

*Ewa Soja*

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie  
sojae@uek.krakow.pl

## UWARUNKOWANIA SATYSFAKЦИИ ZAWODOWEJ STARSZYCH PRACOWNIKÓW W POLSCE<sup>1</sup>

### WSTĘP

Problemy związane ze starzeniem się populacji krajów europejskich stanowią obszar badań wielu demografów. Zjawisko to jest nieuchronne i będzie się w przyszłości pogłębiało. Przewiduje się dalszy wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym oraz zmniejszanie się ludności w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. Według średniego wariantu projekcji ONZ (*World Population Prospects 2012*) w Europie udział procentowy osób w wieku 65 lat i więcej wzrośnie z poziomu 17,3% w 2015 roku do 25,9% w 2045 roku, co w liczbach bezwzględnych stanowi wzrost o ok. 57 mln osób. W przypadku Polski przewiduje się wzrost odpowiednio z poziomu 15,3% do 26,4% (wzrost o ok. 5,2 mln osób). Równocześnie udział osób w wieku 0–19 lat zmaleje w Europie z poziomu 20,9% w 2015 roku do 20,2% w 2045 roku, a w Polsce z poziomu 20,3% do 18,2%, natomiast udział osób

---

<sup>1</sup> Publikacja została dofinansowana ze środków przyznanych Wydziałowi Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

This paper uses data from SHARE wave 5 release 1.0.0, as of March 31st 2015 (DOI: 10.6103/SHARE.w5.100) or SHARE wave 4 release 1.1.1, as of March 28th 2013 (DOI: 10.6103/SHARE.w4.111) or SHARE waves 1 and 2 release 2.6.0, as of November 29th 2013 (DOIs: 10.6103/SHARE.w1.260 and 10.6103/SHARE.w2.260) or SHARELIFE release 1.0.0, as of November 24th 2010 (DOI: 10.6103/SHARE.w3.100). The SHARE data collection has been primarily funded by the European Commission through the 5th Framework Programme (project QLK6-CT- 2001-00360 in the thematic programme Quality of Life), through the 6th Framework Programme (projects SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, COMPARE, CIT5- CT-2005-028857, and SHARELIFE, CIT4-CT-2006-028812) and through the 7th Framework Programme (SHARE-PREP, N° 211909, SHARE-LEAP, N° 227822 and SHARE M4, N° 261982). Additional funding from the U.S. National Institute on Aging (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11 and OGHA 04-064) and the German Ministry of Education and Research as well as from various national sources is gratefully acknowledged (see [www.share-project.org](http://www.share-project.org) for a full list of funding institutions).

w wieku 20–64 lat zmaleje odpowiednio w Europie z poziomu 61,8% w 2015 roku do 53,9% w 2045 roku, a w Polsce z poziomu 64,4% do 55,4%.

Boersch-Suspan (2003) i Kurkiewicz (2012) wskazują na ekonomiczne skutki starzenia się populacji, oddziałujące m.in. na rynek pracy, dóbr i usług oraz na rynki kapitałowe. Wpływają one na możliwości konsumpcyjne ludności, a tym samym na materialny wymiar jakości życia. Szacuje się, że w przyszłości wskaźnik opisujący relację pomiędzy wielkością potencjalnych zasobów pracy (liczbą producentów), a liczbą konsumentów (cała populacja) znacząco się obniży (zob. np. Prskawetz i in. 2008, Soja i Stonawski 2012a). Utrzymanie obecnego dobrobytu i socjalnego bezpieczeństwa w przyszłości będzie musiało być osiągnięte przy mniejszych i starszych zasobach pracy. Według prognozy ONZ (*World Population Prospects 2012*) liczba osób w wieku 20–64 lat w Europie w okresie 2015–2045 zmaleje aż o 7,9 punktów procentowych (ok. 73 mln osób), a mediana wieku tej grupy wzrośnie o 1 rok i w 2045 wyniesie 43,6 lat. Odpowiednio w Polsce liczba osób w wieku 20–64 lat zmniejszy się o 9 punktów procentowych (ok. 5,2 mln), a mediana wieku wzrośnie o 5 lat i w 2045 roku osiągnie poziom 45,5 lat. Aby przeciwdziałać skutkom starzenia się populacji proponuje się m.in. zwiększanie aktywności zawodowej, w szczególności osób starszych, wydłużanie okresu pracy zawodowej oraz zwiększanie produktywności (zob. np. Mc Morrow i Roerger 2004, Boersch-Supan 2003, Soja i Stonