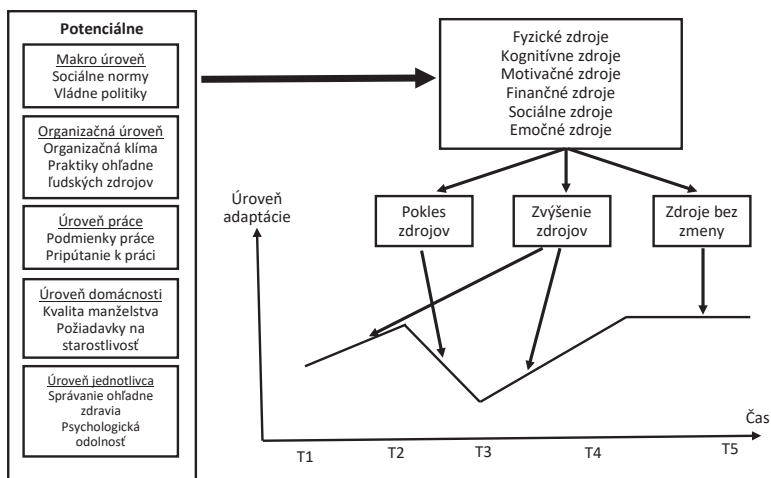
ekonomickú výkonnosť. Na mezo úrovni je to lokálne a regionálne prostredie, najmä jeho infraštruktúra, lokálny pracovný trh, či špecifiká regionálnej ekonomiky. Napokon, na mikro úrovni je to najmä rodina, ktorá tvorí základný kontext dôchodkovej tranzície na úrovni jednotlivca. V závislosti od konkrétnych osôb to môžu byť aj rôzne sociálne siete ako napr. náboženské skupiny, priatelia, záujmové skupiny a mnohé iné. Szinovaczová (2013) zdôrazňuje, že štruktúry na obrázku nie sú konečné a ich počet je vyšší.

Szinovaczová (2013) a spolu s ňou aj iní autori (napr. Wang & Shi, 2014), poukazujú na výhodu tohto modelu, ktorý, okrem iného, ponúka vhodný teoretický rámec pre výskumy zahrňujúce premenné z rôznych úrovní. Tým otvára možnosti širšie koncipovaných výskumných zámerov, ktoré môžu odhaliť širšie súvislosti procesu adaptácie na dôchodok nielen s premennými na individuálnej úrovni, ale aj s premennými širšieho kontextu. Szinovaczová to ukazuje aj v jednom zo svojich výskumov (Sinovacz, Martin, & Davey, 2014; Sinovacz, Davey, & Martin, 2015), kde skúmali efekt rôznych premenných (pochádzajúcich z makro, mezo aj mikro úrovne) na plány dôchodku. Preukázali viacero významných efektov, napr. ekonomická recesia zvýšila tendenciu odložiť odchod do dôchodku na neskôr. Multiúrovňový model dôchodku si ako teoretické východisko zobrali do svojho výskumu aj Topaová a Alcover (2015). Vychádzajúc z tohto modelu, pri predikcii úmyslov dôchodku (napr. preferencia skorého či neskorého odchodu do dôchodku) a adaptácie na dôchodok skúmali premenné na úrovni jednotlivca (vnímaná seba-účinnosť), ale aj kon-

textuálne faktory (identita starších pracovníkov v spoločnosti). Preukázali, že premenné zo všetkých úrovní majú efekt na preferencie súvisiace s dôchodkom, ako aj na kvalitu adaptácie.

## ***Dynamický, na zdrojoch založený model adaptácie na dôchodok (M. Wang)***

Tento prístup predstavuje adaptáciu na dôchodok ako proces závislý od dostupnosti zdrojov, ktoré má človek k dispozícii. M. Wang (2007) na základe doterajších výskumov identifikoval až 6 typov takýchto zdrojov, konkrétne *fyzické zdroje* (napr. svalovú silu), *kognitívne zdroje* (pamäť, kognitívne zručnosti), *motivačné zdroje* (napr. seba-účinnosť), *finančné zdroje* (príjem), *sociálne zdroje* (sociálne siete a sociálna opora) a *emočné zdroje* (napr. nálada, afektivita). Centrálnou premisou tohto modelu je, že dobrá adaptácia na dôchodok priamo závisí od toho, či má jednotlivec prístup k týmto zdrojom (Wang et al., 2011). Ak majú ľudia viac dostupných zdrojov, aby naplnili svoje potreby, budú prežívať menej ťažkostí pri adaptácii na dôchodok. Naopak, pokles dostupnosti zdrojov počas tranzície na dôchodok má negatívny dopad na adaptáciu. Na základe tohto modelu Wang et al. (2011) tvrdia, že adaptácia na dôchodok je longitudinálny proces, počas ktorého sa úroveň adaptácie mení ako funkcia individuálnych zdrojov a ich zmien. Dynamický model založený na



Obr. 7. Náčrt dynamického na zdrojoch založeného modelu adaptácie na dôchodok (Wang et al., 2011, s. 208)



zdrojoch ponúka aj výskumný rámec, keďže z neho vyplýva, že pre pochopenie adaptácie na dôchodok je potrebné zamerať sa na tie premenné, ktoré priamo ovplyvňujú dostupnosť zdrojov konkrétneho dôchodcu (Wang et al., 2011).

Svoj model vyjadril Wang grafickým náčrtom prezentovaným na obr. 7. Obrázok ukazuje, že úroveň adaptácie pri tranzícii na dôchodok sa mení v čase v závislosti od zmien zdrojov. Ak sa dostupnosť zdrojov zníži (T3), kvalita adaptácie poklesne. Ak sa dostupnosť relevantných zdrojov zvýši (T1, T4), kvalita adaptácie narastie. V prípade, že nedochádza k zmene zdrojov (T5), kvalita adaptácie tiež ostáva na rovnakej úrovni. Na ľavej strane obrázku sú znázornené antecedenty zdrojov. Wang et al. (2011) zdôrazňujú, že nejde o konečný zoznam antecedentov, skôr o ich ilustratívnu prezentáciu. Antecedenty majú význam v tom, že ovplyvňujú dostupnosť rôznych zdrojov počas adaptácie na dôchodok.

Od svojho vzniku bol tento model aplikovaný ako teoretický rámec vo viacerých výskumných štúdiách. Hansson et al. (2018, 2019, 2020) detailne skúmali vzájomné pôsobenie jednotlivých zdrojov z Wangovho modelu a ich súvislosti s úrovňou a zmenami v životnej spokojnosti počas tranzície na dôchodok (viac o ich výsledkoch uvádzame v poslednej časti tejto kapitoly). Čo sa týka potenciálnych antecedentov dostupnosti zdrojov, Topaová a Pra (2018) preukázali, že osobnostné charakteristiky môžu pomáhať k tomu, že sa zdroje počas života nakumulujú a sú v čase tranzície dostupné. Vo svojej štúdii identifikovali najmä pozitívny efekt optimizmu, ktorý prostredníctvom zdrojov ovplyvňuje kvalitu adaptácie na dôchodok. Dynamický model zdrojov sa dá aplikovať aj na plánovanie dôchodku, ako to bolo realizované v štúdii D. Y. Yeungovej a X. Zhoua (2017). Skúmali, či plánovanie dôchodku môže zvýšiť dostupnosť materiálnych, mentálnych či sociálnych zdrojov, a tým prispieť k vyššej úrovni duševnej pohody. V súlade s predpokladmi tohto modelu preukázali, že medzi fázami pred a po odchode do dôchodku zažívali dôchodcovia pozitívne zmeny súvisiace so zvýšením zdrojov. Výsledky tiež preukázali, že dôchodcovia, ktorí sa pripravovali na dôchodok, mali v počiatočnej fáze väčšie zdroje, ktoré časom prispeli k pozitívnym zmenám v duševnej pohode po odchode do dôchodku.

## **Špecifiká tranzície do dôchodku v súčasnosti**

Spomedzi všetkých tranzícií, ktorými jedinec vo svojej životnej pracovnej dráhe prechádza, patrila v minulosti tranzícia do dôchodku k tým najvýznamnej-

ším. V istom slova zmysle to platí aj v súčasnosti. V tranzícii do dôchodku sú totiž prítomné celoživotné skúsenosti a celá pracovná história; životná trajektória sa blíži k svojmu ukončeniu. Začiatok dôchodkového veku v porovnaní s inými medzníkmi oveľa pravdepodobnejšie prináša pohľady do minulosti, t. j. *bilancovanie* svojej doterajšej pracovnej dráhy. V súčasnosti však predĺžovanie dĺžky života jednotlivcov prináša – okrem iného – aj nové chápanie dôchodku, ktoré obsahuje *aj pohľad do budúcnosti*, t. j. očakávanie toho, čo ešte možno v tejto fáze života zmysluplne prežiť. Prepojenie dôchodku a starého veku sa oslabuje. Pre súčasné generácie dôchodcov sa dôchodok v ich vedomí upevnil ako pozitívne predĺženie života a vysoko hodnotené obdobie, ktoré štedro poskytuje príležitosti na voľný čas, pestovanie koníčkov, cestovanie, dobrovoľníctvo, ale aj na starostlivosť o vnúčatá a/alebo o starších členov rodiny. Sociálna dôchodková politika (penzia a predčasný dôchodok) sa stala pre jednotlivcov v ich vedomí oprávneným nárokom.

Obdobie života, ktoré je legislatívne uznané a dlhodobo považované za „dôchodcovské“, sa teda stáva *rozmanitejším*. Môže byť tiež bohatšie na iné ďalšie „pod-tranzície“. Predtým bol proces odchodu „na odpočinok“ jednoduchý, jednosmerný a nezvratný proces. Kto je a kto nie je dôchodca bolo v minulosti jednoznačné. Dnes môže byť tranzícia obdobím odloženého dôchodku, t. j. pokračovania v predchádzajúcom zamestnaní alebo začiatkom celkom novej kariéry alebo nového podnikania. V súčasnej literatúre o dôchodku sa už bežne používa termín *polo-dôchodok* (angl. semi-retirement), čo môže znamenať prácu na čiastkový úväzok, skrátený pracovný čas, prácu prerušovanú, opätovné nastúpenie do rôznych zamestnaní, popri penzii práca neplatená a ďalšie varianty a kombinácie (Denton & Spencer, 2009; Hershenson, 2016). Údaje z Veľkej Británie z roku 2015 napríklad informujú, že viac ako pätina (22 %) dôchodcov prešla pred úplným dôchodkom obdobím polovičného dôchodku a viac ako polovica (56 %) ľudí v produktívnom veku plánuje odísť najskôr do polo-dôchodku, kým sa dostanú do úplného dôchodku (Chiva, 2017)<sup>2</sup>. Znamená to, že cesty do dôchodku sa menia, a tým aj tranzícia do dôchodku môže mať rôznorodé podoby.

Súčasne tieto procesy značne rozmazávajú hranicu dôchodku ako medzníka novej životnej fázy, a tým aj spochybňujú jednoznačné vymedzenie statusu „dôchodca“. Je čoraz ťažšie (aj pre výskumníkov) určiť, kedy tranzícia do dôchodku začína, prebieha a končí. Viacerí autori začali v adaptácii na dôchodok oddeľovať prvú, relatívne *kratšiu fázu tranzície* zo stavu zamestnania do dô-

<sup>2</sup> Ako konštatuje A. Chiva (a mnohí ďalší autori) tento trend je v rozpore so zámermi väčšiny európskych vlád, ktoré usilujú motivovať ľudí k dlhšiemu zotrvaní v zamestnaní, čo je však ďalšia téma na analýzu.

chodku, a druhú, *dlhodobú po-dôchodkovú trajektóriu*, to jest život na dôchodku (Wang 2007; Wang & Shultz, 2010; Wetzel, Huxhold, & Tesch-Romer, 2016).

Wetzel et al. (2016) a Schmälzle et al. (2019) predpokladali a overili, že niektoré zmeny zasahujú čerstvých dôchodcov *na začiatku a krátkodobu* (zmena v sociálnom statuse), iné vyžadujú *dlhodobú adaptáciu* (zmeny v zdrojoch jednotlivcov; v ich výskume boli indikované predovšetkým vzdelaním). Úspešnosť tranzície a priebeh adaptácie teda závisia na intenzite a smere zmeny v sociálnom statuse v prvom, krátkodobom období. V dlhšej, po-dôchodkovej fáze viac závisí na zdrojoch, ktorými dôchodca/dôchodkyňa disponuje.

Aj keď sa javí, že väčšina ľudí sa novej situácii v dôchodku dobre adaptuje (Henning, Lindwall, & Johansson, 2016), bolo tiež zistené, že v miere prispôbenia existuje značná heterogenita. Ako sme už v tejto kapitole uviedli, menšia, ale stále značná časť čerstvých dôchodcov má problém zvládať svoje nové životné postavenie (Heybroek, Haynes, & Baxter, 2015; Muratore, Earl, & Collins, 2014; Pinguart & Schindler, 2007; Schmälzle, Wetzel, & Huxhold, 2019; Wang, 2007).

Pinguart a Schindler (2007) v longitudinálnom výskume zisťovali variabilitu životnej spokojnosti počas tranzície na dôchodok a na dôchodku. Predpokladali, že dopady dôchodku na jednotlivca sa líšia v závislosti od kontextu jeho života. Doterajšie rozporuplné výskumné výsledky o spokojnosti so životom na dôchodku môžu podľa nich znamenať, že rôzne výskumy skúmali a opisovali *rôzne sociálne skupiny a rôzne kohorty* dôchodcov. Pinguart a Schindler na veľkej vzorke počas ôsmich rokov overovali rôzne trajektórie životnej spokojnosti pred a po odchode do dôchodku. Identifikovali *tri rozdielne typy zmien životnej spokojnosti*. Najväčšia skupina účastníkov prejavila po vstupe do dôchodku veľmi malé a dočasné zvýšenie životnej spokojnosti, ktoré sa pomaly vracalo do pred-dôchodkovej úrovne s postupným miernym poklesom. Dve menšie podskupiny však po nástupe do dôchodku vykázali buď veľký dočasný nárast alebo veľký dočasný pokles spokojnosti, kým sa ich úroveň spokojnosti stabilizovala.

Výskumné výsledky tiež naznačujú, že priebeh tranzície do dôchodku v súčasnosti ovplyvňuje *časovanie dôchodku*, ale tiež *rôzne spôsoby odchodu* do dôchodku. Týka sa to napríklad toho, či ľudia odchádzajú do dôchodku zo zamestnania, po krátkodobej alebo dlhodobej nezamestnanosti, z dôvodu zdravotného postihnutia, alebo odchádzajú do dôchodku dobrovoľne verus nedobrovoľne (Sohier, Van Ootegem, & Verhofstadt, 2021). Wetzel, Bowen a Huxhold (2019) napríklad zistili, že ľuďom, ktorí boli v pred-dôchodkovom období nezamestnaní, vstup do dôchodku akoby zvýšil ich sociálny status

(v ich vedomí, aj z hľadiska spoločenského), a tým ich tranzícia do dôchodku bola v mnohých aspektoch pozitívnejšia než u zamestnaných ľudí, z ktorých viacerí vnímali pokles svojho sociálneho statusu v dôsledku nástupu do dôchodku.

Je zrejmé, že očakávania starších pracovníkov o spôsobe tranzície do dôchodku a dôchodku samom sa líšia v značnej miere v závislosti od ich finančného stavu a potreby ďalšieho príjmu. Ale tiež tu hrajú svoju úlohu sociálne a interpersonálne vzťahy: angažovanosť v doterajšej práci, spokojnosť s pracoviskom a spolupracovníkmi, rodinné záväzky a roly v starostlivosti o iných. Aj individuálne a osobnostné vlastnosti, ako uvedomovanie si svojho zdravotného stavu, pohoda (well-being) a celková životná spokojnosť, životné smerovanie, plány o voľnom čase a pod., ovplyvňujú nielen rozhodnutie odísť do dôchodku, ale aj prežívanie tranzitného obdobia a následnej pohody v dôchodku (Hansson, Buratti, Thorvaldsson, Johansson, & Berg, 2018; Hansson, Buratti, Thorvaldsson, Johansson, & Berg, 2020; Henning et al., 2021).

Ako sme už v predchádzajúcom texte uviedli, Hansson et al. (2018, 2019, 2020), rozvíjajúc Wangov dynamický model dostupnosti zdrojov v dôchodku, vyšli z predpokladu, že zdroje a celková životná pohoda sú silne prepojené a vzájomne sa ovplyvňujú. Primeranosť zdrojov generuje vyššiu pohodu. Súčasne vyššia pohoda zvyšuje pravdepodobnosť aktivity pri dosahovaní nových cieľov, ktoré povedú k zvýšeniu zdrojov. Zdroje v ich výskumoch – hodnotené podľa ich úlohy v tranzícii – zahŕňali seba-hodnotu, autonómiu, sociálnu podporu, seba-posúdené fyzické zdravie, seba-posúdené kognitívne schopnosti a základné finančné aktíva. Výsledky ukázali slabé, ale konzistentné súvislosti medzi zmenami vo vnímaných zdrojoch a zmenami v spokojnosti so životom v priebehu tranzície. Seba-hodnota, seba-hodnotené fyzické zdravie a celková kapacita zdrojov pozitívne súviseli so zmenami v pohode, a pohoda pozitívne súvisela so zmenami v seba-hodnote, autonómii, seba-hodnotenom fyzickom zdraví a seba-hodnotenými kognitívnymi schopnosťami. Celkovo ich najnovšie zistenia ukazujú, že vnímané zdroje sú dôležité pre životnú spokojnosť v procese odchodu do dôchodku, avšak súčasne celková životná spokojnosť vysvetľuje a zodpovedá za to, ako počas tohto procesu dôchodcovia vnímajú a hodnotia svoje vlastné zdroje.

## Záver

V tomto príspevku sme načrtli vybrané teoretické modely opisujúce proces a adaptáciu pri životných zmenách a tranzitných udalostiach. Opísali sme aj

niektoré špecifické modely, ktoré sa snažia vysvetliť ako tranzícia na dôchodok prebieha a s akými faktormi môže súvisieť jej úspešné zvládnutie alebo naopak, jej nezvládnutie. Aj keď jednotlivé modely sa od seba vo viacerých charakteristikách odlišujú, dá sa povedať, že pristupujú k tranzícii na dôchodok ako ku komplexnému a dlhodobému procesu, ktorého úspešné zvládnutie závisí najmä od schopnosti naplniť po nástupe na dôchodok spektrum svojich fyzických, mentálnych, sociálnych a kognitívnych potrieb. Istú integráciu ponúka Wangov dynamický model založený na zdrojoch (Wang et al., 2011), ktorý postihuje tak dynamiku zmien v procese tranzície, zdroje týchto zmien, ako aj širokú škálu rôznych antecedentov na individuálnej a celospoločenskej úrovni. Wangov model je v súčasnosti rozvíjaný, dopĺňaný a spresňovaný najmä vo vzťahu k psychologickým zdrojom. V krátkej podkapitole sme sa tiež pokúsili prezentovať vybrané empirické poznatky, ktoré súvisia so spoločenskými zmenami v chápaní dôchodku v súčasnosti a ich dopad na spôsoby tranzícií do dôchodku. Z nich vyplýva, že problematiku dôchodku nemožno vyňať zo spoločenského kontextu, keďže ten významne vstupuje do procesu plánovania, spôsobu tranzície, ako aj kvality adaptácie na dôchodok. Avšak nezanedbateľnú úlohu majú psychologické zdroje potrebné na zvládanie tranzície, vyjadrované čoraz častejšie v súhrnných pojmoch ako subjektívna pohoda a spokojnosť so životom.

## Literatúra

- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. Springer Publishing Co.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity based perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Atchley, R. C. (1993). Continuity theory and the evolution of activity in later adulthood. In J. R. Kelly (Ed.), *Activity and aging: Staying involved in later life* (pp. 5–16). Sage Publications, Inc.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Barnes-Farrell, J. L. (2003). Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision-making. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 159-187). New York: Springer Publishing Co.
- Bordia, P., Read, S., & Bordia, S. (2020). Retiring: Role identity processes in retirement transition. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 445-460. <https://doi.org/10.1002/job.2438>

- Bridges, W. (2009). *Managing transitions: Making the most of change*. Boston: Da Capo Press.
- Coleman, A. (1992). Coping with change: Focus on “retirement”? *International Review of Education*, 38(4), 438–443. <https://doi.org/10.1007/bf01102331>
- Coleman, A., & Chiva, A. (1992). *Coping with change – Focus on retirement*. London: Health Education Authority.
- Chiva A. (2017). Interventions in Life and Retirement Planning. In E. Parry & J. McCarthy (Eds.), *The Palgrave handbook of age diversity and work* (pp. 293–322). London: Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-46781-2\\_12](https://doi.org/10.1057/978-1-137-46781-2_12)
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging/Revue canadienne du vieillissement*, 28(1), 63–76. <https://www.muse.jhu.edu/article/265990>
- Dingemans, E., & Möhring, K. (2019). A life course perspective on working after retirement: What role does the work history play? *Advances in Life Course Research*, 39, 23–33. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2019.02.004>
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285–311. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410210751>
- Gratton, L., & Scott, A. (2016). *The 100-year life: Living and working in an age of longevity*. New York: Bloomsbury Inf.
- Hansson, I., Buratti, S., Thorvaldsson, V., Johansson, B., & Berg, A. I. (2018). Changes in life satisfaction in the retirement transition: Interaction effects of transition type and individual resources. *Work, Aging and Retirement*, 4(4), 352–366. <https://doi.org/10.1093/workar/wax025>
- Hansson, I., Buratti, S., Johansson, B., & Berg, A. I. (2019). Beyond health and economy: Resource interactions in retirement adjustment. *Aging & Mental Health*, 23(11), 1546–1554. <https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1506745>
- Hansson, I., Buratti, S., Thorvaldsson, V., Johansson, B., & Berg, A. I. (2020). Disentangling the mechanisms of retirement adjustment: determinants and consequences of subjective well-being. *Work, Aging and Retirement*, 6(2), 71–87. <https://doi.org/10.1093/workar/waz021>
- Henning, G., Lindwall, M., & Johansson, B. (2016). Continuity in wellbeing in the transition to retirement. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, 59, 225–237. <https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000155>
- Henning, G., Stenling, A., Bielak, A. A. M., Bjälkebring, P., Gow, A. J., Kivi, M., Muniz-Terrera, G., Johansson, B., & Lindwall, M. (2021). Towards an active and happy retirement? Changes in leisure activity and depressive symptoms during the retirement transition. *Aging & Mental Health*, 25(4), 621–631. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1709156>
- Hershenson, D. B. (2016). Reconceptualizing retirement: A status-based approach. *Journal of Aging Studies*, 38, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2016.04.001>

- Heybroek, L., Haynes, M., & Baxter, J. (2015). Life satisfaction and retirement in Australia: A longitudinal approach. *Work, Aging and Retirement, 1*, 166–180. <https://doi.org/10.1093/workar/wav006>
- Kübler-Ross, E. (2009). *On death and dying*. London and New York: Routledge. (Pôvodné vydanie 1969.)
- Latif, E. (2011). The impact of retirement on psychological well-being in Canada. *The Journal of Socio-Economics, 40*(4), 373–380. <https://doi.org/10.1016/j.soccec.2010.12.011>
- Lindwall, M., Berg, A. I., Bjälkebring, P., Buratti, S., Hansson, I., Hassing, L., ... & Johansson, B. (2017). Psychological health in the retirement transition: Rationale and first findings in the HHealth, Aging and Retirement Transitions in Sweden (HEARTS) study. *Frontiers in Psychology, 8*, 1634. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01634>
- Maggiore, C., Nihil, R., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). Development and validation of the Transition to Retirement Questionnaire. *Journal of Career Assessment, 22*(3), 505–523. <https://doi.org/10.1177/1069072713498684>
- Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(2), 131–144. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.131>
- Muratore, A. M., Earl, J. K., & Collins, C. G. (2014). Understanding heterogeneity in adaptation to retirement: A growth mixture modeling approach. *The International Journal of Aging and Human Development, 79*, 131–156. <https://doi.org/10.2190/AG.79.2.c>
- Nuttman-Shwartz, O. (2004). Like a high wave: Adjustment to retirement. *The Gerontologist, 44*(2), 229–236. <https://doi.org/10.1093/geront/44.2.229>
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging, 22*, 442–455. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.442>
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(1), 44–64. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.1.44>
- Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *The International Journal of Aging & Human Development, 33*(2), 151–169. <https://doi.org/10.2190/6RPT-U8GN-VUCV-POTU>
- Scherger, S., Nazroo, J., & Higgs, P. (2011). Leisure activities and retirement: Do structures of inequality change in old age? *Ageing & Society, 31*(1), 146–172. <https://doi.org/10.1017/S0144686X10000577>
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist, 9*(2), 2–18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Schlossberg, N. K. (2009). *Revitalizing retirement: Reshaping your identity, relationships, and purpose*. American Psychological Association.



- Schmälzle, M., Wetzel, M., & Huxhold, O. (2019). Pathways to retirement: Are they related to patterns of short- and long-term subjective well-being? *Social Science Research*, 77, 214–229. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.10.006>
- Szinovacz, M. E. (2013). A multilevel perspective for retirement research. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 152–173). Oxford, England: Oxford University Press.
- Szinovacz, M. E., Davey, A., & Martin, L. (2015). Did the great recession influence retirement plans? *Research on Aging*, 37(3), 275–305. <https://doi.org/10.1177/0164027514530171>
- Szinovacz, M. E., Martin, L., & Davey, A. (2014). Recession and expected retirement age: Another look at the evidence. *The Gerontologist*, 54(2), 245–257. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt010>
- Sohier, L., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2021). Well-being during the transition from work to retirement. *Journal of Happiness Studies*, 22, 263–286. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00228-6>
- Topa, G., & Pra, I. (2018). Retirement adjustment quality: Optimism and self-efficacy as antecedents of resource accumulation. *Applied Research in Quality of Life*, 13(4), 1015–1035. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9571-2>
- Topa, G., & Alcover, C.-M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi-sample study. *The Career Development International*, 20(4), 384–408. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0129>
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172–206.
- Wetzel, M., Bowen, C. E., & Huxhold, O. (2019). Level and change in economic, social, and personal resources for people retiring from paid work and other labour market statuses. *European Journal of Aging*, 16, 439–453. <https://doi.org/10.1007/s10433-019-00516-y>
- Wetzel, M., Huxhold, O., & Tesch-Romer, C. (2016). Transition into retirement affects life satisfaction: Short- and long-term development depends on last labor



market status and education. *Social Indicators Research*, 125, 991–1009.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-0862-4>

Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 1300. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300>

## 2. PLÁNOVANIE DÔCHODKU

*Viera Bačová*

### Úvod

S rastúcim záujmom o dôchodok sa pozornosť začína venovať viacerým aspektom procesu "stávania sa dôchodcom", keď sa o tomto procese uvažuje v celej jeho komplexnosti. Donedávna sa totiž skúmali predovšetkým témy ako vstup do dôchodku, prispôsobovanie sa dôchodku a spokojnosť v dôchodku, čiže procesy prevažne po-dôchodkové. Avšak už pred dvadsiatimi rokmi Ekerdt so svojimi kolegami napísali, že "vysvetlenie správania ľudí v súvislosti s dôchodkom by sa mohlo značne zlepšiť, ak by sme uznali, že zamestnaní ľudia sa zaujímajú o dôchodok oveľa skôr než táto udalosť nastane" (Ekerdt, Kosloski, & DeViney, 2000, s. 3).

V tejto kapitole sa preto budeme venovať otázkam, ako sa v záležitostiach dôchodku angažujú – prípadne neangažujú – ľudia v preddôchodkovom veku. Konkrétne uvedieme, čo je známe o nasledujúcich témach: akými problémami, ktoré sú spojené s dôchodkom, sa zamestnanci zaoberajú v preddôchodkovom období svojho pracovného života? Kedy ich začnú riešiť? Čo všetko je možné zahrnúť pod názvy ako príprava na dôchodok, plánovanie dôchodku, alebo angažovanosť vo veciach dôchodku už pred dôchodkom? Čo plánovaniu na dôchodok predchádza, aké má dôsledky, a čo všetko obsahuje?

### Fázy procesu dôchodku

V porovnaní s minulosťou sa dnes čoraz viac akceptuje, že dôchodok nie je len jednorazová záležitosť (Damman, 2017; Henkens et al., 2018; Kojola & Moen, 2016), ale je to komplexný proces, ktorého začiatok možno nájsť dokonca už pri nástupe do prvého zamestnania (na Slovensku napríklad v podobe nutnosti

vtedy sa rozhodnúť o vstupe do dôchodkových pilierov, pozri o tom Bačová, Dudeková, Valuš, & Baláž, 2017). Aby lepšie opísali a porozumeli celému procesu dôchodku, Wang so svojimi kolegami predstavili heuristický "časový model dôchodkového procesu" (Shultz & Wang, 2011; Wang & Shi, 2014; Wang & Shultz, 2010). Podľa tohto modelu dôchodkový proces zvyčajne pozostáva z troch rozsiahlych a postupných fáz: (1) plánovanie dôchodku, (2) rozhodovanie o dôchodku a (3) tranzícia a adaptácia na dôchodok. Dôchodok začína "vzdialenejšou prípravnou a plánovacou fázou pred dôchodkom (plánovanie dôchodku), keď si jednotlivci začínajú predstavovať, čo ich dôchodok môže obsahovať" (Wang & Shi, 2014, s. 215). Vo fáze plánovania existujú menšie a kratšie časové segmenty, ktorými jednotlivci pred dôchodkom prechádzajú, a ktorým sa v tejto kapitole budeme venovať. Je dobré pripomenúť, že i keď sa zameriavame na fázy pred dôchodkom, uvedomujeme si, že je to len jedna časť rozsiahlejšieho dôchodkového procesu, ktorým jednotlivcov postupne prechádza.

Tranzícia do dôchodku sa považuje za najpredvídateľnejšiu fázu pracovnej kariéry. Aj to zdôvodňuje, že proces dôchodku začína oveľa skôr, nielen presne v tom časovom bode, keď pracujúci človek končí zamestnanie a vstupuje do dôchodku. Keď sa výskumníci zaoberajú pred dôchodkovým obdobím, nazývajú ho rôzne. Používajú termíny a spracúvajú teórie o *zapojení/angažovaní* pracovníkov vo veciach dôchodku, *anticipačnej socializácii*, *reflexívnom plánovaní* života, alebo priamo *plánovaní* či *príprave odchodu do dôchodku*. Stručne uvedieme tieto prístupy, ktoré predstavujú teoretické východiská skúmania plánovania dôchodku.

## ***Zapojenie/angažovanie pracovníkov vo veciach dôchodku***

Ekerdt so svojimi kolegami (Ekerdt, Hackney, Kosloski, & DeViney, 2001; Ekerdt, Kosloski, & DeViney, 2000) vychádzajú vo svojich výskumoch z viacerých klasických teórií dôchodku (najmä z teórie rolí a teórie kontinuity). Autori vo viacerých článkoch konštatujú, že každá teória dôchodkového správania alebo rozhodovania o dôchodku obsahuje ako základný „meta-model“ predstavu o starších pracovníkoch, ktorí sú „na ceste do dôchodku“ a majú v súvislosti s dôchodkom svoje preferencie a plány. Očakávajú, a očakáva sa od nich, odchod do dôchodku. Tieto očakávania sú spoločensky aj personálne normatívne. Do vedomia zamestnancov ich prináša a aktualizuje ich postupujúci vek a prevládajúce sociálne normy na rôznych úrovniach: spoločenskej, zamestnávateľskej, rodinnej i osobnej. Pred dôchodkové, podľa slov Ekerdta, „rozšírené“ angažovanie a rozhodovanie o dôchodku sa prejavuje v plánoch, zámeroch a aktivitách smerovaných k dôchodku, ktoré viac alebo menej pred dôchodcovia uskutočňujú. Pozoruhod-

né je, že Ekerdt sa zaujímal aj o tých preddôchodcov, ktorí podľa vlastných výpovedí vo výskumoch nezneli vo vzťahu k dôchodku “plánujúco alebo premýšľajúco”.

## ***Anticipačná socializácia***

Anticipačná socializácia je konceptom teórie rolí. Opisuje proces prebiehajúci pred nástupom do novej sociálnej role, ktorý pomáha pri zmene tým, že jednotlivec sa dopredu angažuje a učí normy pre novú rolu. V súvislosti s dôchodkom sa termín „anticipačná socializácia“ používa synonymne s termínmi neformálne plánovanie dôchodku, príprava na dôchodok a psychologické plánovanie. V roku 1985, keď sa ešte skúmala problematika dôchodku len u mužov, Evans, Ekerdt a Bosse (1985) u svojich respondentov pomerne podrobne analyzovali časovú blízkosť dôchodku a anticipačné angažovanie vo veciach dôchodku. Výsledky ukázali, že preddôchodkové angažovanie sa zvyšovalo s blízkosťou dôchodku, a to aj u tých mužov, ktorí sa dôchodku obávali, alebo boli so svojou prácou a zamestnaním veľmi spokojní. Závery z výskumov, že anticipovanie dôchodku spojené s angažovaním vo veciach dôchodku je norma, ovplyvňovali ďalších autorov, ktorí na to nadväzovali (napr. Curl & Ingram, 2013; Reitzes & Mutran, 2004; Winston & Barnes, 2007). Súčasné skúmania odкрývajú aj napätia v anticipačných očakávaniach a komunikáciách o dôchodku (Anderson & Gettings, 2020). Napätia sa týkajú chronologického veku dôchodku, spôsobu tranzície do dôchodku, vzťahu dôchodku a staroby a obrazov staršieho a starého veku. U mladšej, ale aj staršej generácii sú navodené celospoločenskými, ekonomickými a demografickými zmenami, zmenami vo svete práce a chápaní kariéry a následne meniacimi sa individuálnymi konceptualizáciami toho, čo znamená vek a dôchodok (Bačová, 2021a, Bačová, 2021b). To ovplyvňuje aj spôsoby a formy plánovania na dôchodok.

## ***Reflexívne plánovanie života a dôchodku***

Margaret Dentonová so svojimi spolupracovníkmi (Denton et al., 2004) rozpracovala koncepčný model, ktorý opisuje rôzne druhy prípravy jednotlivca na život v neskoršom veku, vrátane veku dôchodkového. Model vychádza z perspektívy životného cyklu a je inkluzívny. To znamená, že okrem osobnej roviny zahrňuje do plánovania aj využívanie programov a benefitov poskytovaných pre ľudí staršieho veku štátom a/alebo zamestnávateľmi. Model súčasne rešpektuje veľkú rozmanitosť životných skúseností a trajektórií jednotlivcov. Vychádza z predpokladu, že neskoršie fázy života jednotlivca

vytvárajú podmienky a situácie vyššieho spoločenského a finančného rizika pre starších ľudí. Preto aj na strane jednotlivca je potrebné tieto riziká a straty uznať. Ale nielen to. Jednotlivec potrebuje (v istom slova zmysle je to pre neho nevyhnutné) stratám porozumieť, predvídať a primerane ich manažovať. To všetko má viesť k „reflexívnemu plánovaniu“, to jest takému, ktoré obsahuje plánovanie neskoršieho života na troch úrovniach: verejná ochrana, seba-zabezpečenie a seba-ochrana (*public protection, self-insurance, and self-protection*)<sup>1</sup>. Podobne ako Ekerdt so svojimi spolupracovníkmi, aj Dentonová et al. (2004) vo svojom kvalitatívnom výskume „odhalili“ malú skupinu neplánovačov, ľudí žijúcich „zo dňa na deň“, ktorí neplánovali vôbec alebo len veľmi málo, či už na dôchodok a/alebo starobu. S koncepciou reflexívneho plánovania ďalej pracujú viacerí autori (Muratore & Earl, 2010; Kerry, 2018; Sörensen, Missell, Eustice-Corwin, & Otieno, 2021).

## ***Plánovanie/príprava odchodu do dôchodku***

Vývoj nazerania na plánovanie dôchodku možno ilustrovať porovnaním „klasickéj“ štúdie Adamsa a Raua z roku 2011 a štúdie autorov van Solingeová, Damman a Hershey publikovanej o desať rokov neskôr (2021). Adams a Rau svoju štúdiu nazvali príhodne „*Neodkladaj na zajtra, čo môžeš urobiť dnes. Plánovanie na dôchodok*“. Na pragmatické otázky – „*Čo budem (v dôchodku) robiť? Ako si to budem môcť dovoliť? Kde budem bývať? S kým to budem zdieľať?*“ – poskytli odpovede v podobe prehľadu vtedajších súvislostí inštitútu dôchodku, literatúry, opisu výskumných empirických zistení a ich praktických implikácií.

V priebehu desaťročia sa síce pozvoľna, ale o to dramatickejšie mení spôsob, akým sa pracovníci v neskorom veku pozerajú na blížiacu sa etapu svojho života v dôchodku. Ich plány čoraz častejšie obsahujú aj „staré“ či „nové“ pracovné aktivity i po vstupe do dôchodku, či už ide o aktivity platené a/alebo dobrovoľnícke. Aj preto sa súčasný empirický výskum pred dôchodkového plánovania zameriava na plánovanie zapájania do práce aj po vstupe do dôchodku. Skúmajú sa štrukturálne a osobnostné prediktory pracovného zapojenia, či už ide o sociálno-demografické charakteristiky alebo individuálne zdroje a možnosti. V už zmienenej štúdii, ktorú van Solingeová, Damman a Hershey (2021) nazvali „*Adaptácia alebo explorácia? Porozumenie plánom starších pra-*

<sup>1</sup> V prípade dôchodku je to štátna či zamestnávateľská penzia, individuálne príspevky do dôchodkových fondov ako vlastné osobné finančné zabezpečenie na dôchodok a nefinančné aktivity ako napr. príprava pre prevenciu choroby alebo nespôsobilosti, udržanie vysokého fyzického a kognitívneho fungovania a angažovanosti v sociálnych a produktívnych aktivitách.

covníkov o platenej a dobrovoľníckej práci po odchode do dôchodku“ kontrastujú starší prístup, ktorý dôchodok chápe ako „koniec kariéry“ a teda definitívnu stratu pracovnej role (klasické teórie dôchodku) s novým prístupom, ktorý chápe dôchodok ako integrálnu súčasť kariéry. V úplnom protiklade s „klasickým“ prístupom dôchodok považujú za takú fázu kariérneho rozvoja, ktorá môže starším ľuďom poskytnúť príležitosti na rast a regeneráciu (pozri aj Wang & Shi, 2014).

## Angažovanie v dôchodku u preddôchodcov

Ekerdt so svojimi spolupracovníkmi uviedli ako prvú myšlienku, že zamestnaní ľudia sa angažujú vo veciach dôchodku už dlhšie pred udalosťou samotnou (Ekerdt, Kosloski, & DeViney, 2000). Mnoho ďalších autorov potvrdilo, že príprava alebo plánovanie dôchodku sa stáva aktuálnym najmä po 50. roku života (Barbosa, Monteiro, & Murta, 2016; Noone, Stephens, & Alpass, 2009; Zani-boni, Topa, & Balducci, 2021). Vtedy sa myšlienka vstupu do dôchodku stáva relevantnou pre takmer všetkých zamestnancov. Preddôchodcovia začínajú intenzívnejšie rozvíjať postoje k odchodu do dôchodku a životu na dôchodku, špecifikujú svoje očakávania, zámery a ciele, a prípadne aj začnú podnikáť konkrétne kroky na zabezpečenie svojho budúceho života v dôchodku.

Avšak vzhľadom na značnú variabilitu času a veku tranzície do dôchodku, chronologický vek je len približným ukazovateľom skutočnej blízkosti dôchodku. Ekerdt, Kosloski a DeViney (2000) overili, že presnejšou mierou sú vlastné názory pracovníkov na svoju časovú blízkosť k dôchodku. V ich výskumoch pracovníci, ktorí odhadovali svoju bližšiu tranzíciu, častejšie uvádzali premýšľanie a rozprávanie o dôchodku, zatiaľ čo pracovníci, ktorým – podľa ich samých – ostávalo viac času v zamestnaní, uvádzali pre seba nižšiu aktuálnosť dôchodku. Okrem toho, konštatujú Ekerdt et al. (2000), odhady, ktoré zamestnanci robia o svojom ostávajúcom čase v zamestnaní, vyjadrujú nielen termín nástupu do dôchodku, ale aj ich vlastný výklad toho, o čom – podľa nich – ich tranzícia do dôchodku bude.

## Následky ne/plánovania dôchodku

Viacero empirických štúdií a meta-analýz naznačuje, že plánovanie a príprava na dôchodok ovplyvňuje celý rad dôsledkov súvisiacich s dôchodkom (Barbosa et al., 2016). Prvým skúmaným dôsledkom plánovania dôchodku je, že plánovanie dôchodku podporuje úspešnú adaptáciu na dôchodkový život, *kvalitu*

života na dôchodku a *zdravie* (Hurtado & Topa, 2019; Wang, Henkens, & van Solinge, 2011). Toto všetko môže prebiehať v menšej miere ak plánovanie absentuje.

Meta-analýza Gabriely Topaovej a jej kolegov (2009) poukázala na významný a pozitívny vzťah medzi dôchodkovým plánovaním a *spokojnosťou v dôchodku*. Yeungová a Zhou (2017) nedávno zistili, že dôchodcovia s vyššou prípravou do dôchodku získali v počiatkovej fáze odchodu do dôchodku *väčšie zdroje*, a to neskôr prispievalo k pozitívnym zmenám v *pohode* po odchode do dôchodku. Zistenie je v súlade s dynamickým modelom dôchodku založeným na zdrojoch (Wang et al., 2011). Podľa tohto modelu preddôchodkové plánovacie aktivity môžu zvýšiť celkové zdroje dôchodcov, t. j. materiálne, mentálne aj sociálne zdroje, a tým výrazne prispieť k lepšej psychologickej a fyzickej pohode po odchode do dôchodku, ako to aj potvrdil výskum Yeungovej a Zhoua (2017). Plánovacie preddôchodkové aktivity zvyšujú tiež sebavedomie a istotu jednotlivca v dôchodkových záležitostiach (Liu, Bai, & Knapp, 2021; Muratore & Earl, 2015).

V súvislosti s týmito zisteniami viacero výskumníkov zdôrazňuje, že je dôležité lepšie poznať a porozumieť celej fáze prípravy na dôchodok (Adams & Rau, 2011). Zaujímavé zistenie priniesol výskum Yeungovej (2013). Skúmala vplyv štyroch typov plánovacích aktivít pred dôchodkom (*finančné, zdravotné, spoločenské kontakty a psychologické plánovanie*) na adaptáciu na dôchodok vo vzorke čínskych dôchodcov. Zistila, že preddôchodkové plánovanie predikovalo zmeny v psychickom zdraví, ale nie vždy pozitívne; záviselo to od typu plánovacích aktivít. Vyššia miera psychologického plánovania sa spájala s pozitívnymi postojmi k dôchodku a s vyššou pohodou. Avšak vyššia miera plánovania v oblasti spoločenského života sa spájala s vyšším psychickým stresom prežívaným počas tranzície do dôchodku. Toto zistenie naznačuje, že nie všetky činnosti a oblasti plánovania dôchodku pozitívne prispievajú k psychologickej pohode. Yeungová ponúka ako vysvetlenie možnosť, že doména sociálnych kontaktov obsahovala očakávanie rizika, konkrétne stratu žiaducich a želaných sociálnych kontaktov, a tiež obavy z hľadania nových sociálnych sietí, čo môže pôsobiť negatívne až depresívne. Niektoré anekdotické zistenia tiež naznačujú, že ak je plánovanie dôchodku široko diskutované v rodine, môže sa pre preddôchodcu, resp. preddôchodkyňu tiež stať zdrojom stresu.

## **Antecedenty plánovania dôchodku**

V súvislosti s plánovaním dôchodku bol skúmaný rad faktorov, ktoré predchádzajú, resp. podmieňujú či predikujú plánovanie zdravotných, sociálnych a fi-

nančných aspektov dôchodku. Faktory sú všeobecne rozdeľované do dvoch skupín: premenných sociálno-ekonomických a psychologických (Wang & Shultz, 2010).

Ako sme už uviedli v predchádzajúcom texte, vek vo všeobecnosti koreluje s plánovaním dôchodku (Ekerdt et al., 2001), s pribúdajúcim vekom (a očakávaním vstupu do dôchodku) pribúda plánovanie. Niektoré *rodové rozdiely* v plánovaní dôchodku sa prelínajú s vekom: pribúdanie veku sa spája s väčším finančným plánovaním u mužov, ale s väčším plánovaním zdravotných aktivít u žien. Bez ohľadu na vek, ženy tiež viac plánujú svoje interpersonálne vzťahy a voľný čas v porovnaní s mužmi (Petkoska & Earl, 2009). Ďalším faktorom je úroveň vzdelania, ktorá pozitívne súvisí s plánovaním zdravia (Petkoska & Earl, 2009). Vzdelanejší jedinci okrem toho viac plánujú finančné dôsledky dôchodku v porovnaní s menej vzdelanými pracovníkmi. So vzdelaním súvisí *príjem* a sociálno-ekonomický status. Jednotlivci s vyšším príjmom, vzdelaním a SES vo všeobecnosti vykazujú lepšie finančné plánovanie, a to platí aj pri finančnom plánovaní na dôchodok (Bačová & Baláž, 2014; Noone, Stephens, & Alpass, 2010).

Z osobnostných premenných Griffin, Loe a Hesketh (2012) zistili dve osobnostné vlastnosti, ktoré ovplyvňujú plánovanie dôchodku u starších pracovníkov. Prvou bola *proaktivita*, vlastnosť spojená s vysokou sebakontrolou, zameraním na budúcnosť a aktívnou snahou meniť a zlepšovať svoje prostredie. Druhou vlastnosťou bola *časová orientácia*. Jednotlivci s vysokou mierou *časového diskontovania*, to znamená tí, ktorí uprednostňovali menšiu odmenu v blízkej budúcnosti pred väčšou odmenou vo vzdialenejšej budúcnosti, menej plánovali svoj dôchodok (Griffin et al., 2012).

Z motivačných premenných neprekvapuje, že *stanovenie konkrétnych a náročných cieľov* pozitívne predpovedalo plánovanie dôchodku (Petkoska & Earl, 2009), čo platilo pri všetkých cieľoch – všeobecných, finančných, sociálnych kontaktov, voľno-časových a pracovných. Pracovníci s *pozitívnym postojom k dôchodku*, ktorí súčasne vnímali, že plánovanie dôchodku je spoločensky schvaľované a cítili sa schopní plánovať svoj dôchodok, prejavovali vyššiu úroveň plánovania. Naopak, *negatívne postoje k dôchodku* znižovali pravdepodobnosť zapojenia do plánovania dôchodku (Griffin et al., 2012). Aj nedávny výskum Chana, Chunga a Yeungovej a (2020) potvrdil, že postoje k dôchodku vysvetľujú vzťah medzi prípravou na dôchodok a pohodou po odchode do dôchodku. Považuje sa tiež za potvrdené, že s plánovaním dôchodku pozitívne súvisia aj *postoje k práci* a *blízky vzťah zamestnanca k svojej práci*, čo pracovníci vyjadrujú v hodnotení práce, spokojnosťou s prácou, ale aj charakteristikami práce samotnej (Kerry, 2018).



## Druhy a stupne plánovania dôchodku

Angažovanie v otázkach dôchodku v preddôchodkovom veku zahŕňa viacero rôznorodých mentálnych procesov a aktivít, ktorými sa zamestnanci snažia (alebo nie) zabezpečiť svoju adaptáciu na dôchodok a pohodu v dôchodku. V literatúre možno nájsť niekoľko pokusov o kategorizáciu týchto prípravných aktivít. Elder a Rudolph (1999) napríklad oddeľujú uvažovanie o dôchodku a prijímanie konkrétnych opatrení na dôchodok. Overili, že *aktívne plánovanie* dôchodku (t. j. plánovacie aktivity) bolo efektívnejšie ako *pasívne plánovanie* (t. j. „len“ premýšľanie o dôchodku).

„Časový model dôchodkového procesu“, ktorý uviedli Wang a Shi (2014), uvádza úplný začiatok dôchodkového procesu ako „*neformálne plánovanie*“, ktoré ďalej vedie k hlbšiemu a zjavnejšiemu „*formálnemu plánovaniu*“ dôchodku. Curl a Ingram (2013), Earlová a Archibaldová (2014) a Elder a Rudolph (1999) poskytujú podporu pre toto delenie a vo svojich štúdiách rozlišujú dve podobné fázy preddôchodkového plánovania.

Aj Kerry (2018) vo svojom prehľade uvádza tradičné prístupy k plánovaniu dôchodku, ktoré boli zamerané na *formálne* versus *neformálne* plánovanie dôchodku a *finančné* versus *nefinančné* plánovanie. V odbornej, ale aj v populárnej literatúre dlho prevládal záujem o finančné plánovanie dôchodku, o ktorom je tiež najviac výskumov. Kerry tiež upozorňuje na to, že dva termíny: dôchodkové *plánovanie* a *príprava* na dôchodok, sa často zamieňajú a nerozlišujú. Podľa neho rozdiel spočíva najmä v kritériu intencionality.

Prvý stupeň, t. j. neformálne plánovanie dôchodku, obsahuje úvahy, v ktorých preddôchodca začína uvažovať o myšlienke na dôchodok. Možnosť a predstavu o dôchodku diskutuje s priateľmi, členmi rodiny, kolegami. To mu pomáha spresňovať svoje predstavy a očakávania dôchodkového života, uvedomovanie si svojich zdrojov na dôchodok a tiež formulovanie obáv spojených s dôchodkom.

Druhý stupeň už obsahuje zámerné a zjavné plánovanie dôchodku, to znamená stanovenie konkrétnejších cieľov a krokov s cieľom dosiahnuť po odchode do dôchodku želaný stav, a preto ho možno označiť ako fázu plánovania dôchodku (Wang & Shi, 2014). Prvú aj druhú etapu (t. j. uvažovanie o dôchodku a plánovanie dôchodku) možno spolu označovať aj ako „preddôchodkovú angažovanosť“.

## Oblasti plánovania dôchodku

V rozlíšení rôznych oblastí plánovania sú najviac známe práce Jacka H. Noonea a jeho kolegov, najmä práca z roku 2010, v ktorej pri príprave svojej Škály pro-

cesu plánovania dôchodku (*Retirement Planning Scale, PRePS*)<sup>2</sup> rozlišujú štyri oblasti dôchodkového plánovania, konkrétne *finančnú oblasť, zdravie, životný štýl a psycho-sociálne plánovanie* (pozri tiež Seidl, Neiva, Noone, & Topa, 2021).

*Finančné plánovanie* pomáha jednotlivcom dosiahnuť finančné zabezpečenie, napríklad snahou o dosiahnutie čo najvyššej štátnej penzie, pravidelným sporením/investovaním alebo pomocou vlastníctva majetku. K neformálnym postupom finančného plánovania patria využívanie finančného poradenstva, vzdelávacích kurzov a materiálov, sledovanie informácií v médiách a pod.

*Plánovanie zdravia* a jeho meranie je v literatúre o dôchodkoch pomerne nové. Vzhľadom na dôležitosť zdravia pre starších ľudí však možno očakávať, že niektorí jednotlivci už v strednom veku budú v tejto oblasti upravovať svoje správanie s výhľadom dlhodobého dobrého zdravia. Zdravotné plánovanie na dôchodok sa zameriava na udržanie fyzického zdravia, napr. pravidelnými lekáorskými kontrolami, primeranou životosprávou a stravovaním a fyzickým cvičením.

*Plánovanie životného štýlu* sa týka najmä trávenia času, ktorý sa pre dôchodcu uvoľní a rozšíri absenciou zamestnania. Zaraduje sa sem napríklad plánovanie ďalšieho vzdelávania a/alebo zamestnania po odchode do dôchodku, občianska, príp. politická angažovanosť, dobrovoľníctvo, usporiadanie bývania, priateľstvá, rekreácia a záľuby, pripojenie k záujmovým klubom a krúžkom.

Cieľom *psycho-sociálneho plánovania* je psychologická príprava na adaptáciu na zmeny vo vzťahoch a zmeny vlastnej identity po odchode do dôchodku. Môže prebiehať napríklad účasťou na prípravných seminároch, rozhovormi s priateľmi, čítaním kníh o zmenách počas tranzície do dôchodku alebo získavaním informácií inými spôsobmi.

Hamm, Heckhausen, Shane, Infurna a Lachman (2019) skúmali u dospelých ľudí, mladých, v strednom veku a starších až do veku 75 rokov, angažovanosť v šiestich životných doménach (*práca, vzťahy s deťmi, manželský/partnerský vzťah, zdravie, financie, starostlivosť o iných ľudí*). Na ich skúmaní je pozoruhodné, že nezisťovali angažovanosť v jednotlivých oblastiach izolovane, ale zamerali sa na interakcie medzi angažovanosťami v týchto životných oblastiach. Vychádzali z toho, že ľudia najčastejšie súbežne sledujú rôzne ciele v rôznych doménach, a preto identifikovanie profilov angažovanosti bude lepšie vyjadrovať ekologickú realitu ľudského života. Ďalším východiskom ich výskumu bolo, že interakcie medzi životnými doménami sú zaujímavé práve počas významných životných predelov, ku ktorým tranzícia do dôchodku patrí. V ich výsledkoch sa ukázali tri profily interakcií medzi doménami pred dôchodkom,

<sup>2</sup> Pre prehľad ďalších meracích nástrojov plánovania dôchodku pozri kapitolu Lucie Kočíšovej v tejto monografii.

ktoré však u participantov pretrvávali aj po tranzícii do dôchodku. Tri najčastejšie profily interakcií životných oblastí nazvali (1) vysoká angažovanosť, (2) nízka pracovná angažovanosť a (3) mierna angažovanosť.

*Vysoká angažovanosť* bola definovaná najvyššou úrovňou angažovanosti vo všetkých šiestich doménach (práca, dieťa/deti, manžel/ka, zdravie, financie, iní ľudia) pred dôchodkom a po odchode do dôchodku. Profil vysokej angažovanosti predstavoval najväčšiu skupinu participantov, tvoril 76 % z celkovej vzorky pred dôchodkom a 72% zo vzorky po odchode do dôchodku. *Nízka pracovná angažovanosť* bola definovaná relatívne vysokou úrovňou angažovanosti vo väčšine zo šiestich domén s výraznou výnimkou pracovnej angažovanosti. Jednotlivci v tomto profile uvádzali veľmi nízku úroveň pracovného nasadenia v porovnaní so svojimi rovesníkmi v ostatných dvoch profiloch. *Mierna angažovanosť* bola definovaná ako mierna angažovanosť v štyroch zo šiestich domén (manžel/ka, zdravie, financie, iní). Avšak tí, ktorí mali profil mierneho zapojenia, uvádzali relatívne vysoké úrovne pracovného zapojenia a relatívne nízku úroveň angažovanosti s deťmi.

Čo vyplýva z týchto výsledkov pre skúmanie plánovania dôchodku? V prvom rade potreba takýchto komplexnejších a premyslenejších výskumov, ktoré by neizolovali jednotlivé vybrané premenné ako samostatne pôsobiace, ale zohľadňovali prelínanie aktivít ľudí v ich reálnom prostredí. V druhom rade výsledky naznačujú, že tranzíciou do dôchodku sa preferencie a správanie jednotlivcov radikálne nemenia. Väčšina účastníkov si uchovala svoj preddôchodkový profil v angažovanostiach aj po nástupe do dôchodku – vtedy síce klesla angažovanosť v doméne práca, ale všetky ostatné domény ostali na približne rovnakej úrovni. To naznačuje, že teória continuity a perspektíva celoživotného vývinu tvoria stále dobrý teoretický základ pre dizajnovanie výskumov aj v téme plánovania a prípravy dôchodku. Spôsoby plánovania v jednotlivých životných oblastiach, ktoré jednotlivec vykazoval počas svojho celého života, uplatňuje aj pred dôchodkom a vysoko pravdepodobne aj v dôchodkovom živote. Tomu sa venujeme v nasledujúcom texte.

## **Individuálne rozdiely v plánovaní dôchodku**

Napriek zdôrazňovaniu významu plánovania dôchodku, mnoho preddôchodcov nielenže dôchodok neplánuje, ale sa dôchodkom ani nezaoberá, prípadne úvahy o dôchodku explicitne odmieta. V literatúre sa opakovane uvádzajú staršie zistenia Ekerdta a jeho spolupracovníkov o vysokom podiele neplánujúcich preddôchodcov. Na prelome storočia v ich výskumoch približne 40 % pracovníkov vo veku nad 50 rokov uvádzalo, že nemajú žiadny dôchodkový plán alebo o

ňom príliš neuvažovali (Ekerdt, DeViney, & Kosloski 1996, 160). Podobné zistenie a odhady referujú aj ďalší autori, líšia sa však podľa krajiny a sektorov práce.

Ako sme uviedli v časti o antecedentoch plánovania dôchodku, k individuálnym rozdielom v plánovaní dôchodku prispievajú v značnej miere faktory socio-ekonomické a faktory osobnosti, ku ktorým možno pridať aj faktory spojené s väzbou na svoju doterajšie zamestnanie. Do preddôchodkového plánovania možno zahrnúť aj spôsoby manažovania ukončovania svojho pracovného pôsobenia a kariéry (Penn, 2019).

Zaujímavý pokus o typológiu preddôchodcov v plánovaní dôchodku pri-niesli Han, Ko a Choe (2019). Cieľom ich výskumu bolo objasniť prípravu na život po odchode do dôchodku v *piatich krajinách – Kórei, Japonsku, Nemecku, USA a Veľkej Británii (na reprezentatívnych vzorkách)*. Za najdôležitejší koncept považujú plánovanie. Avšak plánovanie možno chápať a merať jednak uvažovaním o živote na dôchodku, čiže plánovaním, a jednak podľa reálneho konania, t. j. realizácie plánov. Mnohí ľudia, ktorí uznávajú potrebu prípravy na život na dôchodku, nepodnikajú v skutočnosti žiadne kroky. Plánovanie teda zahŕňa aj reálne rozhodnutie a konanie. Inak povedané, existuje rozdiel medzi pochopením potreby pripravovať sa na dôchodok a prijatím konkrétnych rozhodnutí na dosiahnutie tohto cieľa.

Základom pre výskum autorov Han, Ko a Choe (2019) *bol model, ktorý pôvodne navrhli Thaler a Shefrin (1981) – jedinec „plánujúci verzus konajúci“ (the planner–doer model)*<sup>3</sup>. Participantov klasifikovali podľa ich plánovania a konania v procese prípravy na dôchodok. Vzhľadom na požiadavku jednoznačnosti merania aplikovali kritériá „plánovanie verzus konanie“ na oblasť finančného plánovania (poznámka autorky: možno s väčšími problémami, ale túto klasifikáciu by bolo možné uplatniť aj v iných doménach plánovania). Ak účastníci kladne odpovedali na otázku, či niekedy počítali objem financií, ktoré budú potrebovať po odchode do dôchodku, boli označení ako plánujúci. V druhej otázke účastníci uvádzali priemernú sumu, ktorú mesačne sporili na dôchodok. Tí, ktorí si na dôchodok nič nesporeli, boli označení ako nekonajúci, všetci ostatní ako konajúci. Podľa odpovedí na tieto dve otázky boli účastníci rozdelení do štyroch typov.

Ako typ „*indiferentný*“, bol označený ten účastník, ktorý v súvislosti s prípravou na dôchodok ani finančne neplánuje, ani nepodniká žiadne kroky. Naproti tomu účastník „*ideálne konajúci*“ plánuje a koná vopred, aby sa pripravil na dôchodok. Typ „*len plánujúci*“ si uvedomuje nevyhnutnosť prípravy na dôchodok, ale aktívne sa nepripravuje na život v dôchodku, nepodniká nijaké kroky (V tomto je tento typ druhý najmenej pripravený po „indiferentnom“

<sup>3</sup> Tento model je v súlade aj s teóriou duálnych procesov a s jeho pomocou možno vysvetliť aj konflikty v rozhodovaní.

type.). Typ „*len konajúci*“ neplánuje prípravu na dôchodok vopred, pripravuje sa síce na dôchodok, ale bez efektívneho plánovania, čo prináša menšiu pravdepodobnosť, že príprava bude primeraná.

Hoci sa krajiny líšili, najväčší počet participantov vo všetkých krajinách bol v kategórii „*len konajúci*“, čo znamená, že sporia, príp. investujú na dôchodok, ale bez konkrétneho plánu. Ako konštatujú autori, pozitívne v tomto zistení je, že sa aspoň pripravujú na dôchodok. Bez plánovania sa však nemusia pripraviť na dostatočnej úrovni.

Vo všetkých piatich krajinách „*ideálni konajúci*“, t. j. takí, ktorí pri príprave na dôchodok praktizovali plánovanie aj správanie, boli všeobecne starší ako ostatné typy participantov. Ich očakávaný vek odchodu do dôchodku bol relatívne nízky a ich úroveň finančnej prípravy na odchod do dôchodku bola v čase zisťovania pomerne vysoká.

Keďže cieľom v praxi je preddôchodca „*ideálni konajúci*“, autori mali záujem zistiť charakteristiky, ktoré sa spájajú práve s týmto typom v porovnaní s inými typmi. V jednotlivých konkrétnych krajinách boli niektoré tieto charakteristiky zreteľne rozdielne.

Pri porovnaní typov „*indiferentný*“ a „*ideálne konajúci*“ sa tieto dva typy líšili v každej krajine okrem Kórei, a to v rode a očakávanej spokojnosti v dôchodku. V Japonsku a USA „*ideálne konajúci*“ mali vyššie vzdelanie.

Pri porovnaní typov „*iba plánujúci*“ a „*ideálne konajúci*“ mali „*ideálne konajúci*“ vyšší mesačný príjem a pozitívnejšie hodnotili svoju súčasnú životnú spokojnosť a očakávané šťastie v dôchodku v porovnaní s typmi „*iba plánujúci*“. Štatistické rozdiely boli významné iba v Kórei a Nemecku.

Nakoniec, v porovnaní medzi „*len konajúci*“ a „*ideálne konajúci*“, americkí participantí s relatívne nízkou úrovňou vzdelania patria s väčšou pravdepodobnosťou k typu „*len konajúci*“, zatiaľ čo tí, ktorí pozitívne očakávajú šťastie v dôchodku, boli s väčšou pravdepodobnosťou „*ideálne konajúci*“ participantí.

V každej krajine, okrem Veľkej Británie, bola vysoká úroveň očakávaných životných nákladov po odchode do dôchodku spojená s vyššou pravdepodobnosťou stať sa participantom „*ideálne konajúcim*“. Tieto výsledky naznačili, že participantí majú väčšiu tendenciu formulovať plány a konať podľa nich podľa výšky očakávaných rizík.

Okrem zaujímavých výsledkov výskum autorov Han, Ko a Choe (2019) upozorňuje aj na potrebu zohľadňovať ekológiu prostredia, v ktorom sa výskum uskutočňuje. Zovšeobecňovať výsledky získané v jednom špecifickom ekonomicko-legislatívno-kultúrnom prostredí na iné prostredie je preto často neopodstatnené.

## Záver

Viacerí autori a autorky (napr. van Solinge, Henkens, & Van Dalen, 2009) sa pýtajú: čo sa stane s plánmi na dôchodok po nástupe do dôchodku? Ako naplnenie plánov ovplyvňuje spokojnosť v dôchodku? V longitudinálnom výskume autorov Principi, Smeaton, Cahill, Santini, Barnes a Socci (2020) realizovanie preddôchodkových plánov skutočne súviselo so spokojnosťou v dôchodku. Ukázalo sa však, že mnoho dôchodcov bolo dobre pripravených na dôchodok aj bez toho, aby vopred plánovali, alebo aj vtedy, keď ich pôvodné plány boli zmarené. Naopak, u niektorých dôchodcov toto obdobie, aj napriek splneniu ich plánov, nenaplnilo ich očakávania. Ako konštantné kľúčové dimenzie spokojnosti s dôchodkom sa vo výskume Principiho et al. (2020) ukázali psychologické zdroje a odolnosť, a to bez ohľadu na preddôchodkové plánovanie. Psychologická príprava na dôchodok sa tak ukazuje rovnako dôležitá ako doteraz dominujúce finančné plánovanie.

Bez ohľadu na to, že dôchodca/dôchodkyňa môže byť v dôchodku spokojný/á aj bez toho, aby sa na dôchodok pripravoval/a, „spriadanie plánov“ má v preddôchodkovom období, napokon tak ako v každom období života, dôležité funkcie pre jednotlivca. Bez ohľadu na budúce naplnenie plánov, plánovacia činnosť je dôležitou časťou racionálneho správania a patrí k základným predpokladom dosahovania životných cieľov. Okrem toho aktivity plánovania budúcnosti majú aj emočnú hodnotu a náboj: poskytujú psychickú podporu pre zvládanie súčasnosti a sú zdrojom nádeje pre budúcnosť.

Pokrok v lekárskej vede neustále zvyšuje priemernú dĺžku života a ľudia žijú v dôchodku oveľa dlhšie než kedykoľvek predtým. V súčasnosti do dôchodku odchádzajú silné populačné ročníky (baby-boomers). To spolu s nízkou pôrodnosťou rapídne zvyšuje podiel starších ľudí v populácii. Zároveň spôsobuje, že čoraz viac ľudí sa zaujíma o to, aký bude ich život po odchode do dôchodku. A život na dôchodku môže mať viaceré podoby, rozmanitejšie než bolo možné kedykoľvek predtým. Téma plánovania dôchodku bude preto čoraz aktuálnejšia a dôležitejšia.

## Literatúra

- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180–92. <https://doi.org/10.1037/a0022131>
- Anderson, L. B., & Gettings, P. E. (2020). Examining young adults' expectations for retirement: An emerging tension. *Communication Studies*, 71(1), 59–77. <https://doi.org/10.1080/10510974.2019.1691619>

- Báčová, V. (2021a). Naratívy a koncepty dôchodku a starnutie. In H. Georgi (Ed.), *Stárnutí 2021: Sborník příspěvků z 5. Gerontologické mezioborové konference* (s. 9-16). Pražská vysoká škola psychosociálních studií. [https://www.konference-starnuti.cz/files/Starnuti\\_2021\\_sbornik.pdf](https://www.konference-starnuti.cz/files/Starnuti_2021_sbornik.pdf)
- Báčová, V. (2021b). Kariéra a vek: Skúmanie generičných odlišností. Príspevok do zborníka z konferencie Psychologie práce a organizace 2021, konanej 12. – 14. 5. 2021 v Olomouci. Prijaté na publikovanie.
- Báčová, V., Dudeková, K., Valuš, L., & Baláž, V. (2017). Financial planning for retirement in young adults: Interaction of professional experience, knowledge, and beliefs. *Studia Psychologica*, *59*(2), 84–99. <https://doi.org/10.21909/sp.2017.02.732>
- Báčová, V., & Baláž, V. (2014). Coping with financial decisions: Financial stress and financial management in Slovakian citizens. In 35th International Conference of the Stress and Anxiety Research Society: Book of Abstracts, pp. 173. Cluj-Napoca: ASCR Press.
- Barbosa, L. M., Monteiro, B., & Murta, S.G. (2016). Retirement adjustment predictors—A systematic review. *Work, Aging and Retirement*, *2*(2), 262–280. <https://doi.org/10.1093/workar/waw008>
- Chan, M. C. H., Chung, E. K. H., & Yeung, D. Y. (2020). Attitudes toward retirement drive the effects of retirement preparation on psychological and physical well-being of Hong Kong Chinese retirees over time. *The International Journal of Aging and Human Development*, *93*(1), 584–600. <https://doi.org/10.1177/0091415020926843>
- Curl, A. L., & Ingram, J. G. (2013). Anticipatory socialization for retirement: A multilevel dyadic model. *Clinical Gerontologist*, *36*(4), 375–393. <https://doi.org/10.1080/07317115.2013.788117>
- Damman M. (2017). Understanding retirement processes: The role of life histories. In E. Parry & J. McCarthy (Eds) *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. London: Palgrave Macmillan. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-46781-2\\_11](https://doi.org/10.1057/978-1-137-46781-2_11)
- Denton, M. A., Kemp, C. L., French, S., Gafni, A., Joshi, A., Rosenthal, C. J., ... Davies, S. (2004). Reflexive planning for later life. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, *23*(5), S71–S82. <https://doi.org/10.1353/cja.2005.0031>
- Earl, J. K., & Archibald, H. (2014). Retirement planning and resources. *European Journal of Management*, *14*(2), 21–36. <https://doi.org/10.18374/EJM-14-2.2>
- Ekerdt, D. J., DeViney, S., & Kosloski, K. (1996). Profiling plans for retirement. *The Journals of Gerontology: Series B*, *51B*(3), S140–S149. <https://doi.org/10.1093/geronb/51B.3.S140>
- Ekerdt, D. J., Hackney, J., Kosloski, K., & DeViney, S. (2001). Eddies in the stream: The prevalence of uncertain plans for retirement. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, *56*(3), S162–S170. <https://doi.org/10.1093/geronb/56.3.S162>
- Ekerdt, D. J., Kosloski, K., & DeViney, S. (2000). The normative anticipation of retirement by older workers. *Research on Aging*, *22*(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/0164027500221001>



- Elder, H. W., & Rudolph, P. M. (1999). Does retirement planning affect the level of retirement satisfaction? *Financial Services Review*, 8(2), 117–127. [https://doi.org/10.1016/S1057-0810\(99\)00036-0](https://doi.org/10.1016/S1057-0810(99)00036-0)
- Evans, L., Ekerdt, D. J., & Bosse, R. (1985). Proximity to retirement and anticipatory involvement: Findings from the normative aging study, *Journal of Gerontology*, 40(3), 368–374. <https://doi.org/10.1093/geronj/40.3.368>
- Griffin, B., Loe, D., & Hesketh, B. (2012). Using proactivity, time discounting, and the theory of planned behavior to identify predictors of retirement planning. *Educational Gerontology*, 38, 877–889. <https://doi.org/10.1080/03601277.2012.660857>
- Hamm, J. M., Heckhausen, J., Shane, J., Infurna, F. J., & Lachman, M. E. (2019). Engagement with six major life domains during the transition to retirement: Stability and change for better or worse. *Psychology and aging*, 34(3), 441–456. <https://doi.org/10.1037/pag0000343>
- Han, J., Ko, D., & Choe, H. (2019). Classifying retirement preparation planners and doers: A multi-country study. *Sustainability*, 11(10), 2815. <http://dx.doi.org/10.3390/su11102815>
- Henkens, K., van Dalen, H. P., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2018). What we need to know about retirement: pressing issues for the coming decade. *The Gerontologist*, 58(5), 805–812. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>
- Hurtado, M. D., & Topa, G. (2019). Quality of life and health: Influence of preparation for retirement behaviors through the serial mediation of losses and gains. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1539). <https://doi.org/10.3390/ijerph16091539>
- Kerry, M. J. (2018). Psychological antecedents of retirement planning: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1870. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01870>
- Kojola, E., & Moen, P. (2016). No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement. *Journal of Aging Studies*, 36, 59–70. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2015.12.003>
- Liu, C., Bai, X., & Knapp, M. (2021). Multidimensional retirement planning behaviors, retirement confidence, and post-retirement health and well-being among chinese older adults in Hong Kong. *Applied Research Quality Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09901-7>
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45(2), 98–111. <https://doi.org/10.1080/00050060903524471>
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2015). Improving retirement outcomes: the role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. *Ageing and Society*, 35, 2100–2140. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14000841>
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging*, 31(3), 295–317. <https://doi.org/10.1177/0164027508330718>



- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The process of Retirement Planning Scale (PRePS): Development and validation. *Psychological Assessment, 22*(3), 520–531. <https://doi.org/10.1037/a0019512>
- Penn, L. T. (2019). *Retirement planning from a career self-management perspective: A test of social cognitive career theory* (Unpublished doctoral dissertation). University of Maryland, College Park. <https://doi.org/10.13016/oj4x-beds> Retrieved from: <http://hdl.handle.net/1903/24971>
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging, 24*(1), 245–251. <https://doi.org/10.1037/a0014096>
- Principi, A., Smeaton, D., Cahill, K., Santini, S., Barnes, H., & Socci, M. (2020). What happens to retirement plans, and does this affect retirement satisfaction? *The International Journal of Aging and Human Development, 90*(2), 152–175. <https://doi.org/10.1177/0091415018796627>
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *The International Journal of Aging and Human Development, 59*(1), 63–84. <https://doi.org/10.2190/NYPP-RFFP-5RFK-8EB8>
- Seidl, J., Neiva, E. R., Noone, J. H. & Topa, G. (2021). Process of Retirement Planning Scale: Psychometric properties of the complete and short Spanish versions. *Work, Aging and Retirement, 7*(2), 154–165. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa015>
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist, 66*(3), 170–179. <https://doi.org/10.1037/a0022411>
- Sörensen, S., Missell, R. L., Eustice-Corwin, A., & Otieno, D. A. (2021). Perspectives on Aging-Related Preparation. *Journal of Elder Policy, 1*(2), 163–221. <https://doi.org/10.18278/jep.1.2.7>
- Thaler, R. H., & Shefrin, H. M. (1981). An economic theory of self-control. *Journal of Political Economy, 89*(2), 392–406.
- Topa, G., Moriano, J., Depolo, M., Alcover, C., & Morales, J. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 38–55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.002>
- van Solinge, H., Damman, M., & Hershey, D. A. (2021). Adaptation or exploration? Understanding older workers' plans for post-retirement paid and volunteer work. *Work, Aging and Retirement, 7*(2), 129–142. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa027>
- van Solinge, H., Henkens, C. J. I. M., & van Dalen, H. P. (2009). Do retirement dreams come true? *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving, 25*, 7–9.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist, 66*(3), 204–213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology, 65*(1), 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>

- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Winston, N. A., & Barnes, J. (2007). Anticipation of retirement among baby boomers. *Journal of Women & Aging*, 19(3-4), 137–159. [https://doi.org/10.1300/J074v19n03\\_10](https://doi.org/10.1300/J074v19n03_10)
- Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging and Mental Health*, 17(3), 386–393. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.732036>
- Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1300. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300>
- Zaniboni, S., Topa, G., & Balducci, C. (2021). Core self-evaluations affecting retirement-related outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 174. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010174>

### 3. MERANIE A HODNOTENIE PROCESU ODCHODU DO DÔCHODKU

*Lucia Kočišová*

#### Úvod

Proces odchodu do dôchodku je možné merať a hodnotiť z viacerých uhlov pohľadu, ktoré sa premietajú v meracích nástrojoch zacielených na rôzne fázy/faktory tohto procesu. V roku 2017 publikovali Rafalski et al. štúdiu, ktorá sumarizuje 28 meracích nástrojov rozdelených do skupín na základe 5 štádií, ktoré reprezentujú proces odchodu do dôchodku od Wanga (2007). Medzi ne patrí to, ako ľudia vnímajú dôchodok, ako ho plánujú, proces tranzície z práce, adaptácia na dôchodok a spokojnosť na dôchodku. Ich mapovanie dotazníkov a škál (Rafalski et al., 2017) poskytuje dobrú orientáciu pre získanie náhľadu na nástroje merajúce odchod do dôchodku. Ako limit môžeme vnímať sústredenie sa len na nástroje publikované v anglickom a portugalskom jazyku a zároveň krátkosť popisu daných škál. Medzi užitočné prehľady o meracích nástrojoch postojov k dôchodku patrí aj kapitola Newmana et al. (2012) v Oxfordskej príručke a preskúmanie literatúry o pohode (well-beingu) na dôchodku od autoriek Amorimová a Françaová (2019).

Táto kapitola vychádza štruktúrou zo štúdie Rafalskiovej et al. (2017), pričom jej pridanou hodnotou je podrobnejší popis vybraných meracích nástrojov, ako aj reflektovanie ich použitia na Slovensku. Zároveň je prehľad aktualizovaný o nové meracie nástroje spojené s procesom odchodu do dôchodku.

## Meranie vnímania dôchodku

Vnímanie dôchodku sa premieta v postojoch k dôchodku, v očakávaniach od dôchodku (osobné presvedčenia o udalostiach, ktoré sa môžu stať v budúcnosti) a v dôvere v dôchodok (angl. retirement confidence). Najviac pozornosti z uvedených troch pojmov sa venovalo/venuje postojom k dôchodku.

Postoje k dôchodku hrajú dôležitú úlohu v procese odchodu do dôchodku. Sú vnútorným psychologickým nastavením, ktoré je ovplyvnené pozitívnym alebo negatívnym hodnotením súvisiacim s týmto správaním a to isté sa dá povedať aj o plánovaní odchodu do dôchodku (Rameli & Marimuthu, 2018).

Meranie postojov k dôchodku nie je jednotné a podľa Newmana et al. (2012) existuje len nízka zhoda v tom, ako tieto postoje merať, čo dokazuje aj množstvo meracích nástrojov, ktoré sumarizovali vo svojej štúdii. Od roku 1956 uvádzajú v zozname viac ako 30 nástrojov na meranie postojov k dôchodku (nástroje vyhľadávali na základe databáz ako je PsycInfo, EBSCO, ERIC a pod.). Pomocou obsahovej analýzy s cieľom determinovať zhodu v obsahu medzi rôznymi škálami dospeli k 9 kategóriám, ktoré sú merané prostredníctvom týchto škál: postoje k dôchodku (rola byť dôchodcom), postoje k prechodu do dôchodku (rozhodnutie o zmene roly), postoje k dôchodcom (vrátane stereotypov o osobách na dôchodku), presvedčenia a očakávania týkajúce sa dôchodku (atribúty dôchodku, aké to je), dôchodkové preferencie a túžby, zámery v správaní, plánovanie/príprava činnosti, účinnosť odchodu do dôchodku alebo vnímaná kontrola a nárok na dôchodok.

Rafalskiová et. al. (2017) uvádzajú pod meraním postojov tiež meranie úzkosti, čo je nasledované aj v našom prípade.

### ***Plánovaný vek odchodu do dôchodku (Planned retirement age, autor nezistený)***

Jedným z meracích nástrojov, s ktorým sa vo výskumoch o dôchodku stretáme (a to aj pri výskume postojov k dôchodku či plánovania dôchodku), je spýtať sa respondenta na jeho plánovaný vek odchodu do dôchodku. Následne je počítaný rozdiel medzi plánovaným vekom odchodu do dôchodku a aktuálnym vekom respondenta, pričom vyššie skóre reprezentuje (logicky) dlhšie obdobie medzi aktuálnym vekom a plánovaným vekom odchodu do dôchodku. Pozitívne hodnoty indikujú preferencie pre neskorší odchod do dôchodku a negatívne hodnoty preferencie pre skorší odchod do dôchodku (Zappala et al., 2008; Fouquereau et al., 2018).

Niektorí výskumníci ale naznačili, že plánovaný vek odchodu do dôchodku nemusí nutne znamenať to isté ako preferovaný vek odchodu do dôchodku,

a preto výskumníci položili respondentom otázku nielen o plánovanom (očakávanom), ale aj o preferovanom veku odchodu do dôchodku. Zistili, že odpovede na obe otázky spolu vysoko korelujú ( $r = 0,79$ ), čo naznačuje, že medzi nimi nie je rozdiel. Vnútoraná konzistencia pre tieto dve otázky bola uspokojivá (0,89) (Taylor & Shore, 1995). Podľa Rabušica (2004) sú dokonca informácie o preferovanom veku odchodu do dôchodku dôležitejšie než očakávaný vek odchodu do dôchodku.

### ***Škála postojov k dôchodku (Attitudes toward Retirement Scale, Glamsers, 1976)***

Hoci ide o škálu, ktorá vznikla pre 45 rokmi, podľa Rafalskiovej et al. (2017) je škála stále citovaná na celom svete, čo predpokladá dôležitosť skúmania postojov k dôchodku. Podľa Glamsera (1976) sú postoje k dôchodku lepšie uchopiteľné ako výsledok realistického odhadu typov skúseností na dôchodku, ktoré môže pracovník očakávať. Výskumnú vzorku tvorilo spolu 70 starších pracovníkov nad 60 rokov v priemysle v Pensylvánii. Samotná škála obsahuje 5 položiek: „Dôchodok je väčšinou dobrý pre človeka.“, „Myslím si, že mi to pôjde dobre na dôchodku.“, „Nie je spravodlivé, aby šiel človek do dôchodku len preto, že má na to vek.“, „Teším sa na voľno a čas, ktoré prinesie odchod do dôchodku.“, „Ak by to záviselo odo mňa, pracoval by som tak dlho ako by to bolo možné.“ Odpovedanie na položky je prostredníctvom 5-bodovej Likertovej škály od silne súhlasím až po silne nesúhlasím a čím vyššie skóre, tým pozitívnejšie sú postoje k dôchodku. Autor hodnotí škálu ako relatívne reliabilnú (vnútoraná konzistencia 0,77). Iné údaje o psychometrickej analýze uvádzané v pôvodnej štúdii nie sú a je ťažké sa vôbec k nejakým dopátrať. Preto je pri použití tohto meracieho nástroja potrebné kontrolovať aj validitu a reliabilitu.

### ***Postoje k ziskom a stratám na dôchodku (Attitudes toward Gains and Losses in Retirement, Anson, Antonovsky, Sagy, & Adler, 1989)***

Aj v tomto prípade ide o relatívne starší nástroj, čo mu však neuberá na vyššej frekvencii jeho použitia. Samotný názov škály naznačuje, že sa sústreďuje na hodnotenie vnímaných ziskov a strát, ktoré boli získané odchodom z práce a nástupom na dôchodok u izraelských mužov a žien. Výskumnú vzorku tvorilo spolu 805 respondentov, ktorí mali mesiac alebo dva do dôchodku. Postoje k dôchodku boli merané 19-položkovou 4-bodovou Likertovou škálou, ktorú tvorili 3 dimenzie (pôvodne očakávali 4 faktory, ale potvrdili sa im len

3): *straty* (11 položiek, napr.: „Byť na dôchodku znamená byť osamelý.“), *zisky* (4 položky, napr.: „Dôchodok dáva ľuďom šancu obnoviť vzťahy so starými priateľmi a spoznať nových ľudí.“) a *zisky z odchodu z práce* (4 položky, napr.: „Odchod do dôchodku znamená mať slobodu robiť to, čo človek robiť chce a nie čo mu niekto prikáže, že musí urobiť.“). Vnútoraná konzistencia škál bola od 0,60 po 0,86.

Anglický preklad pre použitie v USA zabezpečili podľa sumarizácie Rafalskiovej et al. (2017) Adams a Beehr v roku 2006 a Schlosser et al. v roku 2012 použili anglický preklad škály na kanadskej vzorke.

Na Slovensku bola škála použitá pri výskume Bačovej a Valuš (2020) o tom, ako vidia dôchodok zamestnaní vzdelaní ľudia vo veku nad 40 rokov a vnútornú konzistenciu uvádzajú autorky výskumu od 0,69 po 0,86 pre jednotlivé škály.

### ***Škála pred dôchodkovej anxiety (Pre-retirement Anxiety Scale, PAS, Arogundade, 2016)***

V uvedenej škále ide o posúdenie úrovne anxiety pred dôchodkom, ktorá bola v pôvodnej štúdii skúmaná na 800 pracovníkoch zamestnaných na plný úväzok vo verejných aj súkromných organizáciách v Lagose (Nigéria).

Samotnú škálu tvorí 30 položiek, hodnotených na 5-bodovej Likertovej škále od úplne súhlasím po vôbec nesúhlasím. Položky sú rozdelené do 3 komponentov: *obavy* (13 položiek, napr.: „Chýba mi sebavedomie, že zvládnem požiadavky, ktoré súvisia s vyšším vekom a odchodom do dôchodku.“), *emocionálna* (7 položiek, napr.: „Mám príjemné myšlienky keď myslím na dôchodok.“) a *anxieta ako stav* (10 položiek, napr.: „Dostávam sa do tenzie keď myslím na dôchodok.“). Autori reportujú vnútornú konzistenciu 0,77 a split-half reliabilitu 0,73. Použitie tohto nástroja v iných štúdiách nebolo zistené.

### ***Škála sociálnych komponentov dôchodkovej anxiety (Social Components of Retirement Anxiety Scale, SCRAS, Fletcher & Hannson, 1991)***

Fletcher a Hannson v roku 1991 reportovali merací nástroj vyvinutý pre hodnotenie strachu z dôchodku a negatívnych postojov k skúsenostiam na dôchodku. Dotazník tvorí 23 položiek rozdelených do 4 faktorov: *sociálna integrácia a identita* (10 položiek, napr.: „Neviem si predstaviť nepracovať.“), *sociálna adjustácia/odolnosť* (6 položiek, napr.: „Som príliš starý na to, aby som si našiel nových priateľov.“), *anticipované sociálne vylúčenie* (4 položky, napr.: „Obávam sa, že

odchodom do dôchodku stratím všetkých mojich priateľov z práce.“), *stratené priateľstvá* (3 položky, napr.: „Mnohí moji priatelia boli moji spolupracovníci.“). Výskumnú vzorku tvorilo 692 respondentov vo veku od 25 do 76 rokov a autori poskytujú v 4 štúdiách informácie o reliabilite (vnútorná konzistencia od 0,62 do 0,79), kriteriálnej, konštruktivej a diskriminačnej validite, o škálovaní a taktiež uvádzajú normy pre dospelých vo veku nad 50 rokov. Odpovede sú na 5-bodovej Likertovej škále a vyššie skóre indikuje vyššiu úzkosť na dôchodku. Limitom tejto škály je podľa samotných autorov fakt, že sa sústreďuje len na sociálne aspekty (Fletcher & Hannson, 1991) a podľa Hayslipa et al. (1997) je limitom aj to, že výskumná vzorka pozostávala len zo zamestnaných ľudí a nezahŕňala aj tých na dôchodku, a tiež, že autori neboli schopní poskytnúť adekvátne a nezávislé kritérium strachu z dôchodku.

Podľa Rafalskiovej et al. (2017) bola škála preložená do taliančiny, čínštiny a tiež testovaná na austrálskej vzorke a to aj z dôvodu, že škála ma relatívne jednoduchú slovnú štruktúru, čo je vhodné pre preklady do iných jazykov.

### ***Škála dôchodkovej anxiety (Retirement Anxiety Scale, RAS, Hayslip, Beyerlein, & Nichols, 1997)***

Oproti Škále sociálnych komponentov dôchodkovej anxiety je táto škála orientovaná na postoje, ktoré súvisia s jednotlivcom viac ako s očakávaniami vzťahov a spoločenského života. Zameriava sa na obavy, pocity a emócie pri problémoch týkajúcich sa dôchodku, konkrétnejšie na starosti o zhoršujúce sa zdravie, pokles v príjme, stratu identity, osamelosť, zmenu v sociálnych vzťahoch, stratu mentálnej a emocionálnej pohody a podobne.

Pozostáva zo 14 položiek hodnotených na 5-bodovej Likertovej škále, ktoré sa delia do 4 subškál: *osobná pohoda* (napr.: „Mám obavy o svoje zdravie po odchode do dôchodku.“), *strata produktivity* (napr.: „Som znepokojený mojim pocitom produktivity po odchode do dôchodku.“), *strata sociálnych vzťahov* (napr.: „Obávam sa, že sa budem cítiť osamelý po odchode do dôchodku.“) a *strata manželskej podpory* (napr.: „Som znepokojený stratou manžela/manželky po odchode do dôchodku.“).

Výskumnú vzorku tvorilo 144 pracovníkov – akademikov na univerzite, z čoho bolo 52 pracovníkov na dôchodku (priemerný vek  $M = 69,8$  rokov) a 92 pracovníkov stále pracovalo (priemerný vek  $M = 50,1$  rokov).

Autori poskytujú informácie o vnútornej konzistencii (0,86 pre akademikov na dôchodku a 0,82 pre pracujúcich akademikov). Prostredníctvom faktorovej analýzy (ktorej výsledky sú podrobne uvedené) bolo zistené 4-faktorové riešenie. Taktiež autori reportujú zisťovanie rozdielov medzi aktívnymi

zamestnancami a tými na dôchodku a pre podporu konštruktivej validity uvádzajú korelácie s rôznymi osobnostnými a s dôchodkom spojenými premennými (ako je vek, sebaúčinnosť, pozitívny afekt, postoje k dôchodku a podobne). Podľa zistení Rafalskiovej et al. (2017) bola škála použitá v 3 francúzskych štúdiách.

## ***Inventár očakávaní od dôchodku (Retirement Expectation Inventory, REI, Gee & Baillie, 1999)***

Inventár vychádza zo 4 typov skúseností na dôchodku od Hansona a Wapnera z roku 1994 (v Gee & Baillie, 1999), ktoré autori replikovali v očakávaniach na vzorke 83 zamestnancov z oblasti Londýna a na vzorke 100 zamestnancov z oblasti Perthu (Austrália) vo veku nad 40 rokov, teda u ľudí v pred dôchodkovom veku. Dotazník pozostáva zo 14 položiek rozdelených do 4 kategórií očakávaní (tak ako boli popísané Hansonom a Wapnerom): *tranzícia na odpočinok* (3 položky, napr.: „Dôchodok bude časom pre relax.“), *kontinuita* (4 položky, napr.: „Môj život po odchode do dôchodku bude veľmi podobný môjmu aktuálnemu životu.“), *nový začiatok* (3 položky, napr.: „Odchod do dôchodku bude vítaným začiatkom novej etapy môjho života.“) a *vynútené prerušenie*<sup>1</sup> (4 položky, napr.: „Dôchodok bude obdobím frustrácie.“).

Vnútna konzistencia v britskej vzorke sa pre jednotlivé škály pohybovala od 0,66 do 0,76 a v austrálskej vzorke od 0,57 do 0,83. Faktorová analýza (v oboch vzorkách) potvrdila 4-faktorové riešenie.

Škálu u zamestnaných ľudí nad 40 rokov použili na Slovensku Bačová a Valuš (2020), pričom vnútornú konzistenciu reportujú autorky výskumu od 0,60 do 0,76 pre jednotlivé subškály.

## **Meranie plánovania odchodu do dôchodku**

Plánovanie odchodu do dôchodku predstavuje fázu, kedy si jednotlivec začína predstavovať, čo môže dôchodok obnášať a začne o svojich plánoch diskutovať s priateľmi, rodinnými príslušníkmi a kolegami. Prostredníctvom tohto procesu pomáha plánovanie odchodu do dôchodku pri generovaní presnejších očakávaní pre život v dôchodku, ako aj pri mobilizácii a organizácii zdrojov, ktoré slúžia potrebám jednotlivca v nadchádzajúcom dôchodku (Wang & Shi, 2014). Postoje k dôchodku a plánovanie dôchodku spolu súvisia a sú dôležité pri adaptácii na dôchodok (Turner et al., 1994). Plánovanie odchodu do dôchodku taktiež nie je novým konceptom a v 60-tych

<sup>1</sup> angl. imposed disruption



a 70-tych rokoch minulého storočia sa výskum v tejto oblasti zameriaval najmä na finančné plánovanie a plánovanie zdravia, nakoľko práve finančné zabezpečenie a dobré zdravie sú najdôležitejšími faktormi pri skúmaní dôchodku (Lee & Law, 2004). Tieto dva faktory zároveň dominujú aj pri nástrojoch pre meranie plánovania odchodu do dôchodku<sup>2</sup>.

### ***Správanie pri plánovaní dôchodku (Retirement Planning Behaviours, Lee & Law, 2004)***

Dotazník autorov Lee a Law (2004) bol vyvinutý a použitý lokálne u obyvateľov Hong Kongu v Číne vo veku od 40 do 59 rokov. Vekovo mladšia vzorka je podľa autorov vhodnejšia pre porozumenie plánovania odchodu do dôchodku, pretože plánovanie vyžaduje čas. Pre zber dát použili telefonické interview (náhodne generované čísla) a získali vzorku vo veľkosti 1078 respondentov, ktorí odpovedali na 19 položiek spôsobom áno/nie. Tieto položky boli rozdelené do 4 domén: *finančné plánovanie* (5 položiek, napr.: „Sporím si na dôchodok.“), *plánovanie zdravia* (4 položky, napr.: „Pravidelne cvičím – najmenej 2 krát týždenne.“), *plánovanie životného usporiadania* (3 položky, napr.: „Plánujem si denné aktivity na dôchodok.“) a *psychologické plánovanie* (7 položiek, napr.: „Čítam knihy a časopisy o dôchodku.“). Výsledky sú uvádzané pre každú škálu osobitne a čím vyššie je skóre, tým je jednotlivec viac pripravený na dôchodok v danej oblasti.

Dotazník bol neskôr použitý Yeungovou (2013), ktorá skúmala adaptáciu na dôchodok u čínskych dôchodcov vo veku 50 až 63 rokov a to 6 mesiacov pred nástupom do dôchodku a po nástupe do dôchodku. Použitá bola už 20-položková verzia (pridaná jedna položka v doméne plánovanie životného usporiadania) odvolávajúca sa na validovanú škálu správania pri plánovaní dôchodku (Law et al., 2006, v Yeung, 2013). V tejto štúdii bola reportovaná aj vnútorná konzistencia v rozpätí od 0,56 do 0,80 pre jednotlivé domény. Pri opätovnom použití dotazníka Yeungová spolu so Zhou (Yeung & Zhou, 2017) konštatujú, že konfirmačná faktorová analýza vyšla priaznivejšie pre jednofaktorové riešenie než pre 4-faktorové riešenie (vnútorná konzistencia 0,74).

Mimo čínskeho prostredia bol dotazník napríklad použitý aj v Španielsku, kde Hurtado a Topaová (2019) upravili odpovedanie áno/nie na 5-bodové odpovede na Likertovej škále (ako často...), a tvrdia, že tak získajú viac informácií ako originálna dichotomická škála. Zároveň sa tiež priklonili k jednofaktorovému riešeniu dotazníka.

---

<sup>2</sup> Plánovaniu odchodu do dôchodku sa podrobnejšie venuje prof. V. Bačová vo svojej kapitole.

## ***Dotazník plánovania odchodu do dôchodku I. (Retirement Planning Questionnaire I., RPQI, Petkoska & Earl, 2009)***

Autorky dotazníka zahrnuli do merania plánovania odchodu do dôchodku 36 položiek rozdelených do 4 domén: *finančné/všeobecné plánovanie* (napr.: „Počítanie životných nákladov počas dôchodku.“), *zdravie* (napr.: „Pozeranie/počúvanie programov o zdraví.“), *medziľudské vzťahy/volný čas* (napr.: „Nedávne získanie nových priateľov.“) a *práca* (napr.: „Návšteva webových stránok o práci na dôchodku.“). Pri tvorbe položiek sa inšpirovali teoretickými a výskumnými poznatkami prediktorov spokojnosti na dôchodku a plánovania ako aj inými, už existujúci dotazníkmi (napr. dotazníkom Retirement Planning Behaviours, ktorý je spomínaný vyššie).

Prostredníctvom exploračnej faktorovej analýzy potvrdili 4-faktorovú štruktúru na austrálskej vzorke 377 pracovníkov nad 50 rokov pracujúcich v jednej finančnej inštitúcii. Iné údaje o psychometrických analýzach nie sú v ich štúdiu uvedené, ale napr. vo výskume na rôznorodejšej austrálskej vzorke vo veku od 45 do 72 rokov Earlová a Archibaldová (2014) uvádzajú pri použití tohto dotazníka vnútornú konzistenciu ako veľmi dobrú (0,94).

Limitom ich štúdie je homogénnosť vzorky a taktiež dichotómne odpovedanie (áno/nie), čo si aj samotné autorky priznávajú. Rafalskiová et al. (2017) konštatujú adaptáciu škály v Indonézii výskumníkmi Liu a kolektívom v roku 2016 a zároveň uvádzajú, že škála slúžila ako model pre vypracovanie Dotazníka plánovania odchodu do dôchodku II.

## ***Dotazník plánovania odchodu do dôchodku II. (Retirement Planning Questionnaire II., RPQII, Muratore & Earl, 2010)***

Aj napriek tomu, že Dotazník plánovania odchodu do dôchodku I. meria veľké množstvo plánovacích aktivít, k jeho limitom patrí dichotómna škála odpovedania, ktorej chýba citlivosť a tiež zameranie dotazníka len na hľadanie vedomostí. Z týchto dôvodov vznikol Dotazník plánovania odchodu do dôchodku II. (Muratore & Earl, 2010).

Autorky dotazníka vyvinuli 28-položkový merací nástroj, ktorý obsahuje 3 domény: *seba-protekcía* (osobné plánovanie zdravia a pohoda, napr.: „Účasť na jednej či viacerých aktivitách plánovania voľného času alebo workshopov pohody, seminárov alebo kurzov dôchodku, ktoré nie sú organizované vládou.“), *seba-poistenie* (osobná finančná príprava, napr.: „Kontrola výkonnosti dôchodkového fondu.“) a *verejná ochrana* (podpora vlády prostredníctvom benefitov napr.: „Požiadanie o koncesionársky

príspevok pre seniorov.“ – vekové kritérium). Vzorku tvorilo 174 zamestnaných Austrálčanov vo veku nad 45 rokov. Odpovedanie na položky sa zmenilo z dichotomického na intervalové, pričom participanti odpovedajú v zmysle aké veľké úsilie ich stálo skúmanie konkrétneho správania na škále od 1 – veľmi malé množstvo úsilia do 5 – veľmi veľké množstvo úsilia. Vyššie skóre indikuje väčšiu participáciu na plánovaní odchodu do dôchodku. Exploračná faktorová analýza potvrdila 3-faktorové riešenie a vnútorná konzistencia pre jednotlivé domény bola dobrá (od 0,8 do 0,88). Dotazník bol autorkami použitý v ďalších štúdiách realizovaných v Austrálii, napríklad v projekte „Uplatňovanie integrovaného modelu adaptácie na dôchodok: využívanie tréningových intervencií na podporu produktívneho starnutia“ (Earl & Yu, 2011), v štúdiu o testovaní modelu príčin a následkov procesu odchodu do dôchodku v troch fázach – preddôchodková fáza, fáza tranzície, fáza adaptácie (Muratore & Earl, 2015) alebo pri skúmaní prečo niektorí ľudia plánujú dôchodok a iní nie (Earl et al., 2015).

Hoci mnoho položiek dotazníka je jedinečných pre austrálsky kontext, škála bola vyvinutá s prihliadnutím na všeobecnú mieru, čo naznačuje, že tieto položky môžu byť upravené alebo vylúčené a to tak, aby lepšie zodpovedali kontextu, v ktorom sa budú uplatňovať (Rafalski et al., 2017). A tak napr. v roku 2018 bola škála adaptovaná v Španielsku na vzorke zdravotných sestier (Topa et al., 2018).

### ***Škála procesu plánovania dôchodku (Process of Retirement Planning Scale, PRePS, Noone, Stephens, & Alpass, 2010)***

Uvedená škála pozostáva z 52 položiek, ktoré hodnotia každý stupeň procesu plánovania podľa teórie Friedmana a Scholnicka jednotlivo pre 4 oblasti: *finančné plánovanie, plánovanie zdravia, plánovanie životného štýlu a psychosociálne plánovanie dôchodku* (Noone et al., 2010). Vytvorená škála bola použitá na vzorke 1449 participantov z Nového Zélandu vo veku od 49 rokov do 60 rokov. Autori poskytujú podrobné informácie o vývine otázok, testovaní validity (konvergentná, divergentná, zjavná), o vnútornej konzistencii (od 0,65 do 0,88), o exploračnej a konfirmačnej faktorovej analýze.

Aj napriek dĺžke dotazníka a nízkej reliabilite pre niektoré subškály bol dotazník preložený do kórejštiny (Kim et al., 2012), turečtiny (Günay, 2013), portugálčiny (Rafalski & Andrade, 2016) či španielčiny (Seidl et al., 2021), čo podľa Rafalskiovej et al. (2017) podporuje validné a reliabilné medzikultúrne použitie.

## **Dotazník tranzície na dôchodok (*Transition to Retirement Questionnaire, TRQ, Maggiori et al., 2013*)**

Dotazník vychádza zo Schlossbergovej typológie dôchodcov a zameriava sa na personálnu percepciu tranzície na dôchodok a na osobné a dôchodkové plány a aktivity. Vzorka pre validizáciu dotazníka pozostávala z 1054 profesionálne aktívnych, francúzsky hovoriacich Švajčiarov alebo dôchodcov vo veku od 59 do 72 rokov. Vnútna konzistencia dotazníka bola adekvátna (rozpätie od 0,71 do 0,87 pre celú skupinu) a prostredníctvom faktorovej analýzy bolo potvrdené 5-faktorové riešenie. Zároveň autori zistili, že dimenzie dotazníka súvisia s tendenciami odolnosti voči zmene a osobnostnými dimenziami.

Dotazník pozostáva z 26 položiek a 5 krátkych popisov, ktoré sú zadelené do 5 dimenzií (odpovedanie – 6-bodová Likertova škála). Pre každú dimenziu jednotlivec získa určité skóre a na základe hodnôt skóre je popisovaný vo všetkých dimenziách (nie len výlučne v jednej dimenzii, kde získal najvyššie skóre). Skóre pre každú dimenziu reflektuje percepciu a postoje k dôchodku a odchodu do dôchodku.

Prvá dimenzia *pokračovatelia* (Continuers, 5 položiek, 1 krátky popis) reprezentuje zámer a ochotu pokračovať v práci. Podľa Schlossbergovej (2007) sú títo jednotlivci charakterizovaní určitou kontinuitou a tak pokračujú buď v tom, že zredukujú svoju prácu alebo sa začnú venovať novým aktivitám ako je napr. dobrovoľníctvo. Druhá dimenzia *dobrodruhovia* (Adventurers, 5 položiek, 1 krátky popis) reflektuje percepciu dôchodku ako možnosti organizovať si svoj vlastný čas a angažovať sa v nových voľnočasových aktivitách. Inkluzívnym kritériom je vývoj nových možností alebo zmena v smerovaní (ako napr. nová kariéra, zmena bydliska). Tretia dimenzia *bezstarostní* (Easy gliders, 4 položky, 1 krátky popis) reflektuje túžbu mať čas len pre seba, tráviť čas s príbuznými a priateľmi a brať veci tak ako prídu. Dôchodok je v tejto dimenzii popisovaný ako obdobie slobody. *Hľadači* (Searchers, 6 položiek, 1 krátky popis) tvoria 4 dimenziu, ktorá je o neistote, nerozhodnosti a pochybnostiach týkajúcich sa budúcich projektov, čo znamená, že plány ešte nie sú/nemusia byť vyvinuté. Ide skôr o negatívnu percepciu tranzície na dôchodok a života na dôchodku. Negatívne ladený je aj posledný typ – *ustupujúci/v ústraní* (Retreaters, 6 položiek, 1 krátky popis). Dôchodok je popisovaný cez pocity osobnej zbytočnosti, zdroje osamelosti, ako strata referenčného bodu a ako „koniec života“ (Maggiori et al., 2013).

Dotazník bol použitý napríklad aj v Indonézii (Syahputra et al., 2020) či v Iráne (Nejad & Tajrobehkar, 2019), kde autori potvrdili na vzorke 315 učiteľov 5-faktorovú štruktúru a vnútornú konzistenciu od 0,7 do 0,94.

## ***Kontrolný zoznam plánov odchodu do dôchodku (Checklist for Retirement Plans, CRP, Wang et al., 2014)***

Ide vcelku o jednoduchý nástroj, ktorý tvorí 7 budúcich plánov pre dôchodok ako napríklad: „Zabezpečenie dostatočného príjmu.“, „Udržanie mentálnej stimulácie.“ Výskumnú vzorku tvorilo 729 Austráľčanov vo veku od 40 rokov do 70 rokov, ktorí na tieto otázky odpovedali dichotómne (nie, neplánujem; áno, plánujem) (Wang et al., 2014). Iné informácie o psychometrických vlastnostiach škály nie sú v pôvodnej štúdii zverejnené. Podľa Rafalskiovej et al. (2017) relatívna stručnosť stupnice škály má svoje silné a slabé stránky, pričom medzi tie silné rátajú jednoduchosť formulácie, čo by pravdepodobne uľahčilo preklad do iných jazykov. Tento zoznam plánov odchodu do dôchodku bol použitý na Slovensku vo výskume Bačovej a Kohúta (v príprave), ktorí na vzorke 332 účastníkov vo veku od 50 do 65 rokov zistili uspokojivú vnútornú konzistenciu (0,90).

## ***Škála správania pri plánovaní dôchodku (The Retirement Planning Behavior scale, Kimiyaghalam et al., 2017)***

Podľa autorov aj napriek množstvu výskumov na tému plánovanie dôchodku je stále nedostatok meracích nástrojov zameraných na správanie pri plánovaní dôchodku. Pri tvorení škály s 15 otázkami (odpovedanie na základe 6-bodovej Likertovej škály) použili otázky z iných dotazníkov ako napr. z dotazníka PRePS od Noone et al. (2010) a dotazníka RPQI od Petkoskaovej a Earlovej (2009) a ďalších dotazníkov zameraných najmä na finančné plánovanie.

Výskumnú vzorku tvorilo 520 respondentov nad 18 rokov z Malajzie. U danej vzorky zistili uspokojivú vnútornú konzistenciu (0,93) a na základe exploračnej faktorovej analýzy potvrdili 2 subškály: *intencie k správaniu pri plánovaní odchodu do dôchodku* (9 položiek, napr.: „Som vo všeobecnosti optimistický ohľadom mojej finančnej budúcnosti.“) a *postoje k správaniu pri plánovaní dôchodku* (6 položiek, napr.: „Nikdy som nemyslel na plánovanie dôchodku.“). Vzťah medzi oboma subškálami predstavuje hodnotenie teoretickej validity. Kimiyaghalam et al. (2017) uvádzajú, že dotazník je možné použiť pri realizácii fáz plánovacieho procesu, s ktorými rôzni jednotlivci majú problém, čo im umožní prispôbiť si plán odchodu do dôchodku na mieru. V pokračujúcom výskume odporúčajú potvrdenie svojich zistení prostredníctvom longitudinálneho výskumu. Keďže ide o relatívne nový merací nástroj, iné jazykové mutácie či použitie inými autormi sme nezaznamenali.

## Rozhodovanie o odchode do dôchodku

Jedným zo zjavných dôvodov skúmania rozhodovania o odchode do dôchodku je, že väčšie porozumenie procesu pomáha organizáciám, ktoré sa snažia ovplyvniť toto rozhodnutie. Iným dôležitým dôvodom je, že nám to môže poskytnúť indicie týkajúce sa faktorov, ktoré majú tendenciu maximalizovať alebo minimalizovať šťastie a pohodu na dôchodku. Samotné rozhodovanie o odchode do dôchodku obsahuje mnoho rozhodnutí, ktoré sú robené v čase a výskumníci hovoria o troch kľúčových rozhodovacích bodoch, ktoré zahŕňajú (1) rozhodnutie o začatí plánovania dôchodku, (2) skutočné rozhodnutie o odchode do dôchodku a (3) voľbu skutočnej formy, ktorú má mať odchod do dôchodku (Jex & Grosch, 2012).

V prehľade od Rafalskiovej et al. (2017) je popísaných 8 meracích nástrojov, ktoré zaradili ako nástroje pre meranie rozhodovania o odchode do dôchodku. Tieto dotazníky a škály sú zamerané na zisťovanie dôvodov odchodu do dôchodku a na faktory, ktoré vplývajú na odchod do dôchodku. Vo väčšej miere ide o meracie nástroje, ktoré neboli použité v iných štúdiách, čo môže byť tiež znakom toho, že pri výskume odchodu do dôchodku sa výskumníci skôr uchýľujú k použitiu vlastných meracích nástrojov. V našom prehľade ponúkame výber z týchto škál.

### ***Škála dôvodov pre odchod do dôchodku (Reasons for Retirement Scale, RFR, Floyd et al., 1992)***

V minulosti bol nedostatok overených nástrojov, ktoré by boli schopné zachytiť rôzne stránky psycho-sociálnych skúseností s odchodom do dôchodku a tak bol vytvorený Inventár spokojnosti na dôchodku. Autori v pôvodnom výskume uvádzajú 2 štúdie. Prvá z nich sa sústredila na počiatočný vývin položiek a to na základe pološtruktúrovaného interview s dôchodcami, s profesionálnymi pracovníkmi a so starými ľuďmi a na prehľad relevantnej literatúry (126 starších ľudí participovalo na rôznych častiach tejto štúdie). Cieľom druhej štúdie bolo vyvinúť skórovací formát a iniciálne normy, ako aj iniciálne psychometrické zhodnotenie daného nástroja cez vnútornú konzistenciu (0,58 až 0,78), test-retestovú reliabilitu a interkorelácie medzi identifikovanými dimenziami (402 ľudí na dôchodku s priemerným vekom mužov  $M = 69,4$  rokov a žien  $M = 67,49$  rokov).

Celý dotazník je rozdelený na 3 škály<sup>3</sup>, ktoré sa dajú použiť aj samostatne a jedným z nich je aj škála dôvodov pre odchod do dôchodku, ktorá hodnotí silu

---

<sup>3</sup> Škála dôvodov pre odchod do dôchodku, škála spokojnosti so životom a škála zdrojov radosti.

rôznych dôvodov pre odchod do dôchodku. Tvorí ju 15 položiek rozdelených do 4 subškál: *pracovný stres* (napr.: „Príliš veľa stresu v práci.“), *tlak zo strany zamestnávateľa* („Boli mi ponúknuté stimuly pre odídenie do dôchodku.“), *realizácia vlastných záujmov* („Žiadaný čas s rodinou.“) a *odchod do dôchodku v dôsledku osobných okolností* („Zlý zdravotný stav.“).

Podľa Rafalskiovej et al. (2017) bola škála preložená do španielčiny a taliančiny a použitá v amerických a austrálskych štúdiách.

### ***Kľúčové faktory pre plánovanie dôchodku (Key Factors for Retirement Planning, KFRP, França & Carneiro, 2009)***

Dotazník pozostáva z 15 položiek, ktoré sú rozdelené do 4 faktorov: *sociálna a osobná pohoda* (napr.: „Dobrovoľnícka práca.“), *riskovanie a prežitie* (napr.: „Finančné investovanie.“), *nový profesionálny začiatok* (napr.: „Druhá kariéra.“) a *vzťahy v rodine* (napr.: „Vzťahy s deťmi.“ (Rafalski et al., 2017).

Vzorku tvorilo 121 pracovníkov vo veku nad 45 rokov pracujúcich vo veľkých organizáciách v Riu de Janeiro a autori uvádzajú uspokojivú vnútornú konzistenciu (od 0,72 do 0,76 pre jednotlivé subškály).

Dotazník má potenciál pre adaptácie do iných jazykov, pretože ho tvoria položky vo forme jednoduchých slovných vyjadrení (2 až 3 slová). Zatiaľ sme našli jeho používanie len autormi, napríklad Carneiro et al. (2021).

### ***Faktory „tlaku a ťahu“ pre odchod do dôchodku (Push and Pull Factors for Retirement, Shultz et al., 1998)***

Zámerom výskumníkov bolo skúmať vplyv „push“ faktorov (t. j. faktorov, ktoré nás k niečomu tlačia) a „pull“ faktorov (t. j. faktorov, ktoré nás do niečoho ťahajú) na rozhodovanie o odchode do dôchodku. Výskumnú vzorku tvorilo 992 Američanov v dôchodkovom veku nad 62 rokov (vylúčili zo vzorky ľudí, ktorí boli na predčasnom dôchodku). Podľa inštrukcie boli respondentom predčítané zoznamy dôvodov, prečo ľudia odchádzajú do dôchodku (zoznamy dôvodov, o ktorých ľudia hovoria že sú dobré/zlé pre odchod do dôchodku). Respondenti odpovedali na 4-bodovej škále od „veľmi dôležitý dôvod“ po „nedôležitý“ (Shultz et al., 1998).

Dotazník tvorí 24 položiek rozdelených na 4 subškály: „*push*“ položky“ (napr.: „zlý zdravotný stav“), „*pull*“ položky (napr.: „partnerov odchod do dôchodku“), *pozitívne položky* (napr.: „nedostatok tlaku“) a *negatívne položky* (napr.: „nedostatok peňazí“) (Schultz et al., 1998; Rafalski et al., 2017).

Samotná štúdia neposkytuje základné psychometrické charakteristiky. Niektoré z nich môžeme nájsť vo výskume Bacharacha et al. (2008), ktorí vo



výskume vplyvu individuálneho pôsobenia pri rozhodovaní o odchode do dôchodku na problémové správanie pri pití alkoholu použili dve škály – „push“ a „pull“ položky, u ktorých uvádzajú vnútornú konzistenciu 0,79 a 0,69. Medzi týmito dvoma škálami zistili len miernu koreláciu ( $r = -0,33$ ), čo potvrdzuje to, čo uvádzajú autori škál a to, že každý faktor má odlišnú úlohu pri motivácii k odchodu do dôchodku.

## **Adaptácia na dôchodok a spokojnosť na dôchodku**

Výskumníci definujú adaptáciu na dôchodok viacerými spôsobmi, pričom tieto definície zvyčajne zahŕňajú komponent zmeny a získanie psychologického komfortu (Eby, 2015). Napríklad van Solingeová a Henkens (2008) uvádzajú, že adaptácia na dôchodok je proces zvyknutia si na zmenené podmienky života na dôchodku.

Samotné meranie adaptácie na dôchodok prináša viacero spôsobov, ktoré nachádzame v rôznych výskumoch. Niektorí výskumníci používajú dotazníky pre meranie adaptácie, iní škály na meranie spokojnosti, a mnoho ďalších používa premenné ako je depresia, životná spokojnosť, pohoda alebo šťastie pre vyjadrenie adaptácie na dôchodku. Spoločným pre tieto výskumy je, že nepriamo vyvodzujú adaptáciu na základe výsledkov meraní, pričom základný predpoklad tkvie v tom, že výsledky meraní sú validným indikátorom ťažkostí, s ktorými sa dôchodcovia stretávajú pri adaptácii na dôchodok (van Solinge, 2013). Amorimová a Françoová (2019) analyzovali podľa vybraných kritérií 55 výskumných článkov o pohode na dôchodku, pričom v rámci meracích nástrojov prevládali v daných výskumoch známe dotazníky ako Škála spokojnosti so životom od Dienera z roku 1985, Škála psychologickéj pohody od Ryffovej z roku 1989 či Index životnej spokojnosti od Neugartenovej et al. z roku 1961 a iné. Pomenej už bolo dotazníkov a škál, ktoré sú priamo vyvinuté pre dôchodkový vek.

Podľa Wangu et al. (2011) takéto rôznorodé meranie nesie so sebou určité komplikácie, pretože používanie rôznorodých definícií a meraní limituje zovšeobecniteľnosť a reliabilitu zistení z týchto výskumov. Ako riešenie tieto výskumníci navrhujú konzistentné merania adaptácie na dôchodok ako psychologickéj pohody. Zdá sa však, že toto odporúčanie nebolo zatiaľ prijaté, nakoľko sa stretávame s rôznorodosťou merania aj dnes.

Výskumníci rozlišujú medzi adaptáciou na dôchodok a spokojnosťou. Spokojnosť na dôchodku je koncipovaná ako subjektívny pocit pohody, ktorý naznačuje, ako jednotlivec chápe svoju kvalitu života v súčasnosti a na rozdiel od adaptácie nepredstavuje proces, ale skôr je ukazovateľom pohody (Amorim



& França, 2019). A ako uvádzajú van Solingeová a Henkens (2008), je napríklad možné, aby sa človek adaptoval na dôchodok a to aj bez toho, aby bol spokojný alebo si dôchodok užíval.

### **Škála adaptácie na dôchodok (*Retirement Adjustment Scale, RAS, Wells et al., 2006*)**

Ide o unidimenzionálnu škálu pozostávajúcu z 13 tvrdení (5-bodová Likertova škála), ktorá bola použitá vo veľkom národnom projekte Healthy Retirement Project v rokoch 1997 až 2002 v Austrálii. Obsahuje položky typu: „*Chýba mi disciplína, ktorú mi dávala práca.*“, „*Dôchodok je lepší než som očakával.*“, „*Som zanepřázdněný.*“, „*Užívam si byť na dôchodku.*“ a podobne. Samotná správa z projektu poskytuje informáciu len o vnútornej konzistencii (0,81).

Škála bola použitá v mnohých austrálskych štúdiách a bola preložená do arabčiny (Rafalski et al., 2017) a aj do slovenčiny, kde bola použitá vo viacerých výskumoch v projekte VEGA o psychologických aspektoch adaptácie na dôchodok napr. vo výskume Záhorcovej, ktorá uvádza vnútornú konzistenciu 0,85<sup>4</sup>, vo výskume Hanáka et al. (2021), či vo výskume Kordačovej a Halamu (2021).

### **Adaptácia na dôchodok (*Adjustment to Retirement, van Solinge & Henkens, 2008*)**

Pri vzniku tohto meracieho nástroja autori dotazníka položili 7 otázok 778 holandským participantom, ktorí odpovedali v dvoch vlnách ako starší pracujúci (priemerný vek  $M = 57,1$  rokov) a ako dôchodcovia (priemerný vek  $M = 61$  rokov). Faktorovou analýzou dospeli k dvojfaktorovému riešeniu. Prvým faktorom je adaptácia na dôchodok a druhým faktorom sa stala spokojnosť na dôchodku<sup>5</sup>. Pri zisťovaní vzťahu medzi adaptáciou a spokojnosťou konštatovali stredne silnú koreláciu ( $r = 0,5$ ), čo podľa nich deklarovalo, že každá premenná meria odlišnú dimenziu skúseností na dôchodku.

Adaptácia na dôchodok je meracím nástrojom s tromi položkami: „*Ako dlho Vám trvalo zvyknúť si na dôchodok?*“ (odpovede: od 1 – menej ako 1 mesiac po 4 – viac ako 1 rok/nezvykol som si ešte), „*Do akej miery bolo pre Vás náročné adaptovať sa na dôchodok?*“ (odpovede od 1 – veľmi náročné po 5 – vôbec nie náročné), „*Dost' dlho som si zvykal na dôchodok.*“ (odpovede od 1 – úplne súhlasím po 5 – vôbec nesúhlasím). Vnútorná konzistencia je 0,88.

<sup>4</sup> Výskum tvorí kapitolu v tejto publikácii.

<sup>5</sup> Spokojnosť na dôchodku ako výskumný nástroj bude popísaná nižšie.

Štúdia je celkom často citovaná, ale použitie škály v iných výskumoch je len ťažko dohľadateľné.

Na Slovensku bola škála tiež použitá pri výskume prof. Halamu o osobnostných faktoroch ako prediktora adaptácie na dôchodok<sup>6</sup>, ktorý uvádza vnútornú konzistenciu 0,88.

### ***Dotazník životných štýlov na dôchodku (Retirement Lifestyles Questionnaire, RLQ, Bačová & Halama, 2020)***

Adaptácia na dôchodok môže byť zachytená aj cez konceptualizovanie a prežívanie dôchodku, z čoho vychádzali aj autori dotazníka o životných štýloch na dôchodku (Bačová & Halama, 2020). Pri tvorení prevzali 16 položiek z meračieho nástroja Hopkinsa et al. z roku 2006 a 16 položiek bolo novovytvorených podľa 4 dimenzií Horsteina a Wapnera z roku 1985. Odpovedanie stanovili na 7-bodovej Likertovej škále. Vzorku tvorilo 173 nepracujúcich dôchodcov s priemerným vekom  $M = 64,07$  rokov. V pôvodnej štúdií nájde informácie o analýze hlavných komponentov (PCA), ktorá navrhla 4 faktory: *nový začiatok* (napr.: „Dôchodok ako príležitosť zapojiť sa do nových aktivít.“), *pokračovanie* (napr.: „Život na dôchodku je podobný ako život pred dôchodkom.“), *„vynútené prerušenie“* (napr.: „Zanechanie práce bolo ťažké.“) a *tranzícia k starobe* (napr.: „Dôchodok ako odpočinok po namáhavej práci.“). Vnútorná konzistencia uvedených faktorov bola od 0,65 do 0,87. Ako nasledujúci krok autori uvádzajú aj zhlukovú analýzu, ktorej výsledkom boli 3 typické profily dôchodcov konceptualizovaných ako (1) „vynútené prerušenie“ bez nádeje, (2) akceptované prerušenie a ukončenie a (3) nový začiatok a pokračovanie.

Podľa vyjadrenia autorov je škála konzistentná a potvrdila životné štýly, ktoré sa našli vo výskume Horsteina a Wapnera, ale tieto štýly nie sú konceptuálne rozličné ako to uvádzali Horstein a Wapner. Ide o nový merač nástroj a preto adaptácie do iných jazykov, či použitie v iných štúdiách nebolo doposiaľ zistené.

### ***Škála spokojnosti na dôchodku (Retirement Satisfaction Scale, RSI, Floyd et al., 1992)***

Škála spokojnosti na dôchodku je jednou z troch škál Inventára spokojnosti na dôchodku, ktorý vytvoril Floyd et al. (1992). Autori vo svojej štúdií ponúkajú podrobné výsledky o vývine inventára ako aj o psychometrických charakteristikách<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Výskum tvorí kapitolu v tejto publikácii.

<sup>7</sup> angl. imposed disruption

<sup>8</sup> Viac o tomto inventári, ako aj o pôvodnej štúdií, je popísané pri Škále dôvodov pre

V rámci spokojnosti so životom boli zistené 3 subškály (11 položiek, 6-bodová Likertova škála): *spokojnosť s dôchodkovými službami* (napr.: „Finančná situácia.“), *spokojnosť so zdravím a aktivitami* (napr.: „Fyzické zdravie.“) a *spokojnosť v manželstve a v domácom živote* (napr.: „Vzťahy so širšou rodinou.“).

Inventár spokojnosti na dôchodku, a teda aj škála spokojnosti na dôchodku boli použité v mnohých štúdiách a validizované vo Francúzsku (Fouque-reau et al., 1999), v Portugalsku (Fonseca & Paul, 2002), v Taliansku (Zaniboni et al., 2009), v Španielsku (Fernández Muñoz et al., 2011), v Turecku (Bozoğlan, 2015) či v Brazílii (Amorim & França, 2019). Na Slovensku použili túto škálu Hanák et al. (2021) v pilotnej štúdii pri adaptácii dotazníka RRI (Retirement Resources Inventory) na slovenskej populácii, ale aj Záhorcová<sup>9</sup> vo výskume o odpustení partnerovi a sebe u dôchodcov a ich súvislosti so spokojnosťou (vnútorná konzistencia 0,78).

### ***Spokojnosť na dôchodku (Satisfaction with Retirement, SRS, van Solinge & Henkens, 2008)***

Van Solingeová a Henkens (2008) rozlíšili adaptáciu a spokojnosť na dôchodku. Pri spokojnosti na dôchodku ide o krátku 4-položkovú škálu: „*Ako si užívate Váš dôchodok?*“ (odpovede od 1 – „lepšie ako som očakával/a“ až po 3 – „neužívam si ho do takej miery ako som si myslel/a“); „*Boli roky odkedy ste na dôchodku lepšie, viac-menej rovnaké alebo nie také dobré ako 2 roky pred odchodom do dôchodku?*“ (odpovede od 1 – „lepšie“ po 3 – „nie tak dobré“); „*Všeobecne, do akej miery sa cítite šťastní, že ste odišli do dôchodku?*“ (odpovede od 1 – „šťastný“ po 4 – „vôbec nie šťastný“); „*Byť na dôchodku/nepracovať mi veľmi vyhovuje.*“ (odpovede od 1 – „absolútne súhlasím“ po 5 – „absolútne nesúhlasím“). Vysoké skóre znamená, že respondenti sú spokojní na dôchodku. Vnútorná konzistencia, ktorú autori uvádzajú na vzorke 778 holandských zamestnancov/dôchodcov je 0,65. A ako aj v prípade adaptácie na dôchodok, tento nástroj nie je často používaný v iných štúdiách a to napriek tomu, že výsledky autorov sú často citované a jednou z výhod dotazníka je jeho relatívna stručnosť (Rafalski et al., 2017).

Na Slovensku bol dotazník použitý vo výskume prof. Bačovej a prof. Halamu (2020) pri analyzovaní efektu typu životného štýlu na dôchodku na pohodu (vnútorná konzistencia 0,79) a tiež vo výskume prof. Halamu o osobnostných prediktorech adaptácie na dôchodok<sup>10</sup> (vnútorná konzistencia 0,78).

---

odchod do dôchodku.

<sup>9</sup> Výskum tvorí kapitolu tejto publikácie.

<sup>10</sup> Výskum tvorí kapitolu tejto publikácie.

## ***Index životnej spokojnosti pre tretí vek (Life Satisfaction Index for the Third Age, LSITA, Barrett & Murk, 2006, LSITA-SF - skrátená forma, Barrett & Murk, 2009)***

Autori dotazníka aktualizovali škálu Index životnej spokojnosti – forma A (LIS-A, obsahuje 20 položiek) výskumníkov Neugartenovej et al. z roku 1961. Škála obsahuje 5 faktorov derivovaných z 35 položiek (15 položiek bolo doplnených): *entuziazmus vs. apatia, rozhodnosť a statočnosť, zhoda cieľov, self-koncept a tón nálady*<sup>11</sup>.

Výskumnú vzorku pri vyvíjaní dotazníka tvorilo 654 participantov zo stredozápadu USA vo veku nad 50 rokov. Vnútoraná konzistencia (celkovo) je uvádzaná v hodnote 0,93 a autori poskytujú údaje aj o kriteriálnej validite (korelácie s inými podobne ladenými nástrojmi) či konštruktivej validite (konfirmačná CFA, štrukturálne modelovanie). V roku 2009 pristúpili k skráteniu škály na 12 položiek a reportujú vnútornú konzistenciu 0,90 s uspokojivou obsahovou, konštruktovou a kriteriálnou validitou (Barret & Murk, 2009). V tomto prípade ide ale už len o unidimenzionálnu škálu s celkovým skóre (príklad položiek: „Som tak šťastný ako som bol v mladosti.“, „Veci, ktoré robím, sú nudné a monotónne.“, „Môj život je skvelý.“ a podobne; 6-bodová Likertova škála).

Dotazník v neskrátenej verzii bol napr. použitý pri výskume ľudí žijúcich doma s rodinami a v domove dôchodcov v Indii, pričom výskumníci uvádzajú jeho validovanie 7 expertmi, preloženie do lokálneho jazyka a pretestovú vnútornú konzistenciu 0,725 (Vijayakumar et al., 2016).

## **Záver**

Súhrn meracích nástrojov na meranie a hodnotenie procesu odchodu do dôchodku poskytuje ucelenejší pohľad na rôzne zacielené meracie nástroje – od nástrojov pre meranie postojov, plánovania odchodu do dôchodku, cez rozhodovacie meracie nástroje až po nástroje zamerané na adaptáciu a spokojnosť na dôchodku. Tento súhrn ale nie je vyčerpávajúci a je skôr zameraný na predstavenie rôznorodosti dotazníkov a škál. Uvedené meracie nástroje sa líšia nielen v tom, čo merajú, ale aj v miere poskytovaných informácií o psychometrických vlastnostiach uvádzaných v pôvodných štúdiách – od štúdií uvádzajúcich len hodnoty vnútornej konzistencie až po prepracované štúdie s podrobnými údajmi o vývine položiek, cez predvýskumy až po údaje o validite a reliabilite. Odlišnosti je možné vnímať aj z pohľadu adaptácií dotazníkov/škál. Kým niekto-

---

<sup>11</sup> Príklad znenia položiek sa nepodarilo dohľadať, autori v štúdiu z roku 2009 uvádzajú kontakt pre získanie dotazníka LSITA v jeho neskrátenej forme.

ré sú používané len v krajine kde boli vyvinuté, iné boli preložené do viacerých jazykov a zdá sa, že sú vhodnejšie aj pre použitie v inej kultúre. Keďže dôchodok ako taký je kultúrne podmienený, pri adaptácii dotazníkov/škál na iné kultúrne odlišné podmienky je veľmi dôležité brať do úvahy aj toto hľadisko.

## Literatúra

- Amorim, A. M., & França, L. H. (2019). Reasons for retirement and retirement satisfaction. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3558>
- Anson, O., Antonovsky, A., Sagy, S., & Adler, I. (1989). Family, gender, and attitudes toward retirement. *Sex Roles*, 20, 355–369. <https://doi.org/10.1007/BF00287996>
- Arogundade, O. (2016). A psychological appraisal of pre-retirement anxiety among some selected workers in Lagos Metropolis. *Studies in Sociology of Science*, 7, 1–5. <http://dx.doi.org/10.3968/8956>
- Báčová, V., & Halama, P. (2020). Retirement lifestyle conceptualization and well-being in recent retirees. *Educational Gerontology*, 46(11), 688–695. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1807090>
- Báčová, V., & Kohút, M. (v príprave). Retirement conceptualizations and their role in pre-retirement planning.
- Báčová, V., & Valuš, L. (2020). How retirement is seen by 40- employed educated people. In I. Piterková, D. Fedáková, & J. Výrost (Eds.). *Proceedings of the 19th International Conference Work and Organizational Psychology* (pp. 1–12). Košice: Institute of Social Sciences CSPA SAS. <https://doi.org/10.31577/2020.978-80-89524-51-8>
- Bacharach, S., Bamberger, P., Biron, M., & Horowitz-Rozen, M. (2008). Perceived agency in retirement and retiree drinking behavior: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 376–386. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.07.007>
- Barrett, A. J., & Murk, P. J. (2006). Life satisfaction index for the third age (LSITA): A measurement of successful aging. In E. P. Isaac (Ed.), *Proceedings of the 2006 Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education* (pp. 7–12). St. Louis: University of Missouri-St. Louis.
- Barrett, A., & Murk, P. (2009). *Life Satisfaction Index for the Third Age-Short Form (LSI-TASF): An improved and briefer measure of successful aging*. Paper presented at the Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing and Community Education, Chicago, IL.
- Bozoğlan, B. (2015). Validation of the Turkish version of the retirement satisfaction inventory. *Turkish Journal of Geriatrics*, 18(3), 224–230. <https://doi.org/10.1080/03601277.2020.1807090>
- Carneiro, M. F. C., Alves, V. P., & da Silva, H. S. (2021). Retirement and planning for post-work life: A study with civil servants from a Federal Institute of Edu-

- cation. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 24(1). <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200235>
- Earl, J. K., & Archibald, H. (2014). Retirement planning is more than just accumulating resources. *European Journal of Management*, 14(2), 21–36. <https://doi.org/10.18374/EJM-14-2.2>
- Earl, J. K., & Yu, T. (2011). *Promoting the Australian retirement experience*. Report prepared for national seniors Australia. Dostupné na: [https://nationalseniors.com.au/uploads/201211\\_PACReport\\_Research\\_RetirementQuiz\\_FullReport\\_0.pdf](https://nationalseniors.com.au/uploads/201211_PACReport_Research_RetirementQuiz_FullReport_0.pdf)
- Earl, J. K., Bednall, T. C., & Muratore, A. M. (2015). A matter of time: Why some people plan for retirement and others do not. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 181–189. <https://doi.org/10.1093/workar/wau005>
- Eby, R. E. (2015). *Individual personality differences in adjustment to retirement*. Department of Psychology For the Degree of Master of Science Colorado State University. Dostupné na: [https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/167178/Eby\\_colostate\\_0053N\\_13153.pdf;sequence=1](https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/167178/Eby_colostate_0053N_13153.pdf;sequence=1)
- Fernández Muñoz, J. J., Crego Díaz, A., & Alcover de la Hera, C. M. (2011). La transición hacia el retiro: Adaptación en una muestra de prejubilados españoles de la escala Retirement Satisfaction Inventory [The transition towards retirement: Adaptation of the Retirement Satisfaction Inventory scale in a Spanish sample of early-pensioners]. *Revista Espanola de Geriatria y Gerontologia*, 46(3), 139–146. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2010.11.009>
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology and Aging*, 6(1), 76–85. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.6.1.76>
- Floyd, F. J., Haynes, S. N., Doll, E. R., Winemiller, D., Lemsky, C., Burgy, T. M., Werle, M., & Heilman, N. (1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology and Aging*, 7(4), 609–621. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.4.609>
- Fonseca, A. M., & Paul, C. (2002). Adaptação e validação do “inventário de Satisfação com a Reforma” para a população portuguesa. *Psicologica*, 29, 169–180.
- Fouquereau, E., Bosselut, G., Chevalier, S., Coillot, H., Demulier, V., Becker, C., & Gillet, N. (2018). Better understanding the workers’ retirement decision attitudes: Development and validation of a new measure. *Frontiers in Psychology*, 9, 2429. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02429>
- Fouquereau, E., Fernandez, A., & Mullet, E. (1999). The Retirement Satisfaction Inventory: Factor structure in a French sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 15(1), 49–56. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.15.1.49>
- França, L. H., & Carneiro, V.L. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 12, 429–447. <https://doi.org/10.1590/1809-9823.2009.00010>
- Gee, S., & Baillie, J. (1999). Happily ever after? An exploration of retirement expectations. *Educational Gerontology*, 25(2), 109–128. <https://doi.org/10.1080/036012799267909>

- Glamser, F. D. (1976). Determinants of a positive attitude toward retirement. *Journal of Gerontology*, 31(1), 104–107. <https://doi.org/10.1093/geronj/31.1.104>
- Günay, G. (2013). Turkish reliability and validity study of the process of retirement planning scale: The example of Karabuk university. *Turkish Journal of Geriatrics*, 16(1) 84–94.
- Hanák, R., Pitel, L., & Pikáľiová, V. (2021). Psychometrické charakteristiky dotazníka Retirement Resources Inventory (RRI) na slovenskej populácii. In M. Blatný, P. Květon, & M. Jelínek (Eds.) *Sociální procesy a osobnost 2020. Sborník příspěvků z mezinárodní konference. 18.–20. listopadu 2020* (pp. 47–54). Brno: Masarykova univerzita.
- Hayslip, B., Jr., Beyerlein, M., & Nichols, J. A. (1997). Assessing anxiety about retirement: The case of academicians. *The International Journal of Aging & Human Development*, 44(1), 15–36. <https://doi.org/10.2190/BY4B-HMQA-RDY1-HF5B>
- Hurtado, M. D., & Topa, G. (2019). Quality of life and health: Influence of preparation for retirement behaviors through the serial mediation of losses and gains. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1539. <https://doi.org/10.3390/ijerph16091539>
- Jex, S. M., & Grosch, J. (2013). Retirement decision making. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 267–279). Oxford University Press.
- Kim, Y. J., Kim, B. S., & Kim, E. S. (2012). A validation study of the Korean version of the PRePS (the process of retirement planning scale). *Korea Journal of Counseling*, 13(5), 2099–2117. <https://doi.org/10.15703/kjc.13.5.201210.2099>
- Kimiyağhalam, F., Yap, S. P. L., & Supramaniam, M. (2017). *Exploring the scale for measuring retirement planning behavior in Malaysia*. Dostupné na: [https://www.researchgate.net/publication/317719654\\_Exploring\\_the\\_Scale\\_for\\_Measuring\\_Retirement\\_Planning\\_Behavior\\_in\\_Malaysia](https://www.researchgate.net/publication/317719654_Exploring_the_Scale_for_Measuring_Retirement_Planning_Behavior_in_Malaysia)
- Kordačová, J., & Halama, P. (2021). Iracionálne presvedčenia a rezistencia voči zmene ako faktory adaptácie na dôchodok. In M. Blatný, P. Květon, & M. Jelínek (Eds.) *Sociální procesy a osobnost 2020. Sborník příspěvků z mezinárodní konference. 18.–20. listopadu 2020* (pp. 98–103). Brno: Masarykova univerzita.
- Lee, W. K. M., & Law, K. W. (2004). Retirement planning and retirement satisfaction: The need for a national retirement program and policy in Hong Kong. *Journal of Applied Gerontology*, 23(3), 212–233. <https://doi.org/10.1177/0733464804268591>
- Maggiore, C., Nihil, R., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2013). Development and validation of the transition to retirement questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 22, 505–523. <https://doi.org/10.1177/1069072713498684>
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45, 98–111. <http://dx.doi.org/10.1080/00050060903524471>
- Muratore, A., & Earl, J. (2015). Improving retirement outcomes: The role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. *Ageing and Society*, 35(10), 2100–2140. <https://doi.org/10.1080/00050060903524471>
- Nejad, H. M. H., & Tajrobehkar, F. (2019). Determining reliability and validity of the Transition to Retirement Questionnaire and its relationship with resistance to



- change (case study: teachers nearing retirement). *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(4), 57–67. <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.548740>
- Newman, D. A., Jeon, G., & Hulin, C. L. (2013). Retirement attitudes: Considering etiology, measurement, attitude-behavior relationships, and attitudinal ambivalence. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 228–248). Oxford University Press
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The Process of Retirement Planning Scale (PRRePS): Development and validation. *Psychological Assessment*, 22(3), 520–531. <https://doi.org/10.1037/a0019512>
- Petkoska, J., & Earl, J. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24, 245–51. <https://doi.org/10.1037/a0014096>
- Rabušič, L. (2004). Why are they all so eager to retire? (On the transition to retirement in the Czech Republic). *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 40(3), 319–342.
- Rafalski, J. C., & Andrade, L. de (2016). Retirement planning: Brazilian adaptation of PRRePS and the influence of decision-making styles. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16, 36–45.
- Rafalski, J. C., Noone, J. H., O’Loughlin, K., & de Andrade, A. L. (2017). Assessing the process of retirement: A cross-cultural review of available measures. *Journal of Cross-cultural Gerontology*, 32(2), 255–279. <https://doi.org/10.1007/s10823-017-9316-6>
- Rameli, R. S., & Marimuthu, M. (2018). *A conceptual review on the effect of attitudes towards retirement on saving intentions and retirement planning behavior*. SHS Web Conf. Volume 56, International Conference on Leadership and Management (ICLM 2018). <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185602005>
- Seidl, J., Neiva, E. R., Noone, J. H., & Topa, G. (2021). Process of Retirement Planning Scale: Psychometric properties of the complete and short Spanish versions. *Work, Aging and Retirement*, 7(2), 154–165. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa015>
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees’ retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45–57. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1610>
- Syahputra, M. M. I., Jimad, H., & Hayati, K. (2020). The effect of the transition dimensions toward retirement on job satisfaction of employee heavy equipment financing service company (leasing) in Lampung. *PalArch’s Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 8635–8647.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: An application of Beehr’s model. *Psychology and Aging*, 10(1), 76–83. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.10.1.76>
- Topa, G., Segura, A., & Pérez, S. (2018). Gender differences in retirement planning: A longitudinal study among Spanish registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 6, 587–596. <https://doi.org/10.1111/jonm.12586>



- Turner, M. J., Bailey, W. C., & Scott, J. P. (1994). Factors influencing attitude toward retirement and retirement planning among midlife university employees. *Journal of Applied Gerontology, 13*(2), 143–156. <https://doi.org/10.1177/073346489401300203>
- van Solinge, H. (2013). Adjustment to retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 311–324). Oxford University Press.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging, 23*(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Vijayakumar, G., Sanatombi Devi E., & Jawahar, P. (2016). Life satisfaction of elderly in families and old age homes: A comparative study. *International Journal of Nursing Education, 8*(1), 94–99. <https://doi.org/10.5958/0974-9357.2016.00017.9>
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology, 65*(1), 209–233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist, 66*(3), 204–213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wang, W. C., Worsley, A., Cunningham, E., & Hunter, W. (2014). The heterogeneity of middle-age Australians' retirement plans. *Social Work Research, 38*(1), 36–46. <https://doi.org/10.1093/swr/svu005>
- Wells, Y., de Vaus, D., Kendig, H., Quine, S., Petralia, W. (2014). *Healthy retirement project: technical report (2006)*. [Electronic version]. dostupné: [http://www.latrobe.edu.au/a\\_lpc/projects/hrp.pdf](http://www.latrobe.edu.au/a_lpc/projects/hrp.pdf)
- Yeung D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging & Mental Health, 17*(3), 386–393. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.732036>
- Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology, 8*, 1300. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300>
- Zaniboni, S., Guglielmi, D., Depolo, M., & Fraccaroli, F. (2009). Contribution to the validation of the Italian version of the Retirement Satisfaction Inventory (RSI-it). *Giunti Organizzazioni Speciali, 257*(56), 13–22.
- Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *The Career Development International, 13*(2), 150–167. <https://doi.org/10.1108/13620430810860558>

## 4. MIESTO KOGNÍCIÍ V ADAPTÁCII NA DÔCHODOK A V PREŽÍVANÍ SPOKOJNOSTI SO ŽIVOTOM NA DÔCHODKU

*Jana Kordačová*

### ***Odchod do dôchodku v kontexte starnutia***

Starnutie je nevyhnutnou súčasťou vývinovej cesty každého človeka – starne v podstate od momentu svojho narodenia. Pre väčšinu ľudí je najdlhšou fázou života pracovná fáza, ktorá sa prirodzene končí odchodom do dôchodku. Dôchodok je však potrebné chápať v kontexte starnutia, preto tranzícia do dôchodku neznamená koniec tohto procesu; naopak, v závislosti od individuálnej konceptualizácie dôchodku môže predstavovať novú a zmysluplnú etapu života.

V posledných rokoch sa v súvislosti s rôznymi podobami starnutia v odbornej literatúre objavila „novodobá terminológia“. Ide o pojmy ako napríklad úspešné starnutie (successful aging), produktívne starnutie (productive aging), správne starnutie (aging well), pevné starnutie (robust aging), optimálne starnutie (optimal aging), zdravé starnutie (healthy aging), účinné starnutie (effective aging), elitné starnutie (elite aging), pozitívne starnutie (positive aging) a odolné/nezdolné starnutie (resilient aging) (Šolcová, 2011, tiež Slezáčková, 2012), čo sú zväčša pojmy známe z pozitívnej psychológie. Blatný a Kebza (2011) hovoria aj o aktívnom starnutí (active ageing), neskôr Šolcová (2017) ešte o plodnom starnutí (productive aging) a na racionálny pohľad na starnutie upozornila Kordačová (2019).

Staroba predstavuje významnú časť života, ktorá časovo neraz predstavuje dlhšiu etapu ako napríklad detstvo, alebo dospelie, a dá sa považovať za obdobie, v ktorom kvalifikujeme život ako celok s tým, že dobrá staroba môže znamenať dobrý život ako celok (Poláčková Šolcová et al., 2019). Podľa slov známeho švédskeho sociológa a gerontológa Larsa Tornstama (v Šolcová,

2018, s. 617) by sa tak na starobu nemalo nahliadať ako na úpadok, ale ako na zrenie. Preto u starých ľudí dochádza k znovudefinovaniu času, priestoru, života a smrti. Starí ľudia nie sú obeťou starnutia, starnutie je potrebné nepatologizovať a celoživotný vývoj pokračuje aj v starobe. Dochádza k preskupeniu hodnôt, novému usporiadaniu priorít, vkladaniu energie do iných účelov. Pri starnutí nie je ani tak podstatné dosiahnuť rovnováhu, ako skôr prijať zmeny, ktoré so sebou starnutie prináša a zachovať si identitu (Strawbridge, Wallhagen, & Cohen, v Šolcová, 2011). Tento dôležitý adaptívny moment sa premieta aj do priaznivého procesu tranzície do dôchodku a do hodnotenia celkovej životnej spokojnosti nielen u seniorov. V kontexte súčasného nazerania na dôchodok je zároveň dôležité nahliadať na dôchodok ako na potenciál ďalšieho rastu a rozvoja.

## ***Spokojnosť so životom na dôchodku a adaptácia na dôchodok***

Pojem dôchodok označuje viacero javov na viacerých úrovniach. Často označuje aj spôsob života starších ľudí a ich prežívanie tejto fázy života (Bačová, 2019, s. 527). V našej kapitole budeme vychádzať z tohto chápania dôchodku.

Pohľad na dôchodok a jeho prežívanie sa v priebehu času menil aj z hľadiska dĺžky jeho trvania. Ako uvádza Atchley (1988), väčšina dôchodcov pri odchode do dôchodku prechádza 8 fázami: prípravnou fázou, fázou „medových týždňov“, bežným obdobím dôchodku, fázou oddychu a relaxu, obdobím rozčarovania, preorientovaním, fázou rutiny a napokon fázou ukončenia. *Prežívanie dôchodku* reflektujú ukazovatele ako šťastie, pohoda, spokojnosť, resp. životná spokojnosť, pričom spočiatku sa ich úroveň stotožňovala s úspešnou, resp. neúspešnou adaptáciou na dôchodok a predpokladalo sa, že „práve spokojnosť na dôchodku je validným indikátorom adaptácie na dôchodok“ (Bačová, 2019, s. 537). Van Solingeová a Henkens (2008) upozornili na potrebu odlišovať proces adaptácie na dôchodok od spokojnosti so životom na dôchodku, ktoré sa často zamieňajú, pričom úspešná adaptácia ešte nemusí znamenať, že adaptačný proces prebiehal bez ťažkostí. Z výsledkov longitudinálnych výskumov podľa nich vyplýva, že adaptácia na dôchodok trvá približne rok, zatiaľ čo spokojnosť na dôchodku je dlhodobý stav, hoci môže kolísať, eventuálne s vekom klesať.

*Adaptácia na dôchodok* a spokojnosť so životom na dôchodku je, podobne ako celková životná spokojnosť, determinovaná rôznymi faktormi a okolnosťami, čo sa odrazilo v príslušných koncepciách a prístupoch. Casalanti (1996) uvádza, že na objasnenie spokojnosti so životom pri tranzícii do dôchodku sa zvyknú používať dva odlišné teoretické rámce: *teória krízy* a *teória continuity*,

pričom obe koncepcie podľa neho vychádzajú z teórie rolí a zameriavajú sa na to, ako sa jednotlivec prispôsobuje strate roly, ktorá nastáva pri jeho odchode do dôchodku. *Teória krízy* (pozri aj kapitola 1) vychádza z predpokladu o nahradení jednej roly inou, pričom rola zamestnanca sa chápe ako hlavný zdroj kultúrneho a osobného uznania, a slúži ako spojnica, okolo ktorej sa v priemyselnej spoločnosti typu Spojených štátov točia všetky ostatné roly. Dá sa teda očakávať, že opustenie jednej roly odchodom do dôchodku negatívne vplyva na vnímanie seba, čo môže následne ovplyvňovať ďalšie roly, s tým, že úspešná adjustácia na dôchodok sa zakladá na schopnosti nahradiť pracovnú rolu inými zmysluplnými činnosťami. V dôsledku toho, niektorí jedinci môžu po tranzícii do dôchodku prežívať pokles životnej spokojnosti a stratu vlastnej identity, a to najmä tí, ktorí veľa investovali do svojho pracovného života. Naproti tomu, hladkú a pozitívnu tranzíciu do dôchodku môžu prežívať osoby, ktoré bez ohľadu na to, či boli zamestnané alebo nie, získajú vďaka nároku na dôchodok lepšie postavenie a finančne si polepšia (Jackson & Taylor; Pinquart & Schindler, v Heybroek et al., 2015).

*Teória continuity* (pozri aj kapitola 1), naopak, zdôrazňuje pokračovanie osobnej identity vďaka rozvíjaniu iných životných rolí, pričom odchod do dôchodku sa tu považuje za legitímny a prípustný, vďaka čomu takáto rola dokáže zabezpečovať sebaúctu (Casalanti, 1996). Teória continuity tiež predpokladá, že mnohí jednotlivci si dokážu zachovať svoje vlastné spôsoby adaptácie a udržať si konzistentný spôsob správania aj s pribúdajúcimi rokmi a zachovať si podobu svojho preddôchodkového životného štýlu, vrátane úrovne aktivity a sebaúcty, aj pri tranzícii do dôchodku. Táto kontinuita potom prispieva k priaznivej adaptácii na dôchodok a k zachovaniu životnej spokojnosti v rámci tranzície do dôchodku (Atchley, 1988; Quick & Moen, 1998 a ďalší, v Heybroek et al., 2015).

Faktormi spokojnosti so životom na dôchodku a adaptáciou na dôchodok sa vedci zaoberali aj vo výskumnej rovine, a ako detailnejšie zdokladujeme neskôr, svojimi zisteniami doložili širokospektrálnosť a mnohoúrovňovosť tejto problematiky v rámci jednotlivých výskumných zameraní.

## **Kognície, starší vek a dôchodok – teoretické prístupy**

Téma kognícií a dôchodku je prepojená najmä prostredníctvom kategórie veku. Vek je totiž dynamická a zároveň spojená premenná, ktorá práve v starobe prináša najčastejšie zmeny v kognitívnych funkciách. Ide o dôležitý, i keď nie jediný rozmer tohto problému, my sa však na tomto mieste sústredíme práve naňho.

Vek pôsobí na každého človeka ináč. Niektorí ľudia vekom strácajú výkonnosť a stávajú sa nevládnymi, iní sú naopak aktívni a produktívni aj v staro-

be. Niektorí toto obdobie považujú za depresívne, iní naň nahliadajú s optimizmom (Kačmárová, 2013). Stručne si priblížime obidva pohľady.

So ziskami starnutie spája napríklad Poláčková Šolcová (2019), ktorá hovorí o múdrosti, raste, komplexite, optimizme a integrite. K pozitívam sénia patria aj bohaté životné skúsenosti, rozvážnosť, stálosť názorov, tolerancia a vytrvalosť (Hegyi, v Ondrejka, 2015). Podľa Stangora a Walingovej (2014) si väčšina starších dospelých, napriek tomu, že fyzické aj mentálne procesy sa v starobe spomaľujú, zachováva aktívny životný štýl a ostáva rovnako šťastná, ak nie viac, ako v mladších rokoch svojho života. Pozitívne sa menia napríklad aj spomienky ľudí, týkajúce sa ich života – s vekom sa stávajú pozitívnejšie. Dokonca aj pozitívne trendy v zvládaní nárokov života sa prenášajú do vyššieho veku – viaceré výskumy poukazujú na to, že ľudia, ktorí sa vedeli najlepšie prispôbiť meniacim sa situáciám v mladších obdobiach svojho života, sú schopní lepšie sa prispôbiť aj v neskoršom veku (ibid., 2014). To je akiste optimistická vízia, avšak starnutie má aj svoje tienistejšie stránky, ktoré sa nedajú prehliadať, alebo ignorovať.

Vek pôsobí aj na kognitívne funkcie starnúcej osoby, pričom starnutie sa vo všeobecnosti spája s oslabením kognitívnych funkcií. Preto sú čoraz dôležitejšie poznatky o faktoroch, ktoré tento úbytok ovplyvňujú, ako aj poznatky o tom, ako udržať priaznivé kognitívne fungovanie v starobe (Meng et al., 2017).

Mnohí výskumníci sa zaoberajú priamo vzťahmi dôchodku a kognitívneho starnutia. Odchod zo zamestnania predstavuje veľkú životnú zmenu a niektorí ľudia môžu prežívať obdobie úzkosti, depresie, alebo iné negatívne zmeny (napríklad v sebaobrazu a v identite seba samého). Penzionovanie však môže slúžiť aj ako príležitosť na pozitívny prechod od kariérnych rolí k silnejším rolám v rámci rodiny alebo komunity, ktoré môžu mať viaceré pozitívne dôsledky. Podobne, pre ľudí, ktorí mali náročnú, alebo nezáživnú prácu, môže penzionovanie znamenať úľavu (Stangor & Walinga, 2014). Na druhej strane, dôchodok môže predstavovať riziko akcelerácie kognitívneho úpadku aj v dôsledku poklesu mentálne náročných úloh po odchode z trhu práce (Meng et al., 2017), čo ešte bližšie rozoberieme neskôr.

Otázka, ako súvisí dôchodok s kognitívnym fungovaním, priťahuje zvýšenú pozornosť posledné desaťročie najmä z nasledujúcich dôvodov (Fonseca et al., 2016): (1) snaha porozumieť dopadom predĺženia pracovného života vo vyššom veku na životnú pohodu, a (2) záujem o politické dôsledky uvedených účinkov na to, ako sa krajiny vyrovnávajú s nedostatočným financovaním dôchodkových plánov a starnutím populácie.

Denier et al. (2017) v súvislosti s tým hovorí o dvoch samostatných skupinách výskumov. Prvé, ekonomické výskumy, sa v drivej väčšine zaoberajú hľadaním príčin účinku tranzície do dôchodku na urýchľovanie kognitívnych

zmien. Druhé, psychologické výskumy, sa snažia porozumieť vekovej trajektórii kognície a následne zistiť, ako s ňou súvisí dôchodok<sup>1</sup>.

Snaha o pochopenie kognícií v staršom veku viedla vedcov k tomu, aby skúmali dôchodok ako jednu z mnohých zmien vo vzorcoch denných aktivít, ktoré formujú trajektórie kognitívneho starnutia (Denier et al., 2017). Uvedení autori zároveň konštatujú, že hoci oba typy výskumov dokladajú, že odchod do dôchodku má vplyv na kognície, tie charakteristiky dôchodku, ktoré sú dôležité pre kognitívne zdravie, ostávajú nejasné a poukazujú aj na značné rozdiely v kontexte, v načasovaní dôchodku a v aktivitách, vykonávaných na dôchodku. Obsahovo by sa podľa Deniera doterajšie prístupy, ktoré sa zaoberajú takýmito rozdielmi a prepájajú dôchodok s kogníciou, dali zhrnúť do 3 tematických okruhov (teórií): (1) teória angažovanosti, (2) teória kognitívnej rezervy a (3) teória prerušenia/stresu.

*Teórie angažovanosti* (engagement theories) hovoria o tom, že ľudia na dôchodku zažívajú veľkú zmenu v denných návykoch činností, ktoré menia aj ich nároky na používanie kognícií [napríklad odchodom zo zamestnania do dôchodku prestávajú pravidelne využívať kognitívne kapacity, ktoré potrebovali pri výkone práce a prechádzajú na sedavejší spôsob života, kde o ne prichádzajú (v zmysle tzv. „use it or lose it“ hypotézy<sup>2</sup>)]. Aktuálne mentálne aktivity tak môžu ovplyvňovať zmeny v kognitívnom fungovaní v priebehu času (Hamm, 2020).

*Teórie rezervy* predpokladajú, že niektorí jedinci majú väčšie kognitívne rezervy ako iní (Meng et al., 2017). Predpokladá sa, že za touto rezervou stoja dva mechanizmy: jednak *rezerva mozgu* ako dôsledok anatómie mozgu, kedy väčší mozog a vyšší počet neurónov má za následok väčšiu rezervu, a *kognitívna rezerva*, odrážajúca rozsah, v akom jednotlivec efektívnejšie a pružnejšie využíva neurónové siete ako anatomické rozdiely (Meng et al., 2017). Teórie rezervy zároveň hovoria o tom, že celoživotné vzdelávanie a pracovná činnosť dokážu rozvíjať efektívne „pracovné schopnosti“ mozgu, ktoré vedú k zvýšenej kognitívnej kapacite v podobe „kognitívnej rezervy“ (Denier et al., 2017). Ide o každodenné budovanie mozgových spojení v dôsledku zložitých pracovných úloh, ktoré môžu neskôr oddialiť procesy starnutia a spomaliť začiatok alebo tempo kognitívneho úpadku.

*Teória prerušenia/stresu* sa zaoberá stresujúcimi okolnosťami, ktoré navodzujú situácie, súvisiace napr. s nečakanými zmenami trhu práce (napr. nezamestnanosť, limitovaný prístup k zárobkovým možnostiam a pod.), čo pri

---

<sup>1</sup> Podľa Fonseca et al. (2016) bola jedna z prvých štúdií o vplyve dôchodku na kognitívne funkcie štúdia Adama et al. (2007).

<sup>2</sup> Táto hypotéza predpokladá, že kognitívne fungovanie človeka sa zhoršuje vtedy, keď nečelí výzvam, ani nie je psychicky stimulovaný (Meng, 2017).

nedostatku pracovnej činnosti vedie k deficitu stimulácie, stresu a k zhoršujú-  
cemu sa kognitívnemu zdraviu, keďže núti jednotlivcov borieť sa s neznámymi  
problémami a robiť náročné rozhodnutia pri ubúdajúcich zdrojoch (Denier et  
al., 2017).

Iný relevantný rámec pre kognitívne problémy a tranzíciu do dôchodku  
– vývinový rámec – ponúka *motivačná teória životného vývinu* (motivational  
theory of lifespan development) (Hamm et al., 2020), ktorá sa zameriava na to,  
ako individuálne rozdiely v činnosti a v motivácii formujú adaptívny vývin (ibid.,  
2020). Adaptívny vývin tu závisí od regulácie motivácie v reakcii na meniace  
sa okolnosti, vrátane rôznych obmedzení, ktoré to prináša. Podľa tejto teórie  
je vývinová regulácia spoločnou funkciou externého rámca, zahŕňajúcej exter-  
né možnosti a individuálne rozdiely v motivácii, s tým, že jedinci so sklonom  
unikať pred náročnými úlohami a cieľmi môžu byť náchylní k maladaptívnym  
vývinovým dôsledkom typu skorých kognitívnych deklinácií, keďže pre takých-  
to jedincov odchod do dôchodku vylučuje dôležitý zdroj štruktúrovaných príle-  
žitostí pre kognitívne aktivity, ktoré boli súčasťou ich každodenných pracovných  
úloh. Hamm zároveň konštatuje, že pre nahradenie predchádzajúcej pracovnej  
činnosti a využitie nových príležitostí pre kognitívne zapojenie na dôchodku je  
potrebná silná motivácia. Osobne nie sme s týmto tvrdením celkom v zhode  
a zastávame skôr názor, že motiváciu môže do značnej miery nahradiť autore-  
gulácia v zmysle zdravej dávky sebadisciplíny pri napĺňaní každodenných drob-  
ných cieľov a činností, ktoré dokážu v potrebnej miere stimulovať kognitívnu  
aktivitu aj na dôchodku. Niektoré výskumy tu poukazujú na zaujímavé rozdiely  
medzi mužmi a ženami, kedy ženy na dôchodku menej aktívne sledujú kon-  
krétne ciele (napríklad v rámci voľnočasových aktivít) a muži sa menej angažujú  
v sociálnych aktivitách (Hamm et al., 2020). Podrobnejšie sa na jednotlivé vý-  
skumné prínosy pozrieme v nasledujúcej časti.

## ***Efekt odchodu na dôchodok na kognitívne procesy – výskumné zistenia***

Vzhľadom na značný záujem o tému kognícií v procese starnutia alebo adap-  
tácie na dôchodok vo svete neprekvapuje, že v literatúre možno nájsť viacero  
prehľadových štúdií a súhrnných analýz na tému vplyvu odchodu do dôchodku  
na kognitívne procesy. Napríklad, dánski výskumníci Meng, Nexø a Borg (2017)  
uskutočnili systematický prehľad literatúry (longitudinálnych štúdií) v súlade  
s princípmi vyhlásenia PRISMA, týkajúcich sa vzťahu medzi dôchodkom a kog-  
níciami, pričom len 7 štúdií splnilo mimoriadne prísne kritériá pre zaradenie do  
analýzy. Autori našli iba slabé dôkazy o tom, že odchod do dôchodku urýchľuje  
mieru kognitívneho úbytku kryštalických kognitívnych schopností, s výnim-



kou osôb, ktoré odchádzajú z miest s nárokmi na vysokokvalifikovanú prácu s ľuďmi. Konštatujú tiež protichodnosť dôkazov o vplyve dôchodku na mieru poklesu fluidných kognitívnych schopností, pričom ich analýza poukázala na to, že vzťah medzi dôchodkom a kognitívnym úpadkom závisí od charakteru práce, z ktorej jednotlivec do dôchodku odchádza. Autori konštatujú potrebu väčšieho množstva poznatkov o vzťahoch medzi dôchodkom a kognitívnym oslabením vzhľadom na vek, ako aj o mechanizmoch, stojacich za týmito súvislosťami.

Podobnú analýzu uskutočnil Fonseca et al. (2016) s tým rozdielom, že sa zamerali na replikáciu niekoľkých z už realizovaných rozsiahlych analýz, s cieľom lepšie porozumieť príčinám rozdielnych výsledkov v literárnych prameňoch. Použili súbory dát viacerých krajín [USA – Health and Retirement Study (HRS), Anglicko – English Longitudinal Study of Aging (ELSA) a európske SHARE (Survey of Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe)]. Analyzované štúdie boli porovnateľné v mierach kognitívnych schopností, aj keď sa líšili v definovaní dôchodku. Zhodne s výsledkami predchádzajúcej analýzy aj tu vyplynulo, že v literatúre doposiaľ nepanuje jasná zhoda v otázke účinku penzionovania na kognitívne funkcie (keďže sa ukázalo, že penzionovanie vedie k zníženiu kognitívnych schopností, zatiaľ čo iné štúdie referovali o malom, prípadne pozitívnom efekte, najmä ak boli členené podľa rôznych povolání, a niektoré štúdie hovoria o signifikantných účinkoch penzionovania iba u žien). Fonseca tiež konštatuje vysokú citlivosť odhadov na ekonometrické špecifikácie a iné národné reálie a uzatvára, že výsledky analyzovaných štúdií treba považovať za pomerne krehké.

Sekundárnu analýzu dát z prvých piatich vln anglickej longitudinálnej štúdie o starnutí (English Longitudinal Study on Aging) uskutočnil aj Godin et al. (2017). Z výsledkov tejto analýzy vyplynulo, že kognitívne deficity sa spravidla akumulovali s vekom, avšak zamestnanie a vysokoškolské vzdelanie poskytovalo určitú ochranu. Autori uzatvárajú, že dôchodok nemusí nevyhnutne viesť k zníženiu kognitívnych funkcií, čo je v súlade s inkonzistentnými zisteniami v tejto oblasti.

Hamm et al. (2020) uskutočnili analýzu longitudinálnych dát zo vzorky amerických dospelých osôb stredného a vyššieho veku (priemerný vek 57 rokov). Cieľom bolo preskúmať, či súvislosť medzi dôchodkom a kognitívnym poklesom závisela od kľúčového motivačného faktora, ktorým je „odpojenie sa“ od cieľa (goal disengagement). Výsledky ukázali, že u dôchodcov (oproti zamestnaným osobám) došlo k poklesu v epizodickej pamäti, avšak iba v prípade, že mali vysoký sklon unikať pred dosiahnutím cieľa a že sa jednalo o ženy. Výsledky však boli aj tu rozporuplné, keď niektoré výskumy identifikovali rodové rozdiely, iné nie (bližšie tiež Fonseca et al., 2016).



Denier et al. (2017) realizoval výskum, zameraný na zisťovanie úbytku kognitívnych schopností na dôchodku v dôsledku zmeny/zníženia denných aktivít, úrovne fluidnej inteligencie, okolností pre získanie kognitívnej rezervy a analýzy pracovnej histórie, vrátane charakteru práce a dôvodu penzionovania respondentov, narodených v roku 1957. Dáta analyzovali z kontrolovanej Wisconsinskej longitudinálnej štúdie. Výsledky ukázali, že dôchodok sa spája s nárastom abstraktného myslenia, nie však verbálnej pamäte alebo fluencie, pričom vzťahy medzi mierami dôchodku a kognitívnymi funkciami v kognitívnych testoch opäť neboli konzistentné. Na druhej strane zistili silné vzťahy medzi kogníciami z raných období života (16 r.), dosiahnutým vzdelaním, pracovnou históriou a kogníciami v neskoršom živote (pracovné skúsenosti boli významnými prediktormi kognícií v neskoršom živote). Výsledky tiež poukázali na to, že kognitívna rezerva sa rozvíja v priebehu života, a to aj v ranom veku, a že oblasti ako práca a škola formujú proces kognitívneho starnutia a sprostredkovávajú vzťah medzi pracovným statusom a kognitívnymi schopnosťami vo vyššom veku (pri rôznom vplyve uvedených faktorov v rôznych kognitívnych doménach). Vplyv dôchodku na kognície sa tiež úzko spájal s okolnosťami odchodu do dôchodku (negatívny vplyv pri odchode zo zdravotných dôvodov, pozitívny pri dobrovoľnom odchode, alebo pri odchode do dôchodku z rodinných dôvodov).

Meng (2017) upozorňuje, že hodnotenie výsledkov štúdií v mnohom záleží aj od použitej metodológie. Napríklad viaceré prierezové štúdie poukazujú na negatívne vzťahy dôchodku a kognitívnych funkcií, no nedajú sa z nich vyvodiť žiadne závery o tom, či dôchodok ovplyvňuje nárast kognitívneho deficitu, nakoľko prierezové štúdie poskytujú iba informácie o rozdieloch v kognitívnom fungovaní, nie však o zmenách v kognitívnom fungovaní v čase, keďže merajú kognitívne funkcie len v určitom okamihu. Tieto závery podčiarkujú zložitosť sledovanej problematiky nielen po obsahovej, ale aj po metodologickej stránke.

## ***Kognitívna flexibilita a spokojnosť v dôchodku***

Kognitívna flexibilita sa vymedzuje ako pripravenosť, s akou sa koncepčný systém osoby výberovo mení s ohľadom na primerané podnety prostredia, alebo ako ľahkosť, s akou kognitívna štruktúra umožňuje jedincovi získať nové pohľady v reakcii na takéto podnety (Scott, 1962). Na rozdiel od kognitívnej rigidity ide teda o schopnosť kognitívneho systému jedinca pružne reagovať na meniace sa podmienky prostredia v záujme efektívneho prispôsobenia sa novým životným situáciám. Je preto v záujme každého jednotlivca uchovávať si mentálnu flexibilitu na primeranej úrovni počas celého života, s éniom nevynímajúc, keďže toto obdobie sa spája s rôznymi nevyhnutnými zmenami, ktorým

sa starnúci človek potrebuje prispôbiť (napr. tranzícia z práce do dôchodku, zhoršujúci sa zdravotný stav, eventuálne strata blízkych osôb a pod.).

Potašová (2002) pri skúmaní problémov prežívania a zvládania involučných zmien vychádzala z predpokladu, že podmienkou pre neproblémové starnutie je flexibilné akomodačné spracovanie ireverzibilných udalostí v živote seniora. Na výbere 101 dôchodcov vo veku 60 - 94 rokov, žijúcich v domove dôchodcov, použila Brandstädterov dotazník (časť „Tvrdošijnosť a flexibilita v zameraní na cieľ“), Dienerov dotazník spokojnosti so životom (SWLS), dotazník KŽ WHOQOL Brief/1996, GHQ – dotazník zdravia Goldberga a Hilliera. Zistila, že osoby s vysokou akomodačnou flexibilitou hodnotili podmienky svojho života (SWLS), zdravotný stav (somatické zdravie a depresivitu, nie však anxieta), vzťahy k ľuďom, ako aj podmienky v ktorých žijú, rovnako ako aj kvalitu svojho života, pozitívnejšie v porovnaní s respondentami s nízkou akomodačnou flexibilitou. Autorka uzatvára, že vysoká úroveň akomodačnej flexibility hrá v prežívaní a zvládaní problémov seniorského veku dôležitú úlohu, keďže umožňuje seniorom stanovovať si nové ciele aj v podmienkach involučne spôsobených deficitov, a vedie k pozitívnemu prežívaniu a hodnoteniu životnej spokojnosti, kvality života a aj zdravotného stavu.

Golecká (2005) v rámci širšieho výskumu prežívania a zvládania involučných zmien vo vyššom veku skúmala celkovú mieru kvality života a jej dimenzií podľa WHOQoL/1996, pričom adaptáciu na každodennú záťaž merala Brandstädterovým dotazníkom Flexibilita a zameranosť na cieľ, skonštruovaným pre seniorov. Dotazník mapuje kognitívno-emočné dispozície osoby reagovať na záťaž, s tým, že vlastnosť nazvaná *tvrdošijnosť* je u seniora charakterizovaná výraznou tendenciou lipnúť na vopred stanovených cieľoch a plánoch aj napriek možným aktuálnym prekážkam, kým *flexibilita* ako výsledok akomodačného procesu hovorí viac o prispôbovaní starých cieľov novým okolnostiam. Autorka vo svojom výskume hľadala odpoveď na otázku, do akej miery a v ktorých dimenziách sa schopnosť efektívne zvládať každodenné situácie podieľa na prežívaní vyššej miery kvality života, resp. na životnej spokojnosti seniorov, pričom ju zaujímali aj rozdiely v spôsobe adaptácie na každodennú záťaž. Ukázalo sa, že vysoko flexibilní seniori prežívali signifikantne vyššiu kvalitu života ako tvrdošijní seniori, pričom v rozpore s očakávaním o signifikantných rozdieloch v psychickej dimenzii kvality života sa ako rozlišujúca ukázala sociálna dimenzia, ktorá hovorí o spokojnosti v medziľudských vzťahoch. Golecká uzatvára, že podľa jej zistení flexibilita vo vyššom veku zvyšuje životnú spokojnosť a úspešnosť, a podčiarkuje dôležitosť kognitívnej flexibility pri zvládaní involučných zmien ako súčasti každodennej reality seniora.

V inom výskume Golecká (2006) skúmala akomodačnú flexibilitu v kontexte pozitívneho osobnostného zrenia (Erikson) takisto na výbere senio-

rov (priemerný vek 71,5 rokov). Na meranie zrelosti Ega použila Markstromov Psychosocial Inventory of Ego Strengths a na meranie akomodačnej flexibility Brandstädterovu škálu Flexible Goal Adjustment Scale. Jednotlivci, ktorí disponovali vysokou úrovňou akomodačnej flexibility, dosahovali najvyššie skóre v celkovej zrelosti Ega a tiež v subskóre „Múdrost“. Záver: Jednotlivci s vyššou úrovňou akomodačnej flexibility sa efektívnejšie adaptujú na involučné zmeny spojené s procesom starnutia.

## ***Iracionalita, odolnosť voči zmene a adaptácia či spokojnosť na dôchodku***

Iracionálne presvedčenia patria k dysfunkčným typom ľudských kognícií. K ich základným charakteristikám patrí to, že sú v rozpore s faktami skutočnosti, sú rigidné, bránia dosahovaniu cieľov a sú v pozadí väčšiny emočných problémov a porúch (bližšie napr. Kordačová, 1996; Kondáš & Kordačová, 2000, a inde). Iracionálne presvedčenia sú v psychologickkej literatúre bohato zdokladované ako bariéry optimálneho fungovania jednotlivca, počnúc obdobím detstva a končiac starobou.

Novší koncept, ktorý sa doposiaľ skúmal hlavne v oblasti pracovnej psychológie, predstavuje dispozičná črta známa ako rezistencia voči zmene. Ide o generalizovanú dispozíciu, ktorá hovorí o neochote jednotlivca podstúpiť zmeny, a to aj zmeny, ktoré môžu byť preňho prospešné. Rezistencia voči zmene úzko súvisí napríklad so sebaobrazom, s dogmatizmom, s averziou voči riziku, s neurotizmom a pod. (bližšie Oreg, 2003 a inde), a dá sa očakávať jej nepriaznivý vplyv aj na adaptáciu na dôchodok, keďže môže predstavovať problém pri prispôbovaní sa zmenám, ktoré so sebou tranzícia do dôchodku a život na dôchodku prináša.

Iracionálnymi presvedčeniami sa z domácich autorov zaoberali najmä Kordačová (napr. 1996 a inde, Kondáš & Kordačová, 2000), kde na rôznych výberoch a v rôznych psychologických súvislostiach doložili negatívny dopad iracionálnych presvedčení. Z aspektu veku napríklad Kordačová (2003) uskutočnila obsahové a generačné kvalitatívne porovnanie stratégií zvládania stresových situácií, miery životnej spokojnosti, ústrednej osobnej životnej filozofie a subjektívneho významu životných udalostí na pozadí celkovej miery iracionality presvedčení a veku, prostredníctvom obsahovej analýzy odpovedí na voľné otázky Škály iracionálnych presvedčení IPA (Kondáš & Kordačová, 2000). Uvedená škála umožňuje kombináciu kvalitatívneho a kvantitatívneho prístupu v analýze iracionálnych obsahov myslenia respondentov prostredníctvom Doplňujúcich otázok, ktoré sú zamerané na zachytenie atribúcií o sebe, negatívnych úsudkov a hodnotení, ktoré môžu ovplyvňovať zrod iracionálnych

presvedčení, obsah osobnej životnej filozofie a posúdenie vplyvu minulých zážitkov a skúseností. Výskumnú vzorku predstavovali stredoškólcami (priemerný vek 17,8 roka) a frekventanti Univerzity III. veku (priemerný vek 65,8 roka). V rozpore s očakávaním autorka identifikovala signifikantne vyššiu celkovú úroveň iracionality u seniorov oproti mladým ľuďom. Následná kvalitatívna analýza obsahov myslenia (na tomto mieste sa zameriame na zistenia z porovnania osôb so zvýšenou iracionalitou z hľadiska veku) ukázala, že seniori aj stredoškólcami so zvýšenou mierou IPA pripisovali svoje úspechy externým činiteľom (nie sebe), pri neúspechu však seniori prejavili aj nezdolnosť, alebo spracovali situáciu neúspechu v zmysle výzvy, prípadne prejavili akceptáciu a zmierenie sa s očakávaným neúspechom. Stredoškólcami s vysokou iracionalitou myslenia používali v situáciách neúspechu zväčša neefektívne zvládacie stratégie typu externej atribúcie viny, spochybňovanie vlastných schopností, popieranie, alebo pasívnu rezignáciu. K životnej spokojnosti seniorom chýbalo najmä vyriešenie problémov v medziľudských vzťahoch s najbližšími a zdravie, u stredoškólcami so zvýšenou iracionalitou myslenia to bol pocit kontroly nad svojím životom, osobná vyrovnanosť, istota a uspokojivé medziľudské vzťahy. V otázke dominujúcej životnej filozofie sa mládež a seniori so zvýšenou iracionalitou výrazne nelíšili, ani v životných udalostiach, ktoré významne ovplyvnili ich život (odpovede boli skôr všeobecného charakteru bez výraznejšieho iracionálneho akcentu). Autorka uzatvára, že uskutočnená analýza podporila predpoklad o tom, že iracionálne obsahy myslenia možno zachytiť už na úrovni vnútornej reči a že včasné podchytenie zdrojov nespokojnosti so životom môže predstavovať preventívnu výhodu z pohľadu kvality prežívaného života v neskorších obdobiach života.

V nedávnej výskumnej štúdiu (Kordačová, 2020) sme sa zamerali na zisťovanie povahy vzťahu životnej spokojnosti dôchodcov (Škála životnej spokojnosti SWLS, Diener et al., 1985) s kognitívnymi charakteristikami odolnosť voči zmene (Resistance to Change Scale, RTC, Oreg, 2003) a iracionálnymi presvedčeniami Ellisovho typu (Škála iracionálnych presvedčení IPA, Kondáš & Kordačová, 2000) na výbere 200 nepracujúcich dôchodcov s priemerným vekom 63,35 roka, 101 žien a 99 mužov. Výsledky štatistických analýz potvrdili predpoklad o negatívnej súvislosti iracionality a rezistencie voči zmene so spokojnosťou so životom, a to tak v ich celkových mierach, ako aj pri jednotlivých faktoroch. Životnú spokojnosť dôchodcov okrem celkovo zvýšenej iracionality a rezistencie voči zmene znižovalo najmä ich presvedčenie o vlastnej bezmocnosti, idealizácia skutočnosti, externálna vulnabilita (nadhodnocovanie vplyvu externých činiteľov na vlastný život), negatívne očakávania, a z faktorov rezistencie voči zmene to bolo najmä vyhľadávanie rutiny, nadmerná emočná reakcia na zmenu, myslenie v krátkodobom horizonte a kognitívna rigidita. Z rodových rozdiel

lov sa ukázal ako jediný signifikantný vyšší sklon mužov vyhľadávať rutinu pri konfrontácii so zmenou. Oproti pôvodnej štúdií (Kordačová, 2020) sme rozšírili pohľad na možnosti predikcie životnej spokojnosti o prepočty prostredníctvom *dimenzií* škály RTC a škály IPA (prediktory). Viacnásobná lineárna regresná analýza ukázala, že sledované miery (iracionalita a vzdorovanie zmene) celkovo vysvetľovali 19,5 % variancie životnej spokojnosti, avšak v regresnej rovnici bol potlačený korelačný efekt všetkých dimenzií oboch kognitívnych mier okrem emočnej reakcie na zmenu a kognitívnej rigidity, ktoré tak ostali jedinými signifikantnými prediktormi životnej spokojnosti na dôchodku. Interpretácie sa pri tomto výsledku prikláňame k názoru, že sa nedá vylúčiť, že podstúpenie zmeny predstavuje v živote niektorých seniorov väčšiu psychickú záťaž ako dysfunkčný vplyv rozličných podôb (dimenzií) ich iracionálnych presvedčení, ktoré pôsobia na nevedomej úrovni, čo sa pri konfrontácii s predstavou zmeny mohlo odraziť vo zvýraznenom účinku kognitívnej rigidity ako protektívneho faktora životnej spokojnosti a zároveň nadmernou emočnou reakciou ako jej blokátora, a to v miere, ktorá mohla potlačiť vplyv iracionálnych presvedčení. Tieto úvahy však bude ešte potrebné dôkladnejšie preveriť, takže ich nateraz považujeme za predbežné. Celkovo sa odpor k zmene a iracionalita myslenia sledovaných dôchodcov ukázali ako významná kognitívna bariéra prežívania ich životnej spokojnosti. V nadväznej štúdií sme sa preto rozhodli overiť, či sa podobné kognitívne účinky prejavia aj v prípade adaptácie na dôchodok.

Zamerali sme sa teda na identifikovanie vzťahov medzi dimenziami iracionálnych presvedčení a rezistencie voči zmene a *adaptáciou na dôchodok*, a na otázku, nakoľko možno adaptáciu na dôchodok predikovať prostredníctvom týchto dvoch kognitívnych premenných (Kordačová & Halama, 2021). Podobne ako v predchádzajúcom výskume sme predpokladali, že iracionálne presvedčenia a rezistencia voči zmene budú vzhľadom na svoju povahu negatívne ovplyvňovať priaznivú adaptáciu na dôchodok.

Použili sme už spomínanú Škálu rezistencie voči zmene RTC, Škálu iracionálnych presvedčení IPA a ako tretí merací nástroj sme zvolili Škálu adaptácie na dôchodok (Retirement Adjustment Scale, Wells et al., 2006), ktorá zachytáva mieru adaptácie na dôchodok prostredníctvom 13 položiek, týkajúcich sa aktuálneho prežívania na dôchodku (napr. „*Užívam si byť na dôchodku*“)(bližší popis škály pozri tiež kapitulu 3).

Korelačná analýza ukázala (bližšie Kordačová & Halama, 2021), že tak celkové skóre, ako aj všetky dimenzie Škály iracionálnych presvedčení (Bezmocnosť, Idealizácia, Perfekcionizmus, Externálna vulnabilita a Negatívne očakávanie) korelovali negatívne s mierou adaptácie na dôchodok, a negatívnymi korelátmi adaptácie na dôchodok boli aj dimenzie Škály RTC Vyhľadávanie rutiny, Emočná reakcia na zmenu a Krátkodobo zamerané myslenie, vrátane

celkového skóre RTC. Vysoká iracionalita myslenia a nadmerné vzdorovanie zmene, vrátane jednotlivých dimenzií oboch škál, teda zhoršovali adaptáciu na dôchodok.

V ďalšom kroku sme sa zamerali na zodpovedanie otázky, akú veľkú mieru variability hodnôt adaptácie na dôchodok je možné vysvetliť sledovanými kognitívnymi premennými, pričom na zodpovedanie tejto otázky sme použili viacnásobnú regresnú analýzu s dimenziami iracionality a rezistencie voči zmene ako prediktormi, a s adaptáciou na dôchodok ako závislou premennou. Ukázalo sa (bližšie Kordačová & Halama, 2021), že uvedené prediktory vedeli vysvetliť 18 % variability hodnôt závislej premennej. Čo sa týka jednotlivých prediktorov, v regresnej rovnici bol potlačený korelačný efekt všetkých dimenzií iracionality a rezistencie voči zmene s výnimkou negatívnych očakávaní, ktoré tak ostali jediným signifikantným prediktorom adaptácie na dôchodok (ibid.). Toto zistenie si osobne zdôvodňujeme hlavne tým, že mentálne nastavenie osoby, vopred presvedčenej o negatívnom dopade udalostí v jej živote, výrazne limituje priestor pre uplatnenie činiteľov, ktoré by mohli podporiť priaznivú adaptáciu. Takémuto výsledku do značnej miery napomáha aj pôsobenie známeho mechanizmu sebanaplnujúceho sa proroctva (tzv. self-fulfilling prophecy, bližšie napr. Biggs, 2013), ktoré spoľahlivo zabezpečí, že konkrétne negatívne očakávanie sa napokon skutočne naplní. Viacerí predstavitelia kognitívnych prístupov k ľudským emóciám sú presvedčení o tom, že každý človek má slobodnú možnosť voľby v tom, akým myšlienkam dovolí ovládnuť svoj mentálny svet, a že je tak plne zodpovedný za výsledky tohto svojho rozhodnutia v rovine prežívania aj správania. Hoci dané tvrdenie bolo niektorými oponentami z radov iných psychologických smerov rozporované napríklad argumentami o funkcii amygdaly ako centra ľudských emócií, kde sa silné zážitky vpečatia aj vybavajú skôr, ako ich spracuje mozgová kôra a odkiaľ permanentne ovplyvňujú naše reagovanie, uvedená idea môže byť aj zásluhou desaťročí pozitívnych skúseností klinických psychológov s prácou s dysfunkčnými kogníciami podnetom pre prípadnú prácu na sebe a tým na zlepšovaní kvality svojho života aj vo vyššom či neskorom veku.

Pri uskutočnenom a doteraz nepublikovanom *porovnaní výsledkov oboch spomínaných štúdií* sme sa najprv zamerali na vzťahy iracionality s adaptáciou na dôchodok a na takéto vzťahy so životnou spokojnosťou. Pozorované rozdiely v koreláciách nielen *celkových mier u adaptácie a životnej spokojnosti* naznačujú o niečo priekaznejšie vzťahy iracionálneho myslenia s adaptáciou na dôchodok než so životnou spokojnosťou, čo podnecuje úvahy o tom, že iracionálne presvedčenia môžu ovplyvňovať adaptáciu na dôchodok výraznejšie než celkovú spokojnosť so životom, avšak identifikované vzťahy boli na nižšej až strednej úrovni, a tieto zistenia by

bolo potrebné overiť na väčšom počte respondentov. Preto ostávajú pri ich generalizáciách zatiaľ rezervovaní.

V prezentovaných dvoch štúdiách sme zároveň dospeli k niektorým výsledkom, ktoré umožňujú nahliadať na determinanty životnej spokojnosti a adaptácie na dôchodok z určitého nového, resp. netradičného uhla pohľadu. Ide napríklad o možnosť uvažovať pri vyššom veku o rigidite myslenia ako o protektívnom činiteľi životnej spokojnosti (čím boli sledovaní dôchodcovia vo vzťahu k zmene rigidnejší, tým boli spokojnejší so svojím životom), alebo o idealizácii ako iracionálnej obrane voči pôsobeniu flexibility myslenia, ktorá je potrebná pri konfrontácii so zmenou. Celkovo sú však naše zistenia kongruentné s doterajšími poznatkami o škodlivom pôsobení dysfunkčných kognícií a podčiarkujú význam ich hlbšieho štúdia zvlášť vo vyššom veku, kde interpretačné možnosti ponúkajú zvažovanie aj ich adaptívnej funkcie. Je však otáznne, či ide o adaptívnosť v pravom slova zmysle (bližšie pozri tzv. long-range hedonism vs. short range hedonism, napr. Ellis & Dryden, 1985), nehovoriac o identifikovanej vysokej miere iracionálnych presvedčení vo výbere sledovaných dôchodcov oproti mladším vekovým skupinám, kde sme už v minulosti výskumne škálu IPA opakovane použili.

Napriek viacerým limitom prezentovaných výskumov sa ukazuje, že naše zistenia potvrdili dôležitosť zohľadňovania kognitívnych činiteľov pri skúmaní adaptačných stratégií dôchodcov a možností zvyšovania ich životnej pohody, a rozširujú poznanie o type kognícií, ktoré takúto priaznivú adaptáciu na dôchodok a jeho plnohodnotné prežívanie vedia narúšať, alebo naopak, umocňovať. Nepriamo tiež prispievajú k poznatkom pozitívnej psychológie starnutia, kde môžu byť inšpiráciou pre tvorbu programov na zvyšovanie kvality života seniorov, napr. uplatnením prvkov kognitívno-behaviorálnych prístupov, zameraných na znižovanie miery iracionálnych kognícií a na posilňovanie zdravého, racionálneho štýlu myslenia ako silnej stránky osobnosti seniora. Alternatívu ponúkajú aj viaceré svojpomocné príručky, ktoré sú užitočným zdrojom informácií pre prácu s vlastným škodlivým myslením, dostupných aj v domácom jazyku (napr. Ellis, 2001; Froggatt, 2005; Praško, 2007; Praško & Prašková, 2009; Praško et al., 2008, a iné).

## Záver

Cieľom tejto kapitoly bolo ponúknuť výberový pohľad na teoretické a výskumné prínosy zahraničných aj domácich autorov k oblasti prežívania životnej spokojnosti seniorov a ich adaptácie na dôchodok, s prednostným zameraním sa na kognitívne faktory a ich pôsobenie v rámci uvedených procesov u starnúcich ľudí.



Zo štúdia teoretických a empirických prístupov, spracovaných v našom prehľade, sa ukázalo, že akokoľvek zúžená „kognitívna optika“ je stále príliš široká na obsiahnutie tejto komplexnej problematiky, preto sme sa sústredili najmä na analytické a syntetizujúce práce, ktoré mapovali najaktuálnejšie, alebo historicky najzaujímavejšie otázky, týkajúce sa témy starnutia, dôchodku, životnej spokojnosti a ich determinantov, vrátane príslušných konceptualizácií.

Hoci viaceré zistenia uvádzané v našom prehľade komentovali aj samotní ich autori ako inkonzistentné, vzhľadom na rozmanitosť podmienok, typu sledovaných premenných, výskumných dizajnov, použitej metodológie, ale aj národných reálií príslušných štúdií nás takéto závery neprekvapujú, naopak - pozitívne hodnotíme snahu autorov poskytnúť čo najviac informácií o faktoroch, ktoré ovplyvňujú adaptáciu na dôchodok a spokojnosť so životom na dôchodku či už v pozitívnom, alebo v negatívnom smere. Ich by-produktom sú totiž užitočné informácie o tom, ako je možné vyhnúť sa viacerým problémom starnutia, ktoré máme navyše plne vo svojich rukách, a to oveľa skôr, než skutočne zostarneme. Ide napríklad o problém oslabovania kognitívnych funkcií v dôsledku zmien vo vzorcoch denných aktivít a poklesu mentálne náročných úloh po odchode do dôchodku, alebo v dôsledku tendencie niektorých jednotlivcov unikáť pred cieľom. Z výsledkov sledovaných štúdií sme sa tiež dozvedeli, že kognitívna rezerva sa rozvíja v priebehu života, a to aj v jeho ranom období, a že k nej prispieva vzdelávanie a náročné pracovné úlohy. Z faktorov, ktoré znižujú adaptáciu na dôchodok a životnú pohodu na dôchodku stojí za zmienku okrem celkovo zvýšenej iracionality myslenia a rezistencie voči zmene napríklad presvedčenie o vlastnej bezmocnosti, idealizácia si skutočnosti, nadhodnocovanie vplyvu externých činiteľov na vlastný život, alebo negatívne očakávania, a z faktorov vzdorovania zmene je to najmä vyhľadávanie rutiny, nadmerná emočná reakcia na zmenu, myslenie v krátkodobom horizonte a kognitívna rigidita.

Mnohé z uvedených informácií je možné vnímať ako pozitívnu výzvu, pričom sme sa zámerne orientovali na výpočet takých skutočností, ktoré má každý možnosť ovplyvniť ešte pred vlastným vstupom do obdobia sénia, alebo dôchodku. Podľa Dienera a Suha (1999) je totiž životná pohoda pomerne stabilná dispozícia osobnosti, a aj napriek tomu, že kvalita života klesá aj spolu s vekom, miera životnej pohody ostáva zachovaná. Táto informácia má dôležité preventívne implikácie, preto považujeme za vhodné upriamiť pozornosť na psychologické determinanty prežívania životnej pohody už v mladšom veku, keďže v tomto období sa tvorí psychologický základ pre celoživotnú duševnú pohodu. Za kľúčový aspekt v jej prežívaní považujeme práve kognície, nakoľko platí, že „*We mainly feel the way we think*“ (Ellis, 2001, s. 182). Táto filozofická



premisa zakladateľa racionálno-emočného prístupu k človeku podčiarkuje centrálnu úlohu hodnotiacich kognícií v tom, ako sa jednotliviec cíti a aké emócie prežíva. Táto skutočnosť zároveň vysvetľuje, prečo rôzni ľudia reagujú na rovnakú situáciu rôzne, a rôznym spôsobom ju prežívajú. K pestrej škále takýchto situácií patrí aj tranzícia do dôchodku, adaptácia naň a prežívaná miera spokojnosti so životom, ktorým sme v tejto kapitole venovali pozornosť. Veríme, že sme svojím dielom prispeli k prehľadu relevantných zistení v tejto oblasti a tiež k lepšiemu porozumeniu možnostiam, ako seniorom pomôcť optimalizovať tranzíciu do dôchodku a uľahčiť im spokojné prežívanie tejto etapy života.

## Literatúra

- Adam, S., Bonsang, E., Germain, S., & Perelman, S. (2007). Retirement and cognitive reserve: A stochastic frontier approach applied to survey data. *École de Gestion de l' Université de Liège, HECULg, CREPP Working Paper N° 200704/02.*
- Atchley, R. C. (1988). *Social forces and aging.* Belmont, CA: Wadsworth.
- Bačová, V. (2019). Súčasný výzvy pre psychologické skúmanie dôchodku. *Česká a Slovenská psychologie, 13(5), 526–542.*
- Biggs, M. (2013). Prophecy, self-fulfilling/self-defeating. In E. Kalbis (Ed.), *Encyclopedia of Philosophy and the Social Sciences.* SAGE Publications.
- Blatný, M., & Kebza, V. (2011). Longitudinální studium lidského vývoje: Historie, výsledky a perspektivy pražské a brněnské studie celoživotního vývoje člověka. *Československá psychologie, 55(5), 422–432.*
- Casalanti, B. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journal of Gerontology: Social Sciences, 51B (1), 18–29.*
- Denier, N., Clouston, S. A. P., Richards, M., & Hofer, S. M. (2017). Retirement and cognition: A life course view. *Advances in Life Course Research, 3(31), 11–21.* <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.10.004>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49, 71–75.*
- Diener, E. & Suh, E. (1999). Societies we live in: International comparisons. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 434–452). New York: Russell Sage Foundation.
- Ellis, A. (2001). *Člověče, neboj se! Jak zvládnout úzkost dřív, než ovládne nás.* Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Ellis, A., & Dryden, W. (1985). *The practice of rational emotive therapy.* New York: Springer.
- Fonseca, R., Kapteyn, A., & Zamarro, G. (2016). *Retirement and cognitive function.* Pension Research Council of the Wharton School of the University of Pennsylvania, 73–126. Dohľadané na <https://pensionresearchcouncil.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2017/02/WP2016-13-Fonseca-et-al.pdf>
- Froggatt, W. (2005). *Šťastie je vaša voľba.* Bratislava: Ikar.

- Godin, J., Theou, O., Armstrong, J., & Andrew, M. (2017). Understanding the relationship between retirement and cognitive health. *Innovation in Aging*, 1 (Suppl\_1), 474–489. <https://doi.org/10.1093/geroni/igx004.1687>
- Golecká, L. (2005). Zvládanie každodennej reality vo vzťahu ku kvalite života seniorov. *Sborník příspěvků. Sociální procesy a osobnost 2005* (pp. 114–120). Brno: Psychologický ústav AV ČR.
- Golecká, L. (2006). Akomodačná flexibilita v kontexte pozitívneho osobnostného zrenia (Pilotná štúdia). In D. Fedáková, M. Kentoš, & J. Výrost (Eds.). *Sociálne procesy a osobnosť 2006. Zborník príspevkov* (pp. 159–163). Košice: SVÚ SAV.
- Hamm, J. M., Heckhausen, J., Shane, J., & Lachman, M. E. (2020). Risk of cognitive declines with retirement: Who declines and why? *Psychology and Aging*, 1(9). <http://dx.doi.org/10.1037/pag0000453>
- Heybroek, L., Hayne, M., & Baxter, J. (2015). Life satisfaction and retirement in Australia: A longitudinal approach. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 166–180. <https://doi.org/10.1093/workar/wav006>
- Kačmárová, M. (2013). Subjektívne hodnotená kvalita života seniorov: Kvalitatívne a kvantitatívne postupy jej zisťovania. *Československá psychologie*, 17(1), 42–51.
- Kondáš, O., & Kordačová, J. (2000). *Iracionalita a jej hodnotenie*. Bratislava: STIMUL.
- Kordačová, J. (1996). Iracionálne presvedčenia a psychické zdravie. *Česká a Slovenská psychiatrie*, 92(2), 75–82.
- Kordačová, J. (2003). Osobná životná filozofia, coping a spokojnosť so životom z aspektu miery iracionality a veku – kvalitatívna analýza vnútornej reči. In Z. Ruiselová (Ed.) *Zvládanie záťaže a adjustácia v kontexte veku a osobnosti* (pp. 46–59). Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV.
- Kordačová, J. (2019). Ageing without prejudice – possibilities and limitations of older age from the aspect of rational-emotive behavioral approach. In I. Piterová & J. Výrost (Eds.) *Sociálne procesy a osobnosť 2018: zborník príspevkov* (pp. 201–208). Košice: Spoločenskovedný ústav CSPV SAV.
- Kordačová, J. (2020). Vybrané kognitívne charakteristiky prežívania spokojnosti na dôchodku. In L. Sabová (Ed.). *Osobnosť v kontexte kognícií, emocionality a motívácií VII* (pp. 119–126). Bratislava: STIMUL. [http://stella.uniba.sk/texty/FIF\\_LS\\_zb\\_978-80-8127-299-8.pdf](http://stella.uniba.sk/texty/FIF_LS_zb_978-80-8127-299-8.pdf)
- Kordačová, J., & Halama, P. (2021). Iracionálne presvedčenia a rezistencia voči zmene ako faktory adaptácie na dôchodok. In M. Blatný, P. Květon, & M. Jelínek (Eds.), *Sociální procesy a osobnost 2020. Sborník příspěvků* (pp. 98–103). Brno: Masarykova univerzita. <http://www.spao.eu/files/spo-proceedings20.pdf>
- Meng, A., Nexø, M. A., & Borg, V. (2017). The impact of retirement on age related cognitive decline – a systematic review. *BMC Geriatrics*, 17, 160. <https://doi.org/10.1186/s12877-017-0556-7>
- Ondrejka, I. (2015). Psychické zmeny a choroby v staršom veku. *Multimediálna podpora výučby klinických a zdravotníckych disciplín. Portál Jesseniovej lekárskej fakulty Univerzity Komenského v Martine [online]*, [cit. 12. 06. 2021]. Dohľadané na <https://portal.jfmed.uniba.sk//clanky.php?aid=57>

- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology, 88*(4), 587–604. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
- Poláčková Šolcová, I., Chrz, V., Dubovská, E., & Šolcová, I. (2019). Integrita a zoufalství ega v Eriksonově koncepci stáří. *Československá psychologie, 55*(4), 1–17.
- Potašová, A. (2002). Význam akomodačného spracovania životných udalostí pre neproblémové starnutie. *Sociálne procesy a osobnosť 2002. Zborník príspevkov* (pp. 247–251). Košice: Spoločenskovedný ústav SAV, Ústav experimentálnej psychológie SAV.
- Praško, J. (2007). *Jak vybudovat a posílit sebedůvěru*. Praha: Grada.
- Praško, J., & Prašková, H. (2009). *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada.
- Praško, J., Prašková, H., & Prašková, J. (2008). *Deprese a jak ji zvládat*. Praha: Portál.
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(1), 44–61.
- Scott, W. A. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibility. *Sociometry, 4*(25), 405–414.
- Slezáčková, A. (2012). *Průvodce pozitivní psychologií*. Praha: Grada.
- Stangor, C., & Walinga, J. (2014). *Introduction to psychology. 1st Canadian Edition*. Stiahnuté z <http://open.bbcampus.ca>, dňa 20. 5. 2021.
- Šolcová, I. (2011). Psychosociální aspekty stárnutí. *Československá psychologie, 55*(2), 152–166.
- Šolcová, I. (2017). Pracovní gerontologie: Obor s budoucností. *Československá psychologie, 61*(4), 396–400.
- Šolcová, I. (2018). Gerotranscendence: Jiný pohled na stáří. *Československá psychologie, 57*(6), 616–621.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging, 23*(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Wells, Y., De Vaus, D., Kendig, H., Quine, S. & Petralia, W. (2006). *Healthy retirement project: Technical report*. Retrieved from LaTrobe University website: <http://www.latrobe.edu.au/aipca/projects/hrp.pdf>

## 5. PÄŤ VEĽKÝCH OSOBNOSTNÝCH FAKTOROV AKO PREDIKTORY ADAPTÁCIE NA DÔCHODOK

*Peter Halama*

### Úvod

V živote človeka sa vyskytujú mnohé tranzitné životné situácie, teda situácie významných životných zmien. Medzi ne zaradujeme neočakávané životné situácie, teda náročné životné udalosti ako sú traumy, choroby, ale aj prirodzené vývinové udalosti ako je nástup do školy, do prvého zamestnania, narodenie dieťaťa atď. Tranzícia na dôchodok sa dá zaradiť medzi významné vývinové tranzitné udalosti, ktorou prechádza väčšina osôb v staršom veku. Jeho úspešné zvládnutie sa stáva významným najmä preto, že od kvality adaptácie do veľkej miery závisí kvalita života na dôchodku (Kim & Moen, 2001). Práve preto je potrebné sa procesom adaptácie na dôchodok zaoberať a hľadať faktory, ktoré sa podieľajú na jej úspešnom zvládnutí.

Viacerí autori poukazujú na to, že adaptácia na dôchodok nie je homogénny proces a medzi jednotlivcami existujú významné rozdiely v tom ako dobre sa na dôchodok adaptujú (napr. Wang, 2007). Rozdiely medzi ľuďmi sú aj v samotnom procese adaptácie, príp. v tom ako rýchlo tento proces prebehne (Nordenmark & Stattin, 2009; Záhorcová et al., 2021). Faktorov prispievajúcich k interindividuálnym odlišnostiam v adaptácii na dôchodok je viacero, do úvahy je potrebné vziať širšiu spoločenskú či ekonomickú situáciu, ako aj špecifickú situáciu daného jednotlivca či jeho zdroje, ktoré sú mu k dispozícii pri zvládaní tranzície (Muratore & Earl, 2015). Osobitným faktorom v procese adaptácie na rôzne typy životných udalostí sú individuálne charakteristiky na úrovni jednotlivca – osobnostné črty. Osobnostné črty, chápané ako individuálne rozdiely v charakteristických vzorcoch myslenia, cítenia a správania (John & Gossling, 2000), boli preukázané ako významné faktory širokej škály ľudského fungovania a správania (Soto, 2021). V súvislosti s adaptáciou bolo realizovaných množ-

stvo výskumov, ktoré preukázali efekt osobnostných črt na schopnosť dobrej adaptácie a odolnosti voči negatívnym dopadom životných zmien, prípadne k udržaniu mentálneho zdravia a duševnej pohody (prehľad pozri v Mathews, Deary, & Whiteman, 2009).

## Päťfaktorový model osobnostných črt

V našej štúdii sme sa zamerali na päťfaktorový model osobnostných črt známy aj pod názvom Veľká päťka (angl. Big Five). Tento model je v súčasnosti najpoužívanejším konceptom osobnostných črt (John, Naumann, & Soto, 2008; McCrae & Costa, 2008). Osobnostné vlastnosti zahrnuté v tomto modeli sa všeobecne považujú za medzikultúrne zovšeobecniteľné (McCrae, Terracciano et al., 2005) a vykazujú silnú prediktívnu platnosť pre rôzne oblasti ľudského správania, ako je práca (Brandstätter, 2011), romantické vzťahy (Malouff et al., 2010) a zdravie (Vollrath, Knoch, & Cassano, 1999). Vznik tohto modelu bol inšpirovaný lexikálnymi štúdiami osobnostných deskriptorov, ktoré siahajú až do prvej polovice minulého storočia (pozri prehľad Hřebíčková, 2011) a ktoré potvrdili platnosť lexikálnej hypotézy aj v oblasti osobnostných črt. Lexikálna hypotéza predpokladá, že ľudia si vytvárajú pojmy o všetkých fenoménoch, ktoré sú v ich živote dôležité a v oblasti osobnostných črt to znamená, že v slovníkoch nájdeme všetky relevantné osobnostné črty vo forme adjektív zameraných na opis osobnostných charakteristík. Prvé lexikálne výskumy sa zamerali na identifikáciu týchto deskriptorov, neskôr na ich faktorovú analýzu (De Raad, 2000; John, 2021). Samotný model nemá jedného exkluzívneho autora, päťfaktorové riešenie sa začalo objavovať paralelne u viacerých výskumníkov, ktorí realizovali faktorovú analýzu osobnostných deskriptorov v 50-tych a 60-

Tabuľka 1 Osobnostné črty modelu Veľkej päťky (podľa John, 2021)

Názov	Reprezentatívne deskripty
Neurotizmus/ Negatívna emocionalita	úzkostný, labilný, neistý, nestály, skleslý
Extraverzia	asertívny, energický, spoločenský, zhovorčivý, aktívny
Svedomitosť	zodpovedný, produktívny, cieľavedomý, organizovaný, sebakontrolujúci sa
Prívetivosť	vľúdny, nekonfliktný, empatický, dôverčivý, milý
Otvorenosť/Intelekt	otvorený novým skúsenostiam, tvorivý, esteticky senzitívny, s intelektuálnymi záujmami

tych rokoch minulého storočia (napr. Tupes & Christal, 1961; Norman, 1963, Digman, 1972). Podporený modernejšími výskumami Goldberga (1990) či Costu a McCraeho (1987), päťfaktorový model sa v psychológii osobnosti stal celosvetovo dominantným prístupom k operacionalizácii a meraniu osobnostných črt vo výskume aj v praxi. Päťfaktorový model, ako už vyplýva z názvu, obsahuje päť široko koncipovaných robustných črt, ktoré zahŕňajú a vystihujú veľkú časť osobnostných charakteristík. Prehľad týchto črt s reprezentatívnymi deskriptormi je uvedený v tabuľke 1.

## **Veľká päťka a adaptácia na dôchodok**

Idea o možnom efekte osobnostných črt na spokojnosť či celkovú adaptáciu na dôchodok bola načrtnutá už dávnejšie v práci Reisovej a Pushkarovej Goldovej (1993). Autorky vo svojej teoretickej štúdii poukázali na to, že osobnostné črty majú potenciál ovplyvňovať kognitívne (napr. vnímanie dôchodku, vnímanie vlastnej kompetencie zvládnuť výzvy a mať kontrolu nad vecami týkajúcimi sa dôchodku atď.), behaviorálne (všeobecná aktivita, fungovanie v sociálnej oblasti atď.) aj emocionálne (obava z dôchodku, emocionálna kontrola a senzitivita apod.) aspekty adaptácie na dôchodku. Henning et al. (2017) uvádzajú, že existujú dva všeobecné spôsoby, ako môže osobnosť ovplyvňovať efekt odchodu do dôchodku. Po prvé, osobnosť môže priamo ovplyvniť spôsob, akým ľudia reagujú na výzvu adaptovať sa na dôchodok, teda vyrovnávanie sa so stratou práce, reagovanie na nové výzvy či hľadanie nových rolí. Predpokladajú, že extravertzia by mohla pomôcť jednotlivcom byť aktívnejšími počas tranzície na dôchodok, ľahšie nadviazať nové priateľstvá a celkovo vnímať skúsenosť s tranzíciou na dôchodok pozitívnejšie. Svedomitosť by mala súvisieť s účinnjším zvládaním problémov súvisiacich s vekom a dôchodkom. Otvorenosť by mala uľahčiť nachádzanie nových zmysluplných aktivít a prívetivosť by mala uľahčiť nové priateľstvá. Neurotíckí jednotlivci by mali mať ťažkosti s vyrovnávaním sa s problémami, vnímať samotný dôchodok ako negatívnejší a mať negatívny pohľad na seba. Druhý spôsob je nepriamy, a to cez dlhodobý efekt osobnostných črt na zdroje, ktoré môže človek pri tranzícii na dôchodok využiť. Ľudia s určitými osobnostnými charakteristikami počas celého života budujú svoje zdroje, a tým ovplyvňujú aj situáciu, v ktorej sa ocitnú po odchode do dôchodku. Napr. extravertní dôchodcovia by mali mať počas tranzície väčšiu dostupnú sociálnu oporu, svedomití dôchodcovia by mali byť zdravší a lepšie finančne pripravení na dôchodok a neurotíckí dôchodcovia by mali byť menej pripravení a mať menšiu sociálnu oporu. Löckenhoff, Terraciano a Costa (2009) skúmali empiricky efekt osobnostných črt na spokojnosť a aktivity po nástupe na dô-

chodok. Nízky neurotizmus a vysoká extravergia súviseli s vyššou spokojnosťou s dôchodkom. Navyše, vysoká extravergia bola spojená s vyššou úrovňou aktivity po odchode do dôchodku. Výsledky podľa autorov poskytli podporu tvrdeniu, že dôchodcom sa bude dariť na dôchodku lepšie, ak zostanú aktívni a dokážu pre seba identifikovať nové úlohy a aktivity. V ďalšej štúdii (Robinson, Demetre, & Corney, 2010) bol skúmaný vzťah medzi osobnostnými črtami a spokojnosťou so životom u britských preddôchodcov a dôchodcov. Súčasťou výskumu boli aj dotazníky na meranie dôvodov odchodu do dôchodku a kvality prežívania na dôchodku. Výsledky ukázali, že neurotizmus súvisel s negatívnym pohľadom na okolnosti vedúce k odchodu do dôchodku, zatiaľ čo svedomitosť súvisela s novými ašpiráciami ako dôvodom pre odchod do dôchodku. Prediktormi spokojnosti so životom na dôchodku a pozitívneho prežívania počas dôchodku boli svedomitosť a nízky neurotizmus. Výsledky tiež ukázali, že efekt osobnostných črt bol významným prediktorom nad rámec efektu dôvodov odchodu do dôchodku.

Okrem uvedených výskumov, ktoré mali kros-sekcionálnu metodológiu, bolo zrealizovaných niekoľko výskumov s longitudinálnym dizajnom, ktorý sa vo všeobecnosti považuje za metodologicky korektnejší v prípade, že sa snažíme poukázať na kauzálny efekt osobnostných črt. Tie dospeli k rôznorodým výsledkom. Kesavayuth, Rosenman a Zikos (2016) využili longitudinálne dáta z Panelového prieskumu britských domácností, a okrem iného skúmali efekt osobnostných črt na spokojnosť na dôchodku. Identifikovali interakciu osobnostných črt a rodu, pričom ženy, ktoré dosahovali vyššie skóre v otvorenosti a nižšie v svedomitosti, mali vyššiu úroveň spokojnosti v porovnaní s ostatnými ženami. U mužov sa nepotvrdil žiadny efekt osobnostných črt na spokojnosť na dôchodku. Henning et al. (2017) vo svojom výskume zisťovali zmenu duševnej pohody v období pred a po nástupe na dôchodok. Zistili, že vo všeobecnosti sa duševná pohoda po nástupe na dôchodok zvýšila a prediktorom tohto zvýšenia bola najmä vyššia úroveň prívetivosti. Využili aj typologický prístup s využitím latentnej analýzy tried a zistili, že pokles duševnej pohody po nástupe na dôchodok sa preukázal u skupiny, ktorá bola charakterizovaná nízkou otvorenosťou, prívetivosťou, extraverziou a svedomitosťou, a zároveň vysokým neurotizmom. Hanson et al. (2020) overovali prostredníctvom longitudinálneho výskumu horeuvedené predpoklady o priamom a nepriamom efekte osobnostných črt na spokojnosť po nástupe na dôchodok. Vo svojom výskume potvrdili nepriamy efekt osobnostných črt na spokojnosť prostredníctvom zmien v iných relevantných premenných. Extraverzia a svedomitosť pozitívne súviseli so životnou spokojnosťou tým, že zvyšovali úroveň sebaúcty, autonómie a sociálnej podpory. Neurotizmus mal negatívny efekt na spokojnosť, pričom tento efekt sa realizoval prostredníctvom nižšej úrovne seba-



úcty a negatívnych zmien v autonómii a sociálnej opore. Autori uzatvárajú, že dôchodcovia s vyššou extravertiou majú vyššiu pravdepodobnosť dobrej adaptácie na dôchodok, naopak, vyšší neurotizmus zvyšuje riziko problémovej adaptácie v dôsledku negatívnych zmien v kľúčových zdrojoch. Serrat et al. (2018) pracovali so španielskym súborom participantov z longitudinálneho výskumu zdravia. Adaptáciu skúmali z dvoch hľadísk, a to z pohľadu hedonistického a eudaimonického prístupu. Hedonistický prístup kládie pri výskume duševnej pohody dôraz na šťastie, všeobecne definované ako prítomnosť pozitívnych emócií a absencia negatívnych emócií. Na druhej strane, eudaimonický prístup zameriava svoju pozornosť na žitie života v plnosti a hlboko uspokojivým spôsobom (Deci & Ryan, 2008). Výsledky ukázali, že významným longitudinálnym prediktorom hedonistickej pohody bola extravergia. Čo sa týka eudaimonickkej pohody, významnými prediktormi boli nižšie skóre neurotizmu a vyššie skóre generativity (v tejto štúdii definovaná ako starostlivosť, vedenie, a zabezpečovanie blahobytu budúcich generácií, napr. cez činnosti, ktoré prispievajú k zlepšeniu a udržiavaniu rodín a širšej komunity). Autori dospeli k záveru, že osobnostné črty spolu s prosociálnymi aktivitami vysvetľujú veľkú časť variancie toho, ako dobre sa človek po nástupe na dôchodok dokáže adaptovať.

## Výskumný cieľ

V tejto štúdii sme sa zamerali na súvislosti osobnostných črt Veľkej päťky s rôznymi indikátormi kvality adaptácie na dôchodok. Naším cieľom bolo identifikovať, ktoré osobnostné črty predikujú kvalitu adaptácie na dôchodok u slovenských participantov. Vychádzame z horeuvedených teoretických a výskumných zistení, ktoré poukazujú na to, že osobnostné črty môžu byť významným faktorom úspešnej adaptácie v rôznych životných situáciách, a tento predpoklad môžeme vzťahovať aj na oblasť adaptácie na dôchodok. Výskumným dizajnom tejto štúdie je korelačný výskum so sebavýpovedovými dotazníkmi, pričom sme si ako koncept na operacionalizáciu a meranie osobnostných črt zvolili päť veľkých faktorov osobnosti. Pri skúmaní kvality adaptácie sme zvolili dve premenné týkajúce sa priamo dôchodku, a to adaptácia na dôchodok a spokojnosť na dôchodku. Tiež sme merali dodatočné dve premenné, ktoré reflektujú všeobecnú subjektívnu pohodu participantov výskumu, konkrétne v oblasti hedonistickej a eudaimonickkej duševnej pohody. Z premenných používaných v hedonistickom prístupe sme zvolili meranie úrovne šťastia a z premenných z oblasti eudaimonického prístupu sme sa zamerali na prítomnosť zmyslu v živote.



## Spôsob výskumu

### *Participanti*

Naši participanti boli čerství dôchodcovia, podmienkou účasti vo výskume bol maximálny čas 6 rokov na dôchodku. Tento čas sme sa rozhodli zvoliť z dôvodu, aby participanti boli v čase adaptácie, resp. mali adaptáciu zažitú v nedávnom čase a aby sme čo najviac eliminovali efekt problémov neskoršieho staršieho veku, ktorý je samostatným problémom. Výslednú vzorku teda tvorilo 176 nepracujúcich dôchodcov, ktorí boli regrutovaní cez online panel výskumnej agentúry. 72 z nich bolo mužov a 104 žien. Ich priemerný vek bol 64,07 rokov, vekové rozpätie od 60 do 73 rokov. Priemerný čas strávený na dôchodku bol 3,2 roka (v rozmedzí od 6 mesiacov do 6 rokov). Čo sa týka vzdelania, 2 z participantov mali základné vzdelanie, 21 stredoškolské bez maturity, 82 stredoškolské s maturitou a 71 vysokoškolské vzdelanie. Participanti pochádzali zo všetkých krajov Slovenska, najmenej z Trnavského (12 participantov) a najviac z Košického (30 participantov). Čo sa týka rodinného statusu, 128 z našich participantov boli ženatí alebo vydaté, 7 participantov slobodných, 23 rozvedených a 18 boli vdovy alebo vdovci. 144 z nich žilo v domácnosti s blízkymi ľuďmi, 32 z nich žilo v jednočlennej domácnosti. Participanti vyplnili sériu dotazníkov online spôsobom cez systém QUALTRICS.

### *Meracie nástroje*

Na meranie piatich veľkých osobnostných faktorov sme použili dotazník **Big Five Inventory-2 XS**. Ide o slovenskú adaptáciu skrátenej verzie dotazníka BFI-2 (Kohút et al., 2020; Soto & John, 2017). Meria klasické črty tak, ako ich chápe a definuje koncept Veľkej päťky: extravézia, prívetivosť, svedomitosť, negatívna emocionalita a otvorenosť. Má 15 položiek, respondent poskytuje odpoveď na 5-bodovej škále Likertovho typu. Adaptácia krátkej verzie preukázala, že dotazník BFI-2 XS uspokojivo replikuje výsledky získané plnou verziou dotazníka a zachováva si rovnaké vzťahy s rodom a s vekom.

Na meranie **adaptácie a spokojnosti na dôchodku** boli použité krátke škály, ktoré boli inšpirované položkami zo štúdie van Solingeovej a Henkensa (2008). Tí rozlíšili adaptáciu a spokojnosť na dôchodku, pričom zdôrazňovali, že adaptácia a spokojnosť na dôchodku nie sú vzájomne zameniteľné koncepty, ako je to bežné vo viacerých štúdiách. Podľa nich adaptácia môže nastať aj bez následnej spokojnosti (napr. v prípade ťažkej choroby) a aktuálny stav spokojnosti neznamená, že proces adaptácie bol ľahký. Naša škála adaptácie

na dôchodok pozostávala zo štyroch položiek so štvorbodovým odpoveďovým formátom, napr. *Na život v dôchodku som sa prispôboval/a: a) veľmi ťažko, b) ťažko, c) ľahko, d) veľmi ľahko*. Vyššie skóre znamenalo lepšiu adaptáciu na dôchodok. Vnútna konzistencia počítaná Cronbachovou alfou bola u tejto škály v našom výskume 0,88. Čo sa týka spokojnosti na dôchodku, použitá škála mala 3 položky s trojbodovým odpoveďovým formátom, napr. *Celkovo na dôchodku som: a) spokojný/á, b) niečo medzi tým, c) nespokojný/á*. Položky boli rekódované takým spôsobom, aby vysoké skóre poukazovalo na vyššiu spokojnosť na dôchodku. Vnútna konzistencia tohto trojpoložkového meracieho nástroja bola v našom výskume 0,78.

Ako ďalšie nástroje na meranie pozitívnej adaptácie na dôchodok sme použili dve všeobecné škály reflektujúce hedonistický a eudamonický prístup k osobnej pohode. **Škála subjektívneho šťastia (SHS)** je meracím nástrojom zameraným na zisťovanie celkového stavu vnímaného šťastia v živote človeka. Autormi škály sú Lyubomirská a Lepper (1999), slovenskú adaptáciu realizoval Babinčák (2018). Má 4 položky, na ktoré sa odpovedá prostredníctvom 7-bodovej škály Likertovho typu. Cronbachov koeficient alfa pre túto škálu bol v našom výskume 0,78.

Na meranie životnej zmysluplnosti bola použitá subškála **prítomnosť zmyslu z Dotazníka životného zmyslu** (Steger et al., 2006). Dotazník má dve subškály, okrem prítomnosti zmyslu meria aj hľadanie zmyslu, táto subškála však nebola pre náš výskum relevantná. Subškála prítomnosť zmyslu má 5 položiek so 7-bodovou odpoveďovou škálou Likertovho typu, napr. *Môj život má jasný zmysel*. Hodnota Cronbachovej alfy pre tento dotazník bola 0,84.

## Štatistické analýzy

V prvej fáze analýzy sme vypočítali korelácie medzi všetkými premennými použitými vo výskume, spolu s deskriptívnymi charakteristikami. Vzhľadom na to, že absolútne hodnoty šikmosti a strmosti u všetkých premenných neprekračovali hodnotu 1 (pozri napr. West, Finch, & Curran, 1995), považovali sme dáta za približne normálne rozložené a zvolili sme parametrické Pearsonove korelácie.

V druhej fáze sme realizovali sériu viacnásobných lineárnych regresných analýz, pričom jednotlivé premenné pozitívnej adaptácie boli v jednotlivých modeloch ako závislé premenné a osobnostné črty Veľkej päťky boli ako prediktory. Dôvodom tejto analýzy bolo to, aby sme boli schopní odhadnúť mieru predikcie pozitívnej adaptácie na dôchodku osobnostnými črtami. Do regresných rovníc sme ako kontrolujúce premenné zaradili aj rod a vek.

## Výsledky

Ako vidieť z tabuľky 2, iba negatívna emocionálna má signifikantnú koreláciu s adaptáciou a spokojnosťou na dôchodku, pričom smer korelácií je negatívny a hodnoty sú na nižšej úrovni. Čo sa týka všeobecnej zmysluplnosti v živote a šťastia, pozitívnymi korelátmi sú extravézia, prívetivosť, svedomitosť a otvorenosť, a negatívnym korelátom je negatívna emocionálna. Medzi indikátormi dobrej životnej adaptácie (adaptácia a spokojnosť na dôchodku, prítomnosť zmyslu, šťastie) sú pozitívne korelácie dosahujúce v niektorých prípadoch až veľkosť nad 0,5.

Tabuľka 2 Pearsonove korelačné koeficienty medzi premennými a ich deskriptívne charakteristiky

	EXTR	PRIV	SVED	NEG	OTV	ADAP	SPOK	ZMYS	M	SD
EXTR	—								12,10	2,01
PRIV	0,034	—							9,34	2,32
SVED	0,174*	0,375**	—						11,70	2,12
NEG	-0,186*	-0,124	-0,428**	—					8,08	2,68
OTV	0,298**	0,108	0,222**	-0,047	—				10,50	1,81
ADAP	-0,046	0,039	0,080	-0,290**	-0,036	—			11,70	3,00
SPOK	-0,014	0,099	0,113	-0,252**	0,116	0,529**	—		6,78	1,73
ZMYS	0,229**	0,221**	0,281**	-0,317**	0,168*	0,199**	0,371**	—	27,20	4,91
STAS	0,283**	0,188*	0,235**	-0,519**	0,152*	0,376**	0,516**	0,458**	18,70	4,70

Vysvetlivky: EXTR – extravézia, PRIV – prívetivosť, SVED – svedomitosť, NEG – negatívna emocionálna, OTV – otvorenosť, ADAP – adaptácia na dôchodok, SPOK – spokojnosť na dôchodku, ZMYS – prítomnosť zmyslu, STAS – šťastie

Pozn.: \* p < ,05, \*\* p < ,01

Výsledky viacnásobnej regresnej analýzy sú prezentované v tabuľkách 3 až 6. V prípade adaptácie na dôchodok, celkový model vysvetľuje 11 percent variácie adaptácie na dôchodok a je signifikantný ( $F(7, 168) = 2,89, p < 0,01$ ). Z jednotlivých črt sa ukázala ako signifikantný negatívny prediktor iba negatívna emocionalita. Podobný výsledok sme zaznamenali aj v prípade závislej premennej spokojnosť na dôchodku. V tomto prípade model so všetkými črtami a rodom a vekom vysvetľoval 10 percent variácie spokojnosti na dôchodku, pričom znovu sa ako jediný signifikantný prediktor ukázala negatívna emocionalita, a to v negatívnom smere. Čo sa týka všeobecných ukazovateľov subjektívnej pohody, percento vysvetlenej variácie osobnostnými črtami bolo vyššie ako v prípade špecifických ukazovateľov týkajúcich sa priamo tranzície na dôchodok. V prípade závislej premennej prítomnosť zmyslu ako indikátora eudaimonickej pohody bolo celkové množstvo vysvetlenej variácie 18 percent. Celkový model bol signifikantný ( $F(7, 168) = 5,21, p < 0,01$ ) a prediktormi boli negatívna emocionalita (v negatívnom smere) a s nižším regresným koeficientom aj prítomnosť (v pozitívnom smere). V prípade šťastia ako indikátora hedonistickej duševnej pohody boli výsledky o málo odlišné. Aj v tomto prípade bol

Tabuľka 3 Regresná analýza osobnostných črt na adaptáciu na dôchodok ( $F(7, 168) = 2,89, p < 0,01, R^2 = 0,11$ )

	B	SE	t	$\beta$
Rod	-0,28	0,53	-0,53	-0,05
Vek	-0,15	0,11	-1,45	-0,12
Extraverzia	-0,11	0,10	-1,13	-0,08
Prívetivosť	0,03	0,12	0,32	0,03
Svedomitosť	-0,08	0,13	-0,60	-0,05
Neg. emocionalita	-0,36	0,09	-3,85	-0,32**
Otvorenosť	-0,02	0,13	-0,12	-0,01

Pozn.: \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$

Tabuľka 4 Regresná analýza osobnostných črt na spokojnosť na dôchodku ( $F(7, 168) = 2,80, p < 0,01, R^2 = 0,10$ )

	B	SE	t	$\beta$
Rod	-0,18	0,30	-0,60	-0,05
Vek	-0,11	0,06	-1,74	-0,14
Extraverzia	-0,07	0,06	-1,13	-0,09
Prívetivosť	0,06	0,12	0,90	0,07
Svedomitosť	-0,04	0,08	-0,59	-0,05
Neg. emocionalita	-0,17	0,05	-3,21	-0,27**
Otvorenosť	0,13	0,07	1,80	0,14

Pozn.: \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$

Tabuľka 5 Regresná analýza osobnostných črt na prítomnosť zmyslu ( $F(7, 168) = 5,21, p < 0,01, R^2 = 0,18$ )

	B	SE	t	$\beta$
Rod	-0,51	0,83	-0,53	-0,05
Vek	-0,08	0,17	-0,62	-0,04
Extraverzia	0,08	0,16	1,91	0,14
Prívetivosť	0,37	0,18	2,03	0,16*
Svedomitosť	0,19	0,21	0,92	0,08
Neg. emocionalita	-0,41	0,15	-2,83	-0,22**
Otvorenosť	0,22	0,20	1,08	0,08

Pozn.: \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$

Tabuľka 6 Regresná analýza osobnostných črt na šťastie ( $F(7, 168) = 11,80, p < 0,01, R^2 = 0,33$ )

	B	SE	t	$\beta$
Rod	0,14	0,72	0,20	0,01
Vek	-0,05	0,14	-0,38	-0,03
Extraverzia	0,36	0,14	2,63	0,18**
Prívetivosť	0,30	0,16	1,88	0,14
Svedomitosť	-0,19	0,18	-1,04	-0,08
Neg. emocionalita	-0,88	0,13	-6,99	-0,50**
Otvorenosť	0,21	0,18	1,20	0,08

Pozn.: \*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$

celkový model s osobnostnými črtami a demografickými premennými ako prediktormi signifikantný ( $F(7, 168) = 11,80, p < 0,01$ ), pričom model vysvetľoval až 33 percent variácie šťastia. Signifikantnými prediktormi bola znovu negatívna emocionalita so stredným negatívnym efektom a v tomto prípade aj extravergia s malým pozitívnym efektom.

## Diskusia

Výsledky korelačnej aj regresnej analýzy priniesli niekoľko výsledkov, ktoré považujeme za významné. V prvom kroku chceme diskutovať efekt osobnostných črt na indikátory súvisiace s adaptáciou na dôchodok, teda samotnú kvalitu adaptácie a spokojnosť na dôchodku. Tak korelačná ako aj regresná analýza zhodne poukázali, že jediná osobnostná črta, ktorá koreluje alebo predikuje kvalitu adaptácie na dôchodok je negatívna emocionalita/neurotizmus. Ukazuje sa, že disponibilita reagovať vo vyššej miere negatívnymi emóciami vedie k horšiemu prežívaniu procesu adaptácie na

dôchodok a zároveň aj k nižšej spokojnosti s dôchodkom. Tie výsledky sú v zhode s viacerými štúdiami, uvedenými v teoretickom úvode tejto kapitoly, ktoré poukázali že nízky neurotizmus súvisí s vyššou mierou spokojnosti na dôchodku (napr. Löckenhoff, Terraciano, & Costa, 2009). V súlade s Henningom et al. (2017) môžeme uvažovať o dvoch spôsoboch, ako sa realizuje efekt negatívnej emocionality na kvalitu dôchodkovej adaptácie, a to priamy a nepriamy. Pri priamom spôsobe črta priamo ovplyvňuje to, ako ľudia reagujú na výzvy spojené s adaptáciou na dôchodok a súvisiacimi skutočnosťami ako je strata práce, či potreba redefinovania životných rolí. V prípade neurotizmu je to najmä zvýšená reaktivita na stresové udalosti, ktorá môže zvyšovať prežívanie stresu. Jednotlivci s vyšším neurotizmom sú náchylní hodnotiť nástup na dôchodok negatívnejšia, čo následne znižuje aj ich spokojnosť (Gunther et al., 1999). To potvrdzujú aj výsledky štúdie Robinsona, Demetreho a Corneyho (2010) o tom, že neurotizmus súvisí s negatívnym pohľadom na okolnosti vedúce k odchodu do dôchodku. Pri nepriamom spôsobe sa efekt neurotizmu realizuje cez jeho dlhodobý efekt na zdroje, ktoré môže človek pri tranzícii na dôchodok využiť. Na základe rôznych výskumov sa dá povedať, že ľudia s vysokým neurotizmom sú v živote menej úspešní v budovaní niektorých zdrojov, napr. majú konfliktnejšie vzťahy, čo limituje ich využiteľnosť (McNulty, 2008), či majú nižšiu motiváciu púšťať sa do nových cieľov (Bipp & Kleinbeck, 2011). To sa môže prejavíť ako negatívny faktor pri tranzícii na dôchodok, kde sú interpersonálne vzťahy a nové aktivity významným pozitívnym faktorom úspešnej adaptácie. Nepriamy efekt neurotizmu overovali aj Hanson et al. (2020), pričom poukázali, že neurotizmus má negatívny efekt na spokojnosť a tento efekt sa realizoval prostredníctvom nižšej úrovne sebaúcty a negatívnych zmien v autonómii a sociálnej opore.

Na druhej strane, v našich výsledkoch sa nepreukázali ďalšie efekty identifikované v predchádzajúcich štúdiách, ako sú napr. pozitívne efekty extravenzie, svedomitosti či prívetivosti. Ani v korelačnej analýze, ani v regresnej analýze tieto črty neboli významnými korelátmi či prediktormi adaptácie a spokojnosti na dôchodku. Avšak pri korelačnej analýze všeobecných indikátorov hedonistickej a eudaimonickej pohody sa ukázali signifikantné korelácie so všetkým črtami: záporné korelácie s negatívnou emocionalitou a kladné korelácie s extravenziou, prívetivosťou, svedomitosťou a otvorenosťou. Regresná analýza následne ukázala, že pri šťastí sú nezávislými prediktormi negatívna emocionalita a extravenzia, a pri prítomnosti zmyslu negatívna emocionalita a prívetivosť. Keďže negatívnej emocionalite sme sa už venovali v predchádzajúcom odstavci, tu sa budeme venovať ostatným dvom efektom. Čo sa týka extravenzie a jej efektu na šťastie, interpretácia

je priamočiara. Súvislosti extravenzie a šťastia boli preukázané v mnohých predchádzajúcich štúdiách, vrátane metaanalýz (DeNeve & Cooper, 1998) a sú prejavom všeobecnej charakteristiky extravenzie. Extravertní jednotlivci majú tendencie zažívať pozitívne emócie vo vyššej miere, prežívajú vyššiu mieru angažovanosti a viac si užívajú prítomnosť iných ľudí. To všetko vedie k celkovej vyššej miere prežívania šťastia. Aj keď tento efekt nie je špecifický pre dôchodcov, dá sa aplikovať aj na obdobie počas nástupu či po nástupe na dôchodok. Extravertní dôchodcovia budú vo väčšej miere prežívať pozitívne emócie z realizovaných aktivít, vrátane tých sociálnych. Na druhej strane, pri zmysluplnosti sa okrem negatívnej emocionality ukázal aj pozitívny efekt prívetivosti. Prívetivosť sa ukázala ako korelát prítomnosti zmyslu vo viacerých predchádzajúcich štúdiách (Steger et al., 2008), pričom je podľa nás relevantné, že sa v prípade zmyslu života jedná o eudaimonickú pohodu, teda o žitie života v plnosti a hlboko uspokojivým spôsobom (Deci & Ryan, 2008). Jednotlivci s vyššou mierou prívetivosti môžu aj počas tranzície na dôchodok či v období po nej použiť túto črtu ako zdroj zmysluplnej angažovanosti, napr. v rodine alebo širšej komunite.

## **Limitácie**

Limitáciou nášho výskumu je predovšetkým jeho korelačný kros-sekcionálny dizajn. Aj keď sa vo všeobecnosti považujú osobnostné črty za relatívne časovo stabilné charakteristiky, a teda je možné aj pri korelačnom výskume uvažovať o ich kauzálnom efekte na ostatné premenné, je treba brať do úvahy aj fakt, že niektoré životné udalosti môžu viesť k istej modulácii osobnostných črt, a to aj v prípade tranzície na dôchodok (Löckenhoff, Terraciano, & Costa, 2009). Kros-sekcionálny výskum je preto v porovnaní s longitudinálnym výskumom menej korektná alternatíva. Domnievame sa však, že aj vzhľadom na doterajšie chýbajúce dáta z tejto oblasti v slovenskom kontexte, môžu byť tieto výsledky získané v jednom časovom momente prínosné.

Druhou limitáciou je výskumný súbor. V prvom rade je to samotná veľkosť súboru, 176 respondentov, ktorá patrí k tým menším veľkostiam oproti iným štúdiám, čo môže znížovať štatistickú silu realizovaných analýz. V druhom rade je to spôsob regrutácie participantov a online zber údajov. Našu výskumnú vzorku tvorili participantí regrutovaní cez online panel výskumnej agentúry, teda boli to participantí aspoň s minimálnou počítačovou zručnosťou, s prístupom na internet a aktívni v online prostredí. V našej vzorke mohli byť tým pádom podreprezentovaní tí dôchodcovia, ktorí majú obmedzený alebo žiadny prístup na internet, čo mohlo istým spôsobom ovplyvniť naše výsledky.

## Záver

Naše výsledky v zhode s viacerými predchádzajúcimi štúdiami ukázali, že osobnostné črty hrajú dôležitú úlohu pri tranzícii na dôchodok a v následnej adaptácii na dôchodku. Ako črta s najvýznamnejším efektom sa ukázala Negatívna emocionálna/Neurotizmus, ktorá súvisí s horšou adaptáciou a následne s nižšou spokojnosťou na dôchodku. Naše zistenia naznačujú, že jednotlivci s vyššou úrovňou neurotizmu môžu byť počas tranzície na dôchodok zraniteľnejší a môžu byť náchylnejší prežívať negatívne emočné stavy a ťažkosti s procesom adaptácie na dôchodok, a to najmä kvôli tomu, že môžu mať menej dostupných zdrojov na zvládnutie prechodu, resp. menšiu kapacitu si tieto zdroje vybudovať. To naznačuje, že takíto ľudia by mohli ťažiť z rôznych intervenčných a poradenských programov, ktoré sa zameriavajú na pomoc so zvládnutím tranzície na dôchodok, prípadne poskytujú podporu a sprevádzanie týmto procesom. Aj keď úloha osobnostných črt, a medzi nimi najmä neurotizmu, sa ukazuje ako jednoznačná (výsledky doterajších štúdií poskytujú pomerne konzistentný obraz o negatívnom efekte tejto črty na kvalitu dôchodkovej adaptácie), málo sa vie o efekte možných intervenujúcich premenných. Budúci výskum by sa teda mal zamerať na identifikáciu faktorov, ktoré môžu zintenzívniť alebo naopak zmierniť negatívny efekt neurotizmu na dôchodkovú adaptáciu.

## Literatúra

- Babinčák, P. (2018). Subjective happiness in Slovakia, reliability and validity of measuring happiness through the subjective happiness scale. *European Journal of Mental Health, 13*(2), 111–132. <https://doi.org/10.5708/EJMH.13.2018.2.1>
- Bipp, T., & Kleinbeck, U. (2011). The effect of neuroticism in the process of goal pursuit. *Personality and Individual Differences, 51*(4), 454–459. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.014>
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences, 51*(3), 222–230. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.07.007>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies, 9*, 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin, 124*(2), 197–227.
- Digman, J. M. (1972). The structure of child personality as seen in behavior ratings. In R. M. Dreger (Ed.), *Multivariate personality research* (pp. 587–611). Baton Rouge: Claitor's Publishing.



- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Gunthert, K. C., Cohen, L. H., & Armeli, S. (1999). The role of neuroticism in daily stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1087–1100. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1087>
- Hansson, I., Henning, G., Buratti, S., Lindwall, M., Kivi, M., Johansson, B., & Berg, A. I. (2020). The role of personality in retirement adjustment: Longitudinal evidence for the effects on life satisfaction. *Journal of Personality*, 88(4), 642–658. <https://doi.org/10.1111/jopy.12516>
- Henning, G., Hansson, I., Berg, A. I., Lindwall, M., & Johansson, B. (2017). The role of personality for subjective well-being in the retirement transition – Comparing variable-and person-oriented models. *Personality and Individual Differences*, 116, 385–392. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.017>
- Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti*. Praha: Grada Publishing.
- John, O. P. (2021). *History, measurement, and conceptual elaboration of the Big Five trait taxonomy: The paradigm matures*. In O. P. John & R. W. Robins (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 35–82). The Guilford Press.
- John, O. P., & Gosling, S. D. (2000). Personality traits. In A. E. Kazdin (Ed.), *Encyclopedia of psychology* (Vol. 6, pp. 140–144). American Psychological Association.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114–158). New York: Guilford Press.
- Kesavayuth, D., Rosenman, R. E., & Zikos, V. (2016). Retirement, personality, and well-being. *Economic Inquiry*, 54(2), 733–750. <https://doi.org/10.1111/ecin.12307>
- Kim, J. E., & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science*, 10(3), 83–86. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00121>
- Kohút, M., Halama, P., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Psychometric properties of Slovak short and extra-short forms of Big Five Inventory-2 (BFI-2). *Československá psychologie*, 64(5), 550–563.
- Löckenhoff, C. E., Terracciano, A., & Costa Jr, P. T. (2009). Five-factor model personality traits and the retirement transition: Longitudinal and cross-sectional associations. *Psychology and Aging*, 24(3), 722–728. <https://doi.org/10.1037/a0015121>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Schutte, N. S., Bhullar, N., & Rooke, S. E. (2010). The five-factor model of personality and relationship satisfaction of intimate partners: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 124–127. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.09.004>

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. J. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. In G. Boyle, G. Matthews, & D. Saklofske (Eds.), *Sage handbook of personality theory and assessment* (Vol. 1, pp. 273–294). Los Angeles: Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200462.n13>
- McCrae, R. R., & Terracciano, A., et al. (2005). Universal features of personality traits from the observer’s perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *88*(3), 547–561. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.3.547>
- McNulty, J. K. (2008). Neuroticism and interpersonal negativity: The independent contributions of perceptions and behaviors. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *34*(11), 1439–1450. <https://doi.org/10.1177/0146167208322558>
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2009) *Personality traits* (3rd ed.). NY: Cambridge University Press.
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2015). Improving retirement outcomes: The role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. *Ageing and Society*, *35*(10), 2100–2140. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14000841>
- Nordenmark, M., & Stattin, M. (2009). Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. *Ageing and Society*, *29*, 413–430. <https://doi.org/10.1017/S0144686X08008179>
- Norman, W. T. (1963). Personality measurement, faking, and detection: An assessment method for use in personnel selection. *Journal of Applied Psychology*, *47*(4), 225–241. <https://doi.org/10.1037/h0042106>
- Reis, M., & Pushkar Gold, D. (1993). Retirement, personality, and life satisfaction: A review and two models. *Journal of Applied Gerontology*, *12*(2), 261–282. <https://doi.org/10.1177/073346489301200209>
- Robinson, O. C., Demetre, J. D., & Corney, R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality and Individual Differences*, *48*(7), 792–797. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.014>
- Serrat, R., Villar, F., Pratt, M. W., & Stukas, A. A. (2018). On the quality of adjustment to retirement: The longitudinal role of personality traits and generativity. *Journal of Personality*, *86*(3), 435–449. <https://doi.org/10.1111/jopy.12326>
- Soto, C. J. (2021). Do links between personality and life outcomes generalize? Testing the robustness of trait–outcome associations across gender, age, ethnicity, and analytic approaches. *Social Psychological and Personality Science*, *12*(1), 118–130. <https://doi.org/10.1177/1948550619900572>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, *68*, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, *53*(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

- Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality, 76*(2), 199–228. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00484.x>
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. Personnel Laboratory, Aeronautical Systems Division, Air Force Systems Command, United States Air Force.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging, 23*(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Vollrath, M., Knoch, D., & Cassano, L. (1999). Personality, risky health behaviour, and perceived susceptibility to health risks. *European Journal of Personality, 13*(1), 39–50. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199901/02\)13:1%3C39::AID-PER328%3E3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199901/02)13:1%3C39::AID-PER328%3E3.0.CO;2-J)
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56–75). Thousand Oaks: Sage.
- Záhorcová, L., Halama, P., Škrobáková, Ž., Bintliff, A. V., & Navarová, S. (2021). Qualitative analysis of transition from work to retirement among Slovak retirees. *Current Psychology, 40*, 1531–1545. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00384-w>

## 6. ODPUSTENIE PARTNEROVI A SEBE U DÔCHODCOV A ICH SÚVISLOSTI SO SPOKOJNOSŤOU A ADAPTÁCIOU NA DÔCHODOK

*Lucia Záhorcová*

### Úvod

Prechod z práce na dôchodok je významnou tranzitnou udalosťou v živote jednotlivca, ktorá môže pôsobiť ako kríza s negatívnym dopadom na spokojnosť človeka (van Solinge & Henkens, 2008). Po tranzícii na dôchodok musí senior čeliť zmenám v mnohých oblastiach života, ako sú financie, každodenné aktivity a rutina, ale aj zmeny v sociálnych, partnerských vzťahoch a vzťahu k sebe. Ako uvádzajú Bačová a Halama v prvej kapitole, ľudia sa snažia riadiť svoju tranzíciu na dôchodok tak, aby si zabezpečili kontinuitu spokojnosti so svojím životom tým, že sa vyrovnajú s novým statusom. Predchádzajúci výskum ukázal, že to ako sa jednotlivec adaptuje na dôchodok a akú spokojnosť počas tohto obdobia prežíva, je významným spôsobom ovplyvnené zdrojmi, ktorými disponuje (Topa & Valero, 2017; Wang, 2007). Jeden z aktuálne najvýznamnejších modelov adaptácie na dôchodok (pre bližší prehľad modelov viď prvá kapitola monografie), Dynamický model prispôsobenia na dôchodok založený na zdrojoch (Wang et al., 2011), vníma adaptáciu na dôchodok ako proces, ktorý závisí od prístupu jednotlivca k zdrojom a od zmien v týchto zdrojoch počas tranzície (Wang, Henkens et al., 2011). Model hovorí o šiestich hlavných kategóriách zdrojov, od ktorých závisí prispôsobenie na dôchodok, a to zdroje fyzické (napr. fyzická sila, zdravotný stav), kognitívne (napr. pracovná pamäť, rýchlosť spracovania informácií), finančné zdroje (napr. výška mzdy a dôchodkovej dávky), sociálne zdroje (napr. sociálna sieť a sociálna podpora), emocionálne zdroje (napr. emocionálna stabilita a prežívanie) a motivačné zdroje (napr. sebaúčinnosť) (napr. Wang & Chen, 2006; Wang, Liao et al., 2011). V súčasnosti sú často

skúmanými zdrojmi práve finančné zdroje a súvislosť prístupu k týmto zdrojom so spokojnosťou a adaptáciou na dôchodok (Pinquart & Schindler 2007; Reitzes & Mutran 2004). Ostatné typy zdrojov a s nimi súvisiace psychologické faktory adaptácie sú skúmané menej, a zároveň aj minimálne skúmané v našich sociodemografických podmienkach. Naším cieľom je preto preskúmať práve niektoré premenné potenciálne súvisiace so sociálnymi a emocionálnymi zdrojmi, resp. aj s celkovou adaptáciou na dôchodok. Vzhľadom na to, že vzťahy k druhým a vzťah k sebe sa ukazujú ako dôležitý faktor prispôsobenia na dôchodok, ako aj adaptívneho starnutia (napr. Ingersoll-Dayton & Krause, 2005; Vaillant, 2003; Záhorcová et al., 2021), a odpustenie voči druhým a sebe pôsobia ako významné faktory udržania týchto vzťahov (napr. Fincham & Beach, 2002; McCullough et al., 1998; Pelucchi et al., 2013), naša štúdia sa zameriava práve na preskúmanie súvislostí odpustenia druhým a odpustenia sebe k spokojnosti a adaptácii na dôchodok.

## **Odpustenie partnerovi v súvislosti so spokojnosťou a adaptáciou na dôchodok**

Odpustenie je definované ako proces, zahŕňajúci zmiernenie negatívnych emócií, kognícií a správania, a ich postupné nahradenie pozitívnymi emóciami, myšlienkami a správaním voči vinníkovi, ktorý jednotlivca nespravodlivo psychicky zranil, za súčasného uznania, že to čo bolo vykonané bolo nesprávne a nemalo by byť opakované (Enright, 2001; Worthington, 2003). Odpustenie teda nie je to isté ako ospravedlňovanie zranenia, popieranie zranenia, či zabudnutie na zranenie. Podobne ani zmiernenie, teda znovu-obnovenie vzťahu dvoch ľudí po konflikte, nie je nevyhnutnou súčasťou odpustenia (Enright & Fitzgibbons, 2015). Pokiaľ je odpustenie správne porozumené a realizované, ukazuje sa, že vedie k zlepšeniu psychického (Akhtar & Barlow, 2018), ako aj fyzického zdravia (Lee & Enright, 2018). Doteraz realizované intervencie odpustením preukázali jeho pozitívny efekt v podobe zníženia symptómov depresie, hnevu, zvýšenia osobnej pohody, sebaúcty, nádeje či zmysluplnosti života (napr. Wade et al., 2014), a to napríklad u obetí incestu (Freedman & Enright, 1996), veteránov (Waltman et al., 2009) či terminálne chorých pacientov (Hansen et al., 2009).

Odpustenie vo vzťahu k partnerovi sa ukazuje ako významný faktor vyššej spokojnosti vo vzťahu (Bell & Fincham, 2019; Sheldon et al., 2014), efektívnej vzťahovej komunikácie (Waldron & Kelley, 2005) a vyššieho záväzku vo vzťahu (Weiselquist, 2009). Intervencie odpustením v partnerských a manželských vzťahoch viedli k zvýšeniu spokojnosti vo vzťahoch, obnove vzťahov po konflikte či väčšej vzťahovej istote (napr. Diblasio & Benda, 2008).

V predchádzajúcej kvalitatívnej štúdiu u slovenských dôchodcov (Záhorcová et al., 2021) sa ukázalo, že tí jednotlivci, ktorí popisovali kvalitný a pozitívny vzťah so svojim manželským partnerom, kvalitu vzťahu so svojim partnerom popisali ako faktor, ktorý im pomáha lepšie sa vysporiadať s tranzíciou na dôchodok. Títo účastníci hovorili o prežívanej vďačnosti za množstvo vzájomne stráveného času, ktorý sa im naskytol po tranzícii na dôchodok, tešili sa, že sa konečne môžu spoločne venovať koníčkovi či starostlivosti o vnúčatá. Cítili vďačnosť za to, že sa môžu každý deň prebudiť vedľa svojho partnera, počuť ho ako dýcha a uvedomiť si, aké je dôležité, že sú stále zdraví a nažive. Na druhej strane, niektorí seniory zažívali viac konfliktov so svojim partnerom po tranzícii na dôchodok, vzhľadom na viac spoločne stráveného času. Niektorí seniory popisali, že je pre nich náročné zvyknúť si na množstvo spoločne stráveného času oproti času, keď ich partner alebo obaja chodili do práce, čo viedlo k zvýšenému napätiu a častejším konfliktom. Zároveň, častejšie konflikty počas dôchodku môžu vyplývať tiež z nevyriešených vzťahových záležitostí z obdobia pred dôchodkom, ktoré môžu byť vplyvom dlhšie stráveného času zvýraznené.

V tejto súvislosti sa môžeme domnievať, že odpustenie partnerovi u dôchodcov môže prispieť k ako vyššej vzťahovej spokojnosti, tak aj k vyššej spokojnosti na dôchodku a adaptácii na toto nové životné obdobie. Doterajší výskum sa však tejto problematike veľmi nevenoval. Výskum sa zamerával predovšetkým na vekové rozdiely v odpustení, kde sa opakovane preukázalo, že seniory a jednotlivci v strednom veku vykazujú vyššiu tendenciu odpustiť, ako aj schopnosť odpustiť druhému, v porovnaní s mladými dospelými, adolescentami a deťmi (napr. Allemand, 2008; Cheng & Yim, 2008; Krause & Ellison, 2003; Steiner et al., 2011; Toussaint et al., 2001). Okrem toho sú nám známe výskumy týkajúce sa odpustenia druhým a tendencie odpustiť v období staroby, ktoré bližšie popíšeme. Predchádzajúci výskum ukázal, že jednotlivci starší ako 65 rokov, ktorí disponujú vyššou tendenciou odpustiť, vykazujú tiež menej symptómov depresie (Dezutter et al., 2014), využívajú adaptívne zvládacie stratégie (Rey & Extremera, 2016), majú vyššiu životnú spokojnosť (Dezutter et al., 2014; Usefinezhad et al., 2020), lepšie subjektívne vnímané mentálne a fyzické zdravie (Rey & Extremera, 2016), ako aj vyššiu životnú zmyslupnosť (Usefinezhad et al., 2020). Skúmané boli aj niektoré mediačné mechanizmy týchto vzťahov, kde sa napríklad ukázalo, že využívanie zvládacích stratégií pozitívneho prehodnotenia problému sa ukázalo ako čiastočne mediujúce vzťah medzi odpustením a psychickým zdravím (Rey & Extremera, 2016). Taktiež, dosiahnutie vývinovej úlohy nájdenia integrity a vyhýbania sa zúfalstvu mediuje vzťahy medzi vyšším odpustením a vyššou životnou spokojnosťou, ako aj vyšším odpustením a nižšou depresiou. Ukázalo sa teda, že postoj odpustenia facilituje vývinovú úlohu dosiahnutia ego-integrity, ktorá zahŕňa integráciu bolestivých spomienok,

minulých konfliktov a i., a tak môže prispievať k zníženiu depresívnych pocitov a zvýšeniu životnej spokojnosti (Dezutter et al., 2014).

Na druhej strane, tí jednotlivci, ktorí disponujú vyšším neodpustením druhým, charakterizovaným dlhodobým prežívaním nenávisť voči tým, ktorí človeka zranili, prežívajú aj viac depresívnych symptómov, a tento vzťah je mediodovaný prostredníctvom vyššieho výskytu ruminačných myšlienok o zranení. Okrem neodpustenia druhým sa ako rizikové u seniorov ukazuje tiež podmienené odpustenie druhým. V longitudinálnej štúdií Toussainta et al. (2012) skúmali súvislosti medzi typmi odpustenia a rizikom mortality u ľudí starších ako 66 rokov. Autori zistili, že podmienené odpustenie druhým (teda jednotlivec odpustí iba vtedy keď sa druhý ospravedlní a sľúbi, že nezopakuje daný skutok) sa ukázalo ako významný prediktor mortality, a to aj po kontrolovaní sociodemografických premenných a premenných súvisiacich so zdravím, ako je pitie alkoholu, fajčenie a subjektívne hodnotenie zdravia. Aj keď sa ospravedlnenie a uistenie, že sa čin nezopakuje, ukazujú ako významné prediktory odpustenia (Exline et al., 2003), pokiaľ sú vnímané ako nevyhnutné podmienky odpustenia, je náročnejšie odpustiť a dlhodobé udržiavanie sa v pozícii neodpustenia negatívne vplyva na fyzické zdravie jednotlivca, a tým aj na mortalitu.

Ako sme spomínali v úvode, intervenčné štúdie odpustenia opakovane ukazujú ich pozitívny efekt na psychické zdravie jednotlivcov po rôznych typoch zranení (Akhtar & Barlow, 2018; Wade et al., 2014). Podobne ako korelačných štúdií, aj experimentálnych štúdií odpustenia je v populácii seniorov realizovaných iba málo. Hebl a Enright (1993) skúmali efekt intervencie odpustením u žien v období staroby, ktoré prežili významné interpersonálne zranenia. U týchto žien, v porovnaní s kontrolnou skupinou, bola po použití intervencie s Enrightovým modelom odpustenia zistená významne vyššia sebaúcta, vyššie odpustenie voči človeku, ktorý ich zranil, ako aj nižšia miera depresie a úzkosti. Ingersoll-Dayton et al. (2009) realizovali skupinovú intervenciu odpustením podľa modelu Enrighta u starších ľudí, ktorí boli v živote zranení iným človekom a nemali inú psychiatrickú diagnózu. Výsledky preukázali, že starší jednotlivci po absolvovaní skupinovej intervencie odpustením zaznamenali dlhodobé zníženie symptómov depresie a zvýšenie odpustenia, ako aj krátkodobé zlepšenie fyzického zdravia. Skupinová intervencia odpustením bola realizovaná aj so seniormi žijúcimi v domove dôchodcov (Sabzichy et al., 2017). U tieto ľudí viedla intervencia odpustením k významnému zníženiu pocitov osamelosti a zvýšeniu intimity. Ramírez et al. (2014) realizovali intervenciu pozitívnej psychológie u ľudí starších ako 60 rokov s cieľom zvýšenia ich kvality života. Program bol zameraný na autobiografické spomienky, rozvíjanie odpustenia a vďačnosti. Aj táto experimentálna intervencia viedla u jednotlivcov k zníženiu depresie a úzkosti, ako aj zvýšeniu životnej spokojnosti, pozitívnych spomie-



nok a subjektívneho šťastia participantov v porovnaní s kontrolnou skupinou. Autori argumentujú, že práve odpustenie a vďačnosť fungujú ako dva hlavné spôsoby zlepšenia autobiografických spomienok vo vyššom veku. Odpustenie zohráva rolu práve v tom, že transformuje zatrpknutosť, spomienky spojené so zášťou na spomienky neutrálne, ba priam pozitívne, čo môže viesť k väčšej spokojnosti so životom jednotlivca. Intervencia odpustením bola použitá aj u terminálne chorých starších ľudí (Hansen et al., 2009), u ktorých viedla k zvýšeniu nádeje, odpustenia, kvality života a zmierneniu hnevu.

Môžeme konštatovať, že predchádzajúce výskumy opakovane ukazujú na pozitíva odpustenia vo vyššom veku, a to na jeho súvislosti so životnou spokojnosťou, zmysluplnosťou života, psychickým i fyzickým zdravím. Výskum sa však doteraz nezameral na odpustenie u ľudí po tranzícii na dôchodok, a ukazuje sa, že toto môže byť relevantné práve v kontexte partnerského vzťahu seniorov (van Solinge & Henkens, 2005; Záhorcová et al., 2021). Cieľom nášho výskumu je teda pozrieť sa bližšie na súvislosti odpustenia s prežívaním spokojnosti, adaptácie na dôchodok, ako aj spokojnosti vo vzťahu špecificky u ľudí, ktorí si nedávno prešli tranzíciou do dôchodku.

## **Odpustenie sebe v súvislosti so spokojnosťou a adaptáciou na dôchodok**

Butler (1963) uvádza, že jednotlivci vo vyššom veku často prechádzajú vnútorným procesom tzv. „life review“, kedy revidujú svoje životy, pričom často konfrontujú nielen zranenia spôsobené inými ľuďmi, ale aj zranenia, ktoré spôsobili oni iným ľuďom. Tento proces konfrontácie svojho života môže byť terapeutický a viesť k dosiahnutiu väčšieho pokoja a zmierenia. Ukazuje sa, že starší jednotlivci často zažívajú pocity ľútoty za činy, ktoré vykonali v priebehu života a ktoré viedli k narušeným rodinným vzťahom (Choi & Jun, 2009). Samotné obdobie dôchodku môže byť časom osobnej reflexie, kedy sa senior môže viac zamýšľať nad svojím doterajším životom, skutkami, ktoré vykonal či nevykonal, a za ktoré môže prežívať ľútosť, ale aj smútok, či hnev a pocity viny.

Adaptívnou stratégiou riešenia týchto pocitov viny a zmierenia sa so sebou samým je odpustenie sebe. Odpustenie sebe zahŕňa, podobne ako odpustenie druhému, postupnú premenu negatívnych emócií a kognícií voči sebe na emócie a kognície pozitívne (Enright, 2015; Martinčeková, 2018), pričom k odpusteniu sebe je nevyhnutné prežívať ľútosť za vykonaný čin a prijať zaň zodpovednosť (Cornish & Wade, 2015a; Hall & Fincham, 2005), zaviazat sa k zmene správania do budúcnosti a správať sa zmierlivo voči tomu, koho človek zranil (Carpenter et al., 2014). Podobne ako odpustenie druhému, odpustenie



sebe je potrebné odlíšiť od popierania zranenia, ospravedlňovania zranenia, či zabudnutia na zranenie (Enright, 2015). Naopak, pri odpustení sebe je oproti odpusteniu druhému nevyhnutné zmierenie so sebou a sebaakceptácia (Enright, 2015; Worthington, 2013).

Predchádzajúce výskumy ukazujú, že odpustenie sebe je podobne relevantné pre psychické a fyzické zdravie ako odpustenie druhému (napr. Macaskill et al., 2001; Webb & Brewer, 2010), avšak vzhľadom na náročnejšie porozumenie a hodnotenie tohto konceptu je menej študovaným typom odpustenia. Korelačné štúdie ukazujú na to, že jednotlivci s vyššou úrovňou odpustenia sebe vykazujú nižšiu depresiu, úzkosť, ako aj vyššie šťastie a vyššie subjektívne hodnotia svoje fyzické zdravie (Ermer & Proulx, 2016; Webb, & Brewer, 2010; Wilson et al., 2008). Experimentálne štúdie zamerané na aplikovanie intervencie odpustenia sebe ukazujú, že účastníci po absolvovaní intervencie vykazujú vyššie odpustenie sebe, súcit, nižšiu úroveň hanby, viny, sebaobviňovania, ako aj menej symptómov distresu (napr. Cornish & Wade, 2015b; Scherer et al., 2011). Odpustenie sebe sa ukazuje ako relevantné aj v kontexte partnerského vzťahu, ako preukázal výskum Pelucchiho et al. (2013). Autori zistili, že jednotlivci, ktorí zranili svojho partnera a odpustili si, prežívali vyššiu spokojnosť vo vzťahu, ale zároveň vyššiu spokojnosť vo vzťahu prežíval aj ich partner.

Odpustenie sebe je v populácii seniorov minimálne skúmaným fenoménom. Je nám známy jediný výskum Ingersoll-Daytona a Krauseho (2005), ktorí skúmali odpustenie sebe u starších ľudí nad 65 rokov, pre ktorých bolo aspoň do istej miery dôležité náboženstvo. Ukázalo sa, že odpustenie sebe pre jednotlivcov v kognitívnej rovine znamenalo zmierenie ich reálneho self s ich ideálnym self. Jedným zo spôsobov odpustenia sebe, zmierenia reálneho a ideálneho sebaobrazu, bola akceptácia vlastných nedokonalostí. Ďalšou kognitívnou stratégiou odpustenia sebe bolo zameranie sa na pozitívne úmysly v čase, kedy previnenie nastalo, uznanie svojho činu ako nesprávneho a poučenie sa z vlastných chýb. Na behaviorálnej rovine seniori uvádzali, že k odpusteniu sebe je pre nich nevyhnutné napraviť svoje činy. Na to, aby si odpustili, prestali vykonávať niektoré negatívne správanie alebo sa naopak začali angažovať v pozitívnom správaní, aby odčinili to, čo vykonal; čo je v súlade aj s vedeckým definovaním odpustenia sebe (Cornish & Wade, 2015a; Carpenter et al., 2014). Okrem odčinenia zraňujúceho správania jednotlivci tiež popisovali čítanie Biblie a modlenie sa za získanie odpustenia od Boha ako napomáhajúce k tomu, aby si odpustili.

Autori tiež identifikovali niekoľko typov seniorov, pre ktorých je špecificky náročné odpustiť si. Prvým typom sú jednotlivci, ktorí disponujú extrémne vysokou sebakritikou, ktorá sa často rozvinula počas detstva a dospelovania, a neskôr v živote spôsobuje neschopnosť prijať svoje chyby a limitácie. Druhým

typom sú jednotlivci, ktorí cítia, že získali Božie odpustenie, avšak stále si nedokážu odpustiť. Tento typ ľudí autori považujú za tých, ktorým hrozí najväčšie riziko rozvoja psychických problémov, nakoľko preukazovali vysokú úroveň frustrácie a neistoty ohľadne toho, či sa im niekedy podarí odpustiť, napriek ich vysokej angažovanosti voči Bohu. Tretím typom ľudí sú tí jednotlivci, ktorí počas života vykonali obzvlášť závažné činy, ktoré im bránia odpustiť si, ako napr. vojnoví veteráni. Celkovo štúdia ukázala, že tí seniori, ktorí si nedokázali odpustiť významné previnenia, ktoré spôsobili v priebehu života, často o zraneniach ruminovali a ich prežívanie bolo ladené depresívne (Ingersoll-Dayton & Krause, 2005).

Zdá sa, že síce predchádzajúce výskumy ukazujú na relevanciu odpustenia sebe pre psychické a fyzické zdravie jednotlivca, ako aj jeho vzťahy, výskumov odpustenia sebe u seniorov je nedostatok. Vzhľadom na to, že v období dôchodku môže jednotlivec výraznejšie reflektovať nad svojim dovtedajším životom, chybami a zraneniami, ktoré vykonal, odpustenie sebe môže byť relevantné pre spokojnosť na dôchodku, ako aj adaptáciu na dôchodok. Druhým cieľom nášho výskumu je preto preskúmanie súvislostí odpustenia sebe s prežívaním spokojnosti, adaptácie na dôchodok, pričom sa pozrieme tiež na potenciálnu mediačnú úlohu šťastia vo vzťahu medzi odpustením sebe a prežívanou spokojnosťou seniora.

## **Metóda**

### ***Postup výskumu***

Respondenti boli regrutovaní prostredníctvom online panelu výskumnej agentúry. Podmienky pre účasť vo výskume boli: a) slovenská národnosť, b) status dôchodcu (ukončenie zamestnania, poberanie dôchodcovskej dávky, angažovanie v nie viac ako 10 hodinách brigády do týždňa); c) minimálna dĺžka času od ukončenia zamestnania pol roka; d) byť v manželskom alebo partnerskom vzťahu. Po splnení podmienok bol respondentom administrovaný písomný informovaný súhlas s podmienkami výskumu, pričom v online dotazníku uviedli súhlas pred samotnou administráciou dotazníka.

### ***Výskumný súbor***

Do výskumu sa zapojilo 160 zadaných dôchodcov. Po eliminovaní jednotlivcov, ktorí dosiahli skóre pseudoodpustenia 12 a vyššie (šesť respondentov), vý-

sledný výskumný súbor tvorilo 154 slovenských dôchodcov, 81 mužov (52,6 %) a 73 žien (47,4 %). Vek respondentov sa pohyboval od 60 do 83 rokov ( $M = 66$ ,  $SD = 3,49$ ). Dĺžka času stráveného na dôchodku sa pohybovala od pol roka do desať rokov, pričom priemerná doba na dôchodku bola 5 rokov.

Väčšina respondentov bola v manželskom vzťahu (143; 92,9 %), menšina uviedla partnerský vzťah (11; 7,1 %). Väčšina respondentov mala deti (147; 95,5 %), ako aj vnúčatá (120; 77,9 %).

Najčastejšie uvádzané vzdelanie bolo stredoškolské s maturitou (72; 46,8 %), následne vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (36; 23,4 %), 24 ľudí uviedlo ukončené odborné učilište (15,6 %), 13 vysokoškolské vzdelanie III. stupňa (8,4 %), sedem vysokoškolské vzdelanie I. stupňa (4,5 %) a dvaja respondenti uviedli ukončené základné vzdelanie (1,3 %). 104 (67,5 %) ľudí žije v meste a 50 (32,5 %) ľudí žije na vidieku.

## **Metódy zberu údajov**

Na začiatku dotazníková batéria obsahovala otázky o demografických údajoch, a to pohlavie, vek, vzdelanie, rodinný stav, bydlisko, informácie o deťoch a vnúčatách a o dĺžke času na dôchodku. Dotazník tiež obsahoval tri položky na kontrolu pozornosti, na základe ktorých boli vyradení respondenti, ktorí cez túto kontrolu pozornosti neprešli.

Na meranie odpustenia voči partnerovi bola použitá skrátená verzia Enrightovho dotazníka odpustenia [EFI – *Enright Forgiveness Inventory*] (Enright & Rique, 2000), ktorá bola použitá aj v predošlej štúdií McLernona et al. (2004). V originálnej inštrukcii dotazníka si má jednotlivec spomenúť na najnovšie zranenie, ktoré zažil od inej osoby, v našom výskume bola inštrukcia upravená tak, aby sa jednotlivec vyjadroval k svojmu partnerovi, partnerke alebo manželovi, manželke. Škála obsahuje 22 položiek vyjadrujúcich postoj voči osobe, ktorá jednotlivca zranila. Položky sú hodnotené na 6-bodovej Likertovej škále (1 = vôbec nesúhlasím, 6 = úplne súhlasím). Afektívna subškála obsahuje osem položiek, štyri položky sú formulované pozitívne (napr. „voči x cítim vrelosť“) a štyri negatívne (napr. „voči x cítim chlad“);  $\alpha = 0,86$ . Behaviorálna subškála obsahuje 6 položiek hodnotiacich ako sa jednotlivec správa voči svojmu partnerovi, tri položky sú formulované pozitívne (napr. „pomôžem mu/jej“) a tri položky sú formulované negatívne (napr. „vyhnem sa mu/jej“);  $\alpha = 0,88$ . Kognitívna subškála obsahuje osem položiek hodnotiacich uvažovanie o partnerovi, z čoho štyri sú formulované pozitívne (napr. „myslím si, že je to človek hodný rešpektu“) a štyri formulované negatívne (napr. „myslím si, že je to zlý človek“);  $\alpha = 0,91$ . Vnútoraná konzistencia celého dotazníka sa ukázala ako vysoká,  $\alpha = 0,95$ .

Následne respondenti hodnotili tri položky merajúce pseudoodpustenie, napr. „*V skutočnosti to nebol žiaden problém, keď o tom teraz premýšľam*“, „*Moje city tým nikdy neboli zranené*“. Položky boli podobne hodnotené na 6-bodovej Likertovej škále (1 = vôbec nesúhlasím, 6 = úplne súhlasím). Pokiaľ jednotlivec získal skóre 12 a vyššie, bol vyradený z analýzy dát, nakoľko sa pravdepodobne angažuje v pseudoodpustení, teda správanie druhého napr. zľahčuje či ospravedlňuje. V závere dotazníka bola použitá jednopoložková škála odpustenia, „*Na akom stupni ste odpustili danej osobe, keď to vyjadríte na postojovej škále?*“, pričom respondenti označovali odpoveď na 5-bodovej Likertovej škále (1 = vôbec nie, 5 = úplné odpustenie). Validitu dotazníka potvrdila pozitívna korelácia jeho celkového skóre s jednopoložkovou škálou odpustenia,  $r = 0,70$ .

Odpustenie sebe bolo hodnotené subškálou odpustenia sebe z Heartlandského dotazníka odpúšťania [HFS – *Heartland Forgiveness Scale*] (Thompson et al., 2005). Subškála obsahuje šesť položiek, ako napríklad, „*Hnevám sa na seba za zlé veci, ktoré som urobil/a*“ a „*Časom mám pre seba pochopenie za chyby, ktoré som urobil/a*“. Položky sú hodnotené na 7-bodovej Likertovej škále (1 = takmer nikdy neplatí, 7 = takmer vždy platí). Reliabilita tejto subškály sa ukázala ako akceptovateľná,  $\alpha = 0,66$ . Pre potreby štúdie bol použitý slovenský preklad škály od Chlebcovej a Greškovičovej (2019).

Spokojnosť v manželskom, resp. partnerskom vzťahu bola meraná pomocou Škály hodnotenia vzťahu [RAS – *Relationship Assessment Scale*] (Hendrick, 1988). RAS je 7-položková škála slúžiaca na hodnotenie všeobecnej vzťahovej spokojnosti, obsahujúca položky ako napr. „*Ako ste vo všeobecnosti spokojný/á s vaším vzťahom?*“ alebo „*Je vo vašom vzťahu veľa problémov?*“. Položky sú hodnotené na 5-bodovej Likertovej škále (1 = nikdy/vôbec, 5 = stále/úplne). Pre potreby štúdie bola škála preložená dvojitým spätným prekladom. Nami zistená vnútorná konzistencia škály bola na veľmi dobrej úrovni ( $\alpha = 0,94$ ).

Okrem hodnotenia vzťahovej spokojnosti ako takej nás zaujímalo hodnotenie spokojnosti vo vzťahu počas života na dôchodku, ktorá sa môže líšiť od hodnotenia celkovej vzťahovej spokojnosti. Z toho dôvodu sme vytvorili krátku škálu zameranú na hodnotenie spokojnosti vo vzťahu s manželom/partnerom počas obdobia na dôchodku. Škála obsahuje štyri položky, týkajúce sa hodnotenia zdieľania záľub s partnerom počas dôchodku, kvality stráveného vzťahu s partnerom, blízkosti s partnerom a celkovej spokojnosti s partnerom. Položky boli hodnotené na 5-bodovej Likertovej škále (napr. 1 = veľmi nepríjemný, 5 = veľmi príjemný, 1 = žiadne, iba veľmi málo, 5 = veľmi veľa). Vnútorná konzistencia škály sa ukázala ako veľmi dobrá,  $\alpha = 0,93$ . Položky hodnotiace úroveň spokojnosti vo vzťahu s partnerom počas dôchodku:

*Zdieľate s Vaším manželom/kou, partnerom/kou veľa záľub počas dôchodku? 1 = žiadne, iba veľmi málo, 5 = veľmi veľa*

*Ako by ste vo všeobecnosti ohodnotili kvalitu stráveného času s Vaším manželom/kou, partnerom/kou počas Vášho života na dôchodku? 1 = veľmi neprijemný, 5 = veľmi príjemný*

*Ako veľmi ste si blízki so svojím manželom/kou, partnerom/kou počas Vášho života na dôchodku?, 1 = vôbec si nie sme blízki, 5 = sme si veľmi blízki*

*Nakoľko ste celkovo spokojný so vzťahom s Vaším manželom/kou, partnerom/kou počas Vášho života na dôchodku? 1 = úplne nespokojný, 5 = úplne spokojný*

Spokojnosť na dôchodku sme merali pomocou vybraných položiek Škály spokojnosti na dôchodku [RSI – Retirement Satisfaction Inventory – selected items] (Floyd et al., 1992). Jedná sa o 11 položiek, v ktorých majú respondenti za úlohu označiť terajšiu úroveň spokojnosti v niekoľkých oblastiach svojho života, ako napr. manželstvo, finančná situácia, telesné zdravie, stav bývania či štátne sociálne služby. Položky sú hodnotené na 6-bodovej Likertovej škále (1 = veľmi nespokojná/ý, 6 = veľmi spokojná/ý). Vnútorňá konzistencia škály sa ukázala ako dobrá,  $\alpha = 0,78$ .

Na meranie prispôsobenia na dôchodok bola použitá Škála adaptácie na dôchodok [RAum – Retirement adjustment – an unnamed measure] (Wells et al., 2006). Škála bola súčasťou rozsiahleho výskumu „Healthy retirement project“ (Wells et al., 2006). Škála obsahuje 14 položiek týkajúcich sa prispôsobenia sa dôchodku, toho, ako jednotlivec aktuálne prežíva svoj pobyt na dôchodku. Príkladmi položiek sú „Užívam si byť na dôchodku“ a „Teraz na dôchodku mi chýba byť súčasťou diania“. Položky sú hodnotené na 5-bodovej Likertovej škále (1 = úplne súhlasím, 6 = vôbec nesúhlasím). Vnútorňá konzistencia škály bola vysoká,  $\alpha = 0,85$ .

**Šťastie bolo merané pomocou Subjektívnej škály šťastia** (Subjective Happiness Scale; Lyubomirsky & Lepper, 1999). Jedná sa o krátku škálu, ktorá pomocou štyroch položiek hodnotí úroveň šťastia jednotlivca. Položky sú hodnotené na 7-bodovej Likertovej škále. Príkladom položky je: „Vo všeobecnosti sa považujem za, 1 = nie veľmi šťastnú osobu, 7 = veľmi šťastnú osobu“. Pre potreby výskumu bola využitá slovenská verzia škály od Babinčáka (2012). Vnútorňá konzistencia škály sa ukázala ako dobrá,  $\alpha = 0,69$ .

**Životnú zmyslupnosť sme merali prostredníctvom škály prítomnosti zmyslu v živote z Dotazníka zmyslu v živote** [MLQ – The Meaning in Life Questionnaire] (Steger et al., 2006). Škálu tvorí päť položiek, z ktorých štyri sú formulované pozitívne (napr. „Rozumiem zmyslu svojho života“)

a jedna je formulovaná negatívne (napr. „Môj život nemá žiaden jasný zmysel“). Položky sú hodnotené na 7-bodovej Likertovej škále (1 = absolútne nesúhlasím, 7 = absolútne súhlasím). Reliabilita škály sa ukázala na vysokej úrovni  $\alpha = 0,91$ .

Na hodnotenie utvárania zmyslu z tranzície na dôchodok bolo použité jednoduché posúdenie respondentovej úrovne utvorenia zmyslu a nájdených pozitív v dôchodku. Položky v našom výskume boli inšpirované dvomi položkami, ktoré sa štandardne využívajú vo výskumoch so smútiacimi jednotlivcami po strate blízkeho, po traume či iných tranzitných udalostiach (napr. Currier et al., 2006; Keesee et al., 2008). V našom výskume respondenti odpovedali na otázku: „Do akej miery sa Vám podarilo nájsť zmysel vo Vašom živote po prechode na dôchodok?“ hodnotenej na 5-bodovej Likertovej škále (1 = vôbec sa mi to nepodarilo, 5 = úplne sa mi to podarilo) a na otázku „Do akej miery sa Vám podarilo nájsť pozitíva v dôchodku“ (1 = vôbec sa mi to nepodarilo, 5 = úplne sa mi to podarilo)

V dotazníku sme využili tiež jednoduché hodnotenie religiozity jednotlivca na základe dvoch samostatných položiek. Otázka „Ako často navštevujete kostol alebo iné náboženské stretnutia?“ bola použitá na jednoduché posúdenie vonkajškovej religiozity, s možnými odpoveďami na 5-bodovej Likertovej škále (1 = nikdy, 3 = približne raz do mesiaca, 5 = niekoľkokrát do týždňa). Otázka „Nakoľko dôležitá je pre Vás náboženská viera?“ bola použitá na jednoduché posúdenie zvnútornej religiozity, konkrétne dôležitosti viery, s možnými odpoveďami na 7-bodovej Likertovej škále (1 = vôbec nie je pre mňa dôležitá, 4 = ani dôležitá ani nedôležitá, 7 = úplne dôležitá). Položky boli inšpirované „European Values Study“.

## Výsledky

Na začiatku uvádzame priemery a štandardné odchýlky všetkých premenných (Tabuľka 1).

Následne sme realizovali korelačnú analýzu všetkých premenných vo vzťahu k odpusteniu partnerovi a odpusteniu sebe, výsledky sú uvedené v tabuľke 2.

Na základe výsledkov korelačnej analýzy môžeme vidieť, že odpustenie partnerovi stredne silne pozitívne súvisí so spokojnosťou vo vzťahu s partnerom vo všeobecnosti ( $r = 0,59$ ), ako aj so vzťahom s partnerom počas obdobia dôchodku ( $r = 0,55$ ). Vzťah odpustenia partnerovi so spokojnosťou na dôchodku ( $r = 0,20$ ), ako aj adaptáciou na dôchodok ( $r = 0,17$ ) sa ukázal ako pozitívny, avšak iba slabý. Odpustenie partnerovi sa ukázalo ako pozitívne súvisiace so

šťastím ( $r = 0,24$ ), životnou zmyslupnosťou ( $r = 0,24$ ) a podobne aj utváraním zmyslu ( $r = 0,29$ ) a nájdením pozitív v dôchodku ( $r = 0,25$ ).

Odpustenie seba sa ukázalo ako stredne silne súvisiace so životnou zmyslupnosťou ( $r = 0,48$ ), šťastím ( $r = 0,47$ ), utváraním zmyslu ( $r = 0,47$ ) a nájdením pozitív v dôchodku ( $r = 0,42$ ). Na druhej strane, pozitívny, avšak slabý

Tabuľka 1 Deskriptívna analýza všetkých premenných

<b>N = 154</b>	<b>Priemer</b>	<b>SD</b>	<b>N = 154</b>	<b>Priemer</b>	<b>SD</b>
<b>Odpustenie partnerovi</b>	96,19	19,88	<b>Spokojnosť na dôchodku</b>	36,99	6,45
afektívna subškála	34,42	7,50	<b>Adaptácia na dôchodok</b>	44,99	8,05
behaviorálna subškála	25,70	6,13	<b>Šťastie</b>	18,95	4,23
kognitívna subškála	36,07	8,11	<b>Životná zmyslupnosť</b>	27,65	5,72
<b>Odpustenie seba</b>	27,68	4,96	<b>Utváranie zmyslu</b>	3,82	0,93
<b>Spokojnosť vo vzťahu</b>	26,57	6,66	<b>Nájdenie pozitív</b>	3,84	0,94
<b>Spokojnosť vo vzťahu počas dôchodku</b>	18,22	4,28	<b>Religiozita – navštevovanie kostola</b>	2,16	1,40
			<b>Religiozita – dôležitosť viery</b>	4,06	2,20

Tabuľka 2 Korelačné koeficienty (Pearson) – odpustenie partnerovi, odpustenie seba a ich súvislosti s premennými spokojnosti a prispôsobenia sa dôchodku

	<b>odpustenie partnerovi</b>	<b>odpustenie seba</b>
<b>Spokojnosť vo vzťahu</b>	<b>0,59**</b>	<b>0,28**</b>
<b>Spokojnosť vo vzťahu počas dôchodku</b>	<b>0,55**</b>	<b>0,26**</b>
<b>Spokojnosť na dôchodku</b>	<b>0,20*</b>	<b>0,36**</b>
<b>Adaptácia na dôchodok</b>	<b>0,17*</b>	<b>0,30*</b>
<b>Šťastie</b>	<b>0,24**</b>	<b>0,47**</b>
<b>Životná zmyslupnosť</b>	<b>0,24**</b>	<b>0,48**</b>
<b>Utváranie zmyslu</b>	<b>0,29**</b>	<b>0,47**</b>
<b>Nájdenie pozitív</b>	<b>0,25**</b>	<b>0,42**</b>
<b>Religiozita – navštevovanie kostola</b>	0,03	0,03
<b>Religiozita – dôležitosť viery</b>	-0,01	-0,04
<b>Odpustenie seba</b>	<b>0,35**</b>	<b>0,35**</b>
<b>Odpustenie partnerovi</b>	<b>0,35**</b>	<b>0,35**</b>

Pozn.: korelácia je signifikantná na úrovni \*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$  (dvojsmerná)

vzťah sa preukázal medzi odpustením sebe a spokojnosťou vo vzťahu s partnerom vo všeobecnosti ( $r = 0,28$ ), vo vzťahu s partnerom počas obdobia dôchodku ( $r = 0,26$ ), ako aj medzi odpustením sebe a spokojnosťou na dôchodku ( $r = 0,36$ ) a adaptáciou na dôchodok ( $r = 0,30$ ).

Nepreukázal sa významný vzťah medzi odpustením partnerovi, ako aj odpustením sebe, s religiozitou hodnotenou ako dôležitosť viery a religiozitou hodnotenou ako navštevovanie kostola a iných náboženských stretnutí.

Ďalej nás zaujímalo ako predikuje odpustenie partnerovi a odpustenie sebe spokojnosť na dôchodku. Realizovali sme *viacnásobnú regresnú analýzu*, metódu ENTER [ENTER method] (Field, 2009). Výsledky regresnej analýzy ukazujú, že odpustenie partnerovi a odpustenie sebe predikujú spokojnosť na dôchodku ( $F(2,151) = 11,911, p = 0,000$ ). Tieto prediktory vysvetľujú 13,6 % variácie spokojnosti na dôchodku. Ako významný pozitívny prediktor spokojnosti na dôchodku sa však ukázalo iba odpustenie sebe ( $\beta = 0,33; p = 0,000$ ). Výsledky regresnej analýzy uvádzame v tabuľke 3.

Podobne tak nás zaujímalo ako predikuje odpustenie partnerovi a odpustenie sebe adaptáciu na dôchodok. Výsledky regresnej analýzy ukazujú, že odpustenie partnerovi a odpustenie sebe predikujú spokojnosť na dôchodku ( $F(2,151) = 7,937, p = 0,001$ ). Tieto prediktory vysvetľujú 9,5 % variácie adaptácie na dôchodok. Odpustenie sebe sa však ukázalo ako jediný významný

Tabuľka 3 Regresná analýza odpustenia partnerovi a odpustenia sebe ako prediktorov spokojnosti na dôchodku

	<b>spokojnosť na dôchodku</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>t</math></b>	<b><math>p</math></b>
odpustenie partnerovi		0,09	1,095	0,275
odpustenie sebe		<b>0,33</b>	<b>4,083</b>	<b>0,000</b>

Tabuľka 4 Regresná analýza odpustenia partnerovi a odpustenia sebe ako prediktorov adaptácie na dôchodok

	<b>adaptácia na dôchodok</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>t</math></b>	<b><math>p</math></b>
odpustenie partnerovi		0,07	0,876	0,383
odpustenie sebe		<b>0,28</b>	<b>4,083</b>	<b>0,001</b>

Tabuľka 5 Regresná analýza odpustenia partnerovi a odpustenia sebe ako prediktorov spokojnosti v partnerskom vzťahu

	<b>spokojnosť v partnerskom vzťahu</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>t</math></b>	<b><math>p</math></b>
odpustenie partnerovi		<b>0,56</b>	<b>8,047</b>	<b>0,000</b>
odpustenie sebe		0,08	1,199	0,232



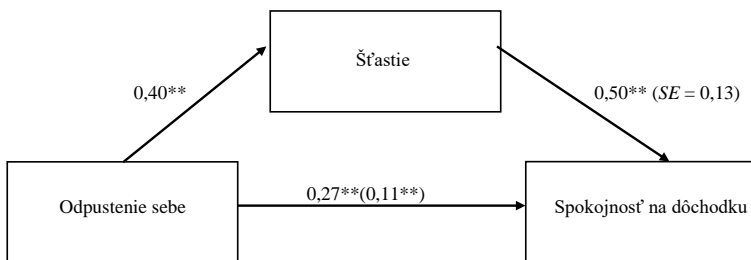
pozitívny prediktor adaptácie na dôchodok ( $\beta = 0,28$ ;  $p = 0,000$ ). Výsledky regresnej analýzy je možné vidieť v tabuľke 4.

Zaujímalo nás tiež ako predikuje odpustenie partnerovi a odpustenie sebe spokojnosť s partnerským vzťahom. Výsledky regresnej analýzy ukazujú, že odpustenie partnerovi a odpustenie sebe predikujú spokojnosť so vzťahom ( $F(2,150) = 41,283$ ,  $p = 0,000$ ). Tieto prediktory vysvetľujú 35,5 % variancie spokojnosti s partnerským vzťahom. V tomto prípade, vo vzťahu k spokojnosti vo vzťahu sa ako jediný, silný pozitívny prediktor ukázalo odpustenie partnerovi ( $\beta = 0,56$ ;  $p = 0,000$ ). Výsledky regresnej analýzy je možné vidieť v tabuľke 5.

Podobné výsledky boli preukázané pri testovaní prediktorov odpustenia partnerovi a odpustenia sebe vo vzťahu k škále spokojnosti vo vzťahu počas dôchodku. V tomto prípade odpustenie partnerovi a odpustenie sebe predikujú spokojnosť v partnerskom vzťahu počas dôchodku ( $F(2,151) = 33,347$ ,  $p = 0,000$ ). Tieto prediktory vysvetľujú 30,6 % variancie spokojnosti s partnerským vzťahom počas dôchodku. V tomto prípade sa podobne vo vzťahu k spokojnosti vo vzťahu počas dôchodku ako jediný, silný pozitívny prediktor ukázalo odpustenie partnerovi ( $\beta = 0,53$ ;  $p = 0,000$ ). Výsledky regresnej analýzy je možné vidieť v tabuľke 6.

Tabuľka 6 Regresná analýza odpustenia partnerovi a odpustenia sebe ako prediktorov spokojnosti v partnerskom vzťahu počas dôchodku

	<b>spokojnosť v partnerskom vzťahu počas dôchodku</b>	$\beta$	$t$	$p$
odpustenie partnerovi		<b>0,53</b>	<b>7,326</b>	<b>0,000</b>
odpustenie sebe		0,06	0,848	0,398



Obr. 1. Mediácia model. Šťastie sprostredkováva vzťah medzi odpustením sebe a spokojnosťou na dôchodku.

Pozn. \*\*  $p \leq 0,01$

Ďalej sme sa zamerali na testovanie toho, či pôsobí šťastie ako mediátor vzťahu odpustenia sebe a spokojnosti na dôchodku.

Na základe testovania mediačnej analýzy sme zistili signifikantný nepriamy efekt odpustenia sebe na spokojnosť na dôchodku prostredníctvom šťastia,  $ab = -0,12$ , kde konfidenčný interval nezahŕňal nulu  $[0,10; 0,34]$ . Mediátor vysvetľuje približne polovicu celkového efektu,  $P_m = 0,43$ . Zistená bola silná miera efektu,  $P_m = 0,43$ . Výsledok mediačného vzťahu uvádzame na obr. 1.

## Diskusia

Prvým cieľom nášho výskumu bolo preskúmanie súvislosti odpustenia partnerovi s prežívaním spokojnosti na dôchodku, adaptácie na dôchodok, ako aj spokojnosti vo vzťahu u tých jednotlivcov, ktorí nedávno prešli tranzitnou situáciou prechodu do dôchodku. Výsledky preukázali, že seniori, ktorí vykazujú vyššiu schopnosť odpustiť svojmu partnerovi, prežívajú tiež vyššiu spokojnosť na dôchodku, lepšie sa na dôchodok adaptujú, prežívajú vyššie šťastie, životnú zmysluplnosť, ale aj vykazujú vyššiu schopnosť utvorenia zmyslu a nájdenia pozitív v samotnom období dôchodku. Tieto spomínané vzťahy sú v súlade s predchádzajúcim výskumom skúmajúcim tendenciu odpustiť u starších ľudí, kde sa podobne preukázali pozitívne vzťahy s duševnou pohodou jednotlivca, subjektívne hodnoteným psychickým zdravím a negatívny vzťah s depresiou (napr. Dezutter et al., 2014; Rey & Extremera, 2016; Toussaint et al., 2001). Nami zistený pozitívny vzťah medzi odpustením partnerovi a životnou zmysluplnosťou a nájdením zmyslu v dôchodku je taktiež v súlade s predchádzajúcimi výskumami, ukazujúcimi pozitívny vzťah medzi odpustením druhému a zmyslom života u ľudí s rôznymi interpersonálnymi zraneniami (Van Tongeren et al., 2015), tendenciou odpustiť a životnou zmysluplnosťou aj špecificky u seniorov (Usefynzhad et al., 2020), ako aj pozitívnym vplyvom intervencie odpustením na nachádzanie zmyslu v utrpení u zranených žien (Reed & Enright, 2006). Je však potrebné spomenúť, že všetky nami zistené vzťahy odpustenia partnerovi s indikátormi spokojnosti na dôchodku a adaptácie na dôchodok sa ukázali iba ako slabé. Na druhej strane, najsilnejší vzťah bol preukázaný medzi odpustením partnerovi a prežívanou spokojnosťou vo vzťahu s partnerom vo všeobecnosti, ako aj spokojnosťou vo vzťahu špecificky počas obdobia dôchodku. Taktiež sa ukázalo, že odpustenie partnerovi ako jediné signifikantne predikovalo spokojnosť v partnerskom vzťahu oproti odpusteniu sebe. Ukazuje sa teda, že odpustenie partnerovi je významne relevantné pre spokojnosť partnerského vzťahu, nakoľko môže súvisieť s adaptívnejšou komunikáciou vo vzťahu (Waldrón & Kelley, 2005), vyšším záväzkom (Sheldon & Antony, 2018) a obnovením

vzťahu po konflikte (Diblasio & Benda, 2008). Odpustenie partnerovi môže byť zvlášť relevantné v období dôchodku, nakoľko práve v tomto období môžu vystúpiť do popredia konflikty s partnerom, či už nevyriešené konflikty z predchádzajúceho obdobia alebo konflikty spôsobené zvýšením času stráveného s partnerom, od čoho si mohol pracujúci jednotlivec odvyknúť (Záhorcová et al., 2021). Ukazuje sa teda, že jednotlivec, ktorý dokáže adaptívnejšie reagovať na konflikty a zranenia vo vzťahu prostredníctvom odpustenia, môže byť vo vzťahu spokojnejší, viac si užívať spoločne strávené chvíle s partnerom, zdieľať s partnerom viac záľub a aj spoločne strávený čas hodnotiť ako kvalitnejší. Na druhej strane je však možné, že senior, ktorý prežíva vyššiu spokojnosť vo vzťahu s partnerom, môže zažívať aj menej konfliktov a zranení vo vzťahu s ním, a tak prežívať nižšie neodpustenie voči partnerovi.

V druhom výskumnom celi sme sa zamerali na vzťahy odpustenia sebe so spokojnosťou na dôchodku a adaptáciou na dôchodok, ktoré boli v predchádzajúcom výskume minimálne preskúmané, okrem jednej nám známej kvalitatívnej štúdie (Ingersoll-Dayton & Krause, 2005). Pozreli sme sa tiež na súvislosti odpustenia sebe so spokojnosťou v partnerskom vzťahu, ako aj na potenciálnu mediačnú úlohu šťastia vo vzťahu medzi odpustením sebe a spokojnosťou na dôchodku. Výsledky preukázali, že jednotlivci s vyššou tendenciou odpustiť si previnenia a chyby, ktoré v živote vykonali, teda tí, ktorí dokážu pristupovať ku svojim pochybeniam a omylom s väčším prijatím, súcitom a pochopením, sa na dôchodok tiež lepšie adaptujú, prežívajú vyššiu spokojnosť, čo sa prejavuje aj v prežívaní vyššieho šťastia, životnej zmysluplnosti, utvorenia zmyslu, nájdenia pozitív v dôchodku, ako aj vyššej spokojnosti vo vzťahu s partnerom. V prípade odpustenia sebe sa ukázali vzťahy s jednotlivými premennými o niečo vyššie ako v prípade odpustenia partnerovi, najmä čo sa týka vzťahu so šťastím, životnou zmysluplnosťou, utváraním zmyslu a nájdením pozitív v dôchodku. Navyše, pri preskúmaní úlohy odpustenia sebe a odpustenia partnerovi v predikcii spokojnosti na dôchodku a adaptácii na dôchodok, sa práve odpustenie sebe ukázalo ako jediný významný pozitívny prediktor spokojnosti na dôchodku, ako aj adaptácie na dôchodok. Je preto možné, že odpustenie sebe je relevantnejšie pre to, s akou úspešnosťou sa jednotlivec adaptuje na dôchodok, ale aj pre to, akú spokojnosť počas tohto obdobia cíti, v porovnaní s odpustením partnerovi. Jedno z vysvetlení môžeme nájsť v predchádzajúcom výskume, ktorý ukázal, že odpustenie sebe silnejšie súvisí s celkovou pohodou jednotlivca, ako aj jeho fyzickým zdravím (napr. Avery, 2008; Svalina & Webb, 2012; Webb & Brewer, 2010). Odpustenie sebe môže zasahovať viacero oblastí života jednotlivca na dôchodku, jeho spokojnosť so sebou samým, ako aj vzťahy s inými. Mediačná analýza navyše preukázala, že šťastie pôsobí ako mediátor vo vzťahu odpustenia sebe a spokojnosti na dôchodku. Je teda možné, že jednotlivci, kto-

rí disponujú vyšším odpustením sebe, prežívajú tiež vyššie šťastie, a tak celkovo vyššiu spokojnosť na dôchodku. U iných populácií sa podobne preukázal pozitívny efekt odpustenia sebe na zvýšenie pozitívnych emócií, súcitu so sebou, sebaakceptácie, a naopak zníženie distresu, pesimizmu, pocitov viny, či sebaobviňovania (napr. Cornish & Wade, 2005b; Toussaint et al., 2014).

K tomu, aby jednotlivci mohli odpustiť sebe, je dôležité pracovať na prepracovaní svojich negatívnych emócií, myšlienok a správania voči sebe na neutrálne až pozitívne emócie, myšlienky a správanie, čo však nie je možné bez toho, aby jednotlivec prijal zodpovednosť za vykonaný čin či skutky a toto správanie ďalej nerealizoval, ale naopak ho pozitívne zmenil. Pokiaľ jednotlivec v rámci daného skutku zranil aj inú osobu, je rovnako dôležité ospravedlniť sa a napraviť skutok voči nej (napr. Carpenter et al., 2014; Cornish & Wade, 2015a; Ingersoll-Dayton & Krause, 2005). Zvlášť pre seniorov, ktorí vykonali v priebehu života závažnejšie previnenia, ktoré si nedokážu odpustiť (Ingersoll-Dayton, Krause, 2005), ale aj pre tých, ktorí vykonali objektívne menej závažné previnenia, avšak majú ťažkosti sa s nimi zmieriť, môže byť dôležité pracovať na odpustení sebe spolu s nejakou sprevádzajúcou osobou, ako je poradca či terapeut. Takéto spracovanie svojich zranení, sebaobviňovania a dosiahnutie vyššej sebaakceptácie môže napomôcť k lepšiemu prežívaniu dôchodku.

Výsledky o silnejších vzťahoch odpustenia sebe s jednotlivými indikátormi spokojnosti a adaptácie na dôchodok sú zvlášť zaujímavé vzhľadom na fakt, že odpusteniu sebe sa predchádzajúci výskum u seniorov či ľudí v období staroby takmer vôbec nevenoval. Výskumníci celkovo venujú vyššiu pozornosť skúmaniu odpustenia druhému ako odpusteniu sebe, vzhľadom na fakt, že odpustenie sebe je pre ľudí zvyčajne náročnejšie, nakoľko zvyknú byť náročnejší na seba ako na druhých, a naopak dôsledky neodpustenia sebe môžu byť extrémne (Enright, 2001). Vzhľadom na absentujúci výskum v tejto oblasti, v budúcom výskume môže byť dôležité testovanie terapeutickej intervencie odpustením u seniorov. Okrem intervencie zameranej na odpustenie sebe by pre manželov mohla byť nápomocná aj intervencia zameraná na zvýšenie interpersonálneho odpustenia, konkrétne odpustenia partnerovi, nakoľko sa ukazuje, že terapia odpustením je efektívna k zvýšeniu vzťahovej spokojnosti, ako aj k obnoveniu vzťahov po konflikte (napr. Diblasio & Benda, 2008; Enright & Fitzgibbons, 2015), ktoré môžu byť zvýraznené počas obdobia dôchodku (Záhorcová et al., 2021).

Výsledky nášho výskumu je potrebné interpretovať s ohľadom na určité limitácie. V prvom rade, veľkosť výskumného súboru a zameranie na seniorov výlučne v manželskom alebo partnerskom vzťahu neumožňuje výsledky zovšeobecniť na cieľovú populáciu slovenských seniorov. Hoci sme sa snažili o zabezpečenie homogénneho výskumného súboru čo sa týka pohlavia, veku

a dĺžky času na dôchodku, pri hodnotení odpustenia partnerovi sa jednotlivci vyjadrovali k rôznym zraneniam v rôznom čase, čo mohlo ovplyvniť výsledky. Taktiež, výsledky výskumu by mohli byť iné, keby sme sa vo výskume zameriavali na tendenciu odpúšťať iným, nielen špecificky odpustenie partnerovi. Zameranie sa na bližšie preskúmanie tendencie odpustiť druhým v súvislosti s jednotlivými premennými adaptácie môže byť podnetom pre ďalší výskum, spolu s vyššie spomínaným testovaním intervencie zameranej na zvýšenie odpustenia sebe, ako aj odpustenia partnerovi.

## Záver

V kapitole sme sa pokúsili ponúknuť teoretický prehľad doterajších výsledkov štúdií týkajúcich sa odpustenia druhému a odpustenia sebe v populácii seniorov. Výskum tejto štúdie sa zameril na preskúmanie súvislosti medzi odpustením partnerovi a odpustením sebe so spokojnosťou na dôchodku, adaptáciou na dôchodok a jej jednotlivými indikátormi. Výsledky preukázali, že ako odpustenie partnerovi, tak odpustenie sebe pozitívne súvisia ako s adaptáciou na dôchodok, tak so spokojnosťou na dôchodku. Ukázalo sa však, že odpustenie partnerovi je primárne relevantné pre spokojnosť seniora v partnerskom vzťahu, kým odpustenie sebe pravdepodobne zasahuje viacero oblastí spokojnosti seniora, a ako jediné pozitívne predikuje spokojnosť na dôchodku, ako aj adaptáciu na dôchodok. To, ako sa jednotliviec adaptuje na často náročnú tranzíciu do dôchodku teda závisí od viacerých zdrojov, medzi nimi je to aj prístup jednotlivca k svojim chybám a nedostatkom, a to, či je tento skôr prijímajúci alebo kritický. Vzťahy odpustenia sebe so šťastím či životnou zmyslupnosťou sa ukázali ako silnejšie v porovnaní s odpustením partnerovi. Mediačná analýza navyše preukázala, že šťastie pôsobí ako mediátor vo vzťahu odpustenia sebe a spokojnosti na dôchodku. Vzhľadom na uvedené výsledky sa dá odporučiť, aby sa ďalšie výskumy zamerali na testovanie intervencie zameranej na odpustenie sebe, tak aj odpustenia partnerovi, nakoľko ich zvýšenie môže prispieť k lepšej adaptácii na dôchodok, ako aj spokojnosti na samotnom dôchodku.

## Literatúra

Akhtar, S., & Barlow, J. (2018). Forgiveness therapy for the promotion of mental well-being: A systematic review and meta-analysis. *Trauma Violence Abuse, 19*(1), 107–122. <https://doi.org/10.1177/1524838016637079>

- Allemand, M. (2008). Age differences in forgivingness: The role of future time perspective. *Journal of Research in Personality, 42*(5), 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.02.009>
- Avery, C. M. (2008). *The relationship between self-forgiveness and health: Mediating variables and implications for well-being*. University of Leicester, Dissertation Thesis.
- Babinčák, P. (2018). Subjective happiness in Slovakia: Reliability and validity of measuring happiness through the Subjective Happiness Scale. *European Journal of Mental Health, 13*(2), 111–132. <https://doi.org/10.5708/EJMh.13.2018.2.1>
- Bell, C. A., & Fincham, F.D. (2019). Humility, forgiveness, and emerging adult female romantic relationships. *Journal of Marital and Family Therapy, 45*(1), 149–160. <https://doi.org/10.1111/jmft.12292>
- Butler, R. N. (1963). The life review: An interpretation of reminiscence in the aged. *Psychiatry, 26*(1), 65–76. <https://doi.org/10.1080/00332747.1963.11023339>
- Carpenter, T. P., Carlisle, R. D., & Tsang, J. A. (2014). Tipping the scales: Conciliatory behavior and the morality of self-forgiveness. *Journal of Positive Psychology, 9*(5), 389–401. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.910823>
- Cheng, S., & Yim, Y. (2008). Age differences in forgiveness: The role of future time perspective. *Psychology and Aging, 23*(3), 670–680. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.3.676>
- Cornish, M. A., & Wade, N. G. (2015a). A therapeutic model of self-forgiveness with intervention strategies for counselors. *Journal of Counseling & Development, 93*, 96–104. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2015.00185.x>
- Cornish, M. A., & Wade, N. G. (2015b). Working through past wrongdoing: Examination of a self-forgiveness counseling intervention. *Journal of Counseling Psychology, 62*(3), 521–528. <https://doi.org/10.1037/cou0000080>
- Currier, J. M., Holland, J. M., & Neimeyer, R.A. (2006). Sense-making, grief, and the experience of violent loss: Toward a mediational model. *Death Studies, 30*(5), 403–428. <https://doi.org/10.1080/07481180600614351>
- Dezutter, J., Toussaint, L., & Leijssen M. (2016). Forgiveness, ego-integrity, and depressive symptoms in community-dwelling and residential elderly adults. *The Journals of Gerontology: Series B, 71*(5), 786–97. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbu146>
- DiBlasio, F. A., & Benda, B. B. (2008). Forgiveness intervention with married couples: Two empirical analyses. *Journal of Psychology and Christianity, 27*(2), 150–158.
- Enright, R. D. (2001). *Forgiveness is a choice. a step – by – step process for resolving anger and restoring hope*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Enright, R. D. (2015). *8 Keys to Forgiveness*. New York: Norton Publishers.
- Enright, R. D., & Fitzgibbons, R. P. (2015). *Forgiveness therapy: An empirical guide for resolving anger and restoring hope*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Ermer, A. E., & Proulx, C. M. (2016). Unforgiveness, depression, and health in later life: the protective factor of forgivingness. *Aging & Mental Health, 20*(10), 1021–1034. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1060942>

- Exline, J. J., Worthington, E. L., Jr., Hill, P., & McCullough, M. E. (2003). Forgiveness and justice: A research agenda for social and personality psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 337–348. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0704\\_06](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0704_06)
- Fincham, F. D., & Beach, S. R. H. (2002). Forgiveness in marriage: Implications for psychological aggression and constructive communication. *Personal Relationships*, 9(3), 239–251. <https://doi.org/10.1111/1475-6811.00016>
- Freedman, S. R., & Enright, R. D. (1996). Forgiveness as an intervention goal with incest survivors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64(5), 983–992. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.64.5.983>
- Hall, J. H., & Fincham, F. D. (2005). Self-forgiveness: The stepchild of forgiveness research. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 24, 621–637. <https://doi.org/10.1521/jscp.2005.24.5.621>
- Hansen, M. J., Enright, R. D., Baskin, T. W., & Klatt, J. (2009). A palliative care intervention in forgiveness therapy for elderly terminally ill cancer patients. *Journal of Palliative Care*, 25(1), 51–60. <https://doi.org/10.1177/082585970902500106>
- Hantman, S., & Cohen, O. (2010). Forgiveness in late life. *Journal of Gerontological Social Work*, 53(7), 613–63. <https://doi.org/10.1080/01634372.2010.509751>
- Hebl, J., & Enright, R. D. (1993). Forgiveness as a psychotherapeutic goal with elderly females. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(1), 658–667. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.4.658>
- Hendrick, S. S. (1988). A generic measure of relationship satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 50, 93–98. <https://doi.org/10.2307/352430>
- Choi, N., & Jun, J. (2009). Liferegrets and pride among low-income older adults: Relationships with depressive symptoms, current life stressors and coping resources. *Aging and Mental Health*, 13(2), 213–225. <https://doi.org/10.1080/13607860802342235>
- Ingersoll-Dayton, B., Campbell, R., & Ha, J. H. (2009). Enhancing forgiveness: A group intervention for the elderly. *Journal of Gerontological Social Work*, 52(1), 2–16. <https://doi.org/10.1080/01634370802561901>
- Ingersoll-Dayton, B., Torgesb, C., & Krause, N. (2010). Unforgiveness, rumination, and depressive symptoms among older adults. *Aging and Mental Health*, 14(4), 439–449. <https://doi.org/10.1080/13607860903483136>
- Ingersoll-Dayton, B., & Krause, N. (2005). Self-forgiveness: A component of mental health in later life. *Research on Aging*, 27(3), 267–289. <https://doi.org/10.1177/0164027504274122>
- Keesee, N. J., Currier, J. M., & Neimeyer, R. A. (2008). Predictors of grief following the death of one's child: the contribution of finding meaning. *Journal of Clinical Psychology*, 64(10), 1145–1163. <https://doi.org/10.1002/jclp.20502>
- Krause, N., & Ellison, C.G. (2003). Forgiveness by God, forgiveness by others and psychological well-being in late life. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42, 77–93. <https://doi.org/10.1111/1468-5906.00162>
- Lee, Y. & Enright, R.D. (2019). A meta-analysis of the association between forgiveness of others and physical health. *Psychology & Health*, 34(5), 626–643. <https://doi.org/10.1080/08870446.2018.1554185>



- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Maltby, J., Macaskill, A., & Day, L. (2001). Failure to forgive self and others: A replication and extension of the relationship between forgiveness, personality, social desirability and general health. *Personality and Individual Differences*, 30(5), 881–885. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00080-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00080-5)
- Martinčeková, L. (2018). Odpustenie seba: teoretické východiská a výskumné zistenia. *E-psychologie*, 12(4), 31–46. <https://doi.org/10.29364/epsy.330>
- McCullough, M. E., Rachal, K. C., Sandage, S. J., Worthington, E. L., Brown, S.W., & Hight, T. L. (1998). Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(6), 1586–1603. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.6.1586>
- McLernon, F., Cairns, E., Hewstone, M., & Smith, R. A. L. (2004). The development of intergroup forgiveness in Northern Ireland. *Journal of Social Issues*, 60(3), 587–601. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00373.x>
- Pelucchi, S., Paleari, F. G., Regalia, C., & Fincham, F. D. (2013). Self-forgiveness in romantic relationships: It matters to both of us. *Journal of Family Psychology*, 27(4), 541–549. <https://doi.org/10.1037/a0032897>
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442–455. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.442>
- Ramírez, E., Ortega, A. R., Chamorro, A., & Colmenero, J. M. (2014). A program of positive intervention in the elderly: memories, gratitude and forgiveness. *Aging & Mental Health*, 18(4), 463–470. <https://doi.org/10.1080/13607863.2013.856858>
- Reed, G. L., & Enright, R. D. (2006). The effects of forgiveness therapy on depression, anxiety, and posttraumatic stress for women after spousal emotional abuse. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 74(5), 920–929. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.74.5.920>
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(1), 63–84. <https://doi.org/10.2190/NYPP-RFFP-5RFK-8EB8>
- Rey, L., & Extremera, N. (2016). Forgiveness and health-related quality of life in older people: Adaptive cognitive emotion regulation strategies as mediators. *Journal of Health Psychology*, 21(12), 2944–2954. <https://doi.org/10.1177/1359105315589393>
- Sabzichi, S., Bahri, F., & Hamidipour, R. (2017). The effect of group forgiveness training on intimacy and feeling loneliness among the elderly in nursing homes. *Positive Psychology Research*, 3(1), 1-16. <https://doi.org/10.22108/PPLS.2017.96471.0>
- Scherer, M., Worthington, E. L., Hook, J. N., & Campana, K. L. (2011). Forgiveness and the bottle: Promoting self-forgiveness in individuals who abuse alcohol. *Journal of Addictive Diseases*, 30, 382–395. <https://doi.org/10.1080/10550887.2011.609804>



- Sheldon, P., & Antony, M. G. (2019) Forgive and forget: A typology of transgressions and forgiveness strategies in married and dating relationships. *Western Journal of Communication, 83*(2), 232–251. <https://doi.org/10.1080/10570314.2018.1504981>
- Steiner, M., Allemand, M., & McCullough, M. E. (2011). Age differences in forgivingness: The role of transgression frequency and intensity. *Journal of Research in Personality, 45*, 670–678. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.09.004>
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Subkoviak, M. J., Enright, R. D., Wu, CH., Gassin, E. A., Freedman, S., Olson, L. M., & Sarinopoulos, I. (1995). Measuring interpersonal forgiveness in adolescence and middleadulthood. *Journal of Adolescence, 18*(6), 641–655. <https://doi.org/10.1006/jado.1995.1045>
- Svalina, S. S., & Webb, J. R. (2012). Forgiveness and health among people in outpatient physical therapy. *Disability & Rehabilitation, 34*, 383–392. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.607216>
- Topa, G., & Valero, E. (2017). Preparing for retirement: How self-efficacy and resource threats contribute to retirees' satisfaction, depression, and losses. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(6), 811–827. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1375910>
- Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., Michael, S. T., Rasmussen, H. N., & Billings, L. S. (2005). Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality, 73*, 313–359. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00311.x>
- Toussaint L. L., Williams, D. R., Musick, M. A., & Everson, S. A. (2001). Forgiveness and health: Age differences in a U.S. probability sample. *Journal of Adult Development, 8*, 249–257. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1011394629736>
- Toussaint, L. L., Owen, A. D., & Cheadle, A. (2012). Forgive to live: Forgiveness, health, and longevity. *Journal of Behavioral Medicine, 35*(4), 375–86. <http://dx.doi.org/10.1007/s10865-011-9362-4>
- Usefynzhad, A., Safara, M., & Salmabadi, M. (2020). The role of forgiveness and tolerance of distress on life satisfaction in elderly people in Qazvin. *Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nursing, 6*(2), 41–47. <https://doi.org/10.21859/ijrn-06205>
- Vaillant, G. E. (2003). *Aging well: Surprising guideposts to a happier life from the landmark Harvard study of adult development*. Little, Brown Spark.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2005). Couples' adjustment to retirement: A multi-actor panel study. *The Journals of Gerontology: Series B, 60*(1), 11–20. <https://doi.org/10.1093/geronb/60.1.S11>
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging, 23*(2), 422–434. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.23.2.422>
- Van Tongeren, D. R., Green, J. D., Hook, J. N., Davis, D. E., Davis, J. L., & Ramos, M. (2015). Forgiveness increases meaning in life. *Social Psychology and Personality Science, 6*(1), 1–9. <https://doi.org/10.1177/1948550614541298>

- Wade, N. G., Hoyt, W. T., Kidwell, J. E. M., & Worthington, E. L. (2014). Efficacy of psychotherapeutic interventions to promote forgiveness: A meta-analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 82*(1), 154–170. <https://doi.org/10.1037/a0035268>
- Waldron, V. R., & Kelley, D. L. (2005). Forgiving communication as a response to relational transgressions. *Journal of Social and Personal Relationships, 22*(6), 723–742. <https://doi.org/10.1177/0265407505056445>
- Waltman, M. A., Russell, D. C., Coyle, C. T., Enright, R. D., Holter, A. C., & Swoboda, C. M. (2009). The effects of a forgiveness intervention on patients with coronary artery disease. *Psychology & Health, 24*(1), 11–27. <https://doi.org/10.1080/08870440903126371>
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist, 66*(3), 204–213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wang, M., & Chen, Y. (2006). Age differences in attitude change: Influences of cognitive resources and motivation on responses to argument quantity. *Psychology and Aging, 21*(3), 581–589. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.21.3.581>
- Wang, M., Liao, H., Zhan, Y., & Shi, J. (2011). Daily customer mistreatment and employee sabotage against customers: Examining emotion and resource perspectives. *Academy of Management Journal, 54*(2), 312–334. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2011.60263093>
- Webb, J. R., & Brewer, K. E. N. (2010). Forgiveness, health, and problematic drinking among college students in southern Appalachia. *Journal of Health Psychology, 15*(8), 1257–1266. <https://doi.org/10.1177/1359105310365177>
- Wilson, T., Milosevic, A., Carroll, M., Hart, K., & Hibbard, S. (2008). Physical health status in relation to self-forgiveness and other-forgiveness in healthy college students. *Journal of Health Psychology, 13*(6), 798–803. <https://doi.org/10.1177/1359105308093863>
- Wieselquist, J. (2009). Interpersonal forgiveness, trust, and the investment model of commitment. *Journal of Social and Personal Relationships, 26*(4), 531–548. <https://doi.org/10.1177/0265407509347931>
- Worthington, E. L. (2003). *Forgiving and reconciling: Bridges to wholeness and hope*. Downers Grove, IL: IVP Books.
- Worthington, E. L. (2013). *Moving forward: Six steps to forgiving yourself and breaking free from the past*. Colorado Springs, CO: WaterBrook.
- Záhorcová, L., Halama, P., Škrobáková, Ž., Bintliff, A. V., & Navarová, S. (2021). Qualitative analysis of transition from work to retirement among Slovak retirees. *Current Psychology, 40*, 1531–1545. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00384-w>



NÁZOV: Psychologické súvislosti adaptácie na dôchodok

EDITORI: Prof. PhDr. Viera Bačová, DrSc.  
Prof. Mgr. Peter Halama, PhD.

AUTORI: Prof. PhDr. Viera Bačová, DrSc., Ústav experimentálnej  
psychológie CSPV SAV  
Prof. Mgr. Peter Halama, PhD., Ústav experimentálnej  
psychológie CSPV SAV  
PhDr. Lucia Kočišová, PhD., Ústav experimentálnej  
psychológie CSPV SAV  
PhDr. Jana Kordačová, CSc., Ústav experimentálnej  
psychológie CSPV SAV  
Mgr. Lucia Záhorcová, PhD., Ústav experimentálnej  
psychológie CSPV SAV

RECENZENTI: Doc. PhDr. Beáta Ráczová, PhD.  
PhDr. Katarína Millová, PhD.

TECHNICKÁ  
SPOLUPRÁCA: Mgr. Ida Prokopčáková  
PhDr. Alexandra Prokopčáková, CSc.

JAZYKOVÁ KOREKTÚRA: Publikácia neprešla jazykovou korektúrou.

VYDAVATEĽ: Ústav experimentálnej psychológie CSPV SAV

TLAČ: Equilibria, s.r.o.

ROK VYDANIA: 2021

VYDANIE: prvé

POČET STRÁN: 130 s.

ISBN 978-80-89524-54-9

EAN 9788089524549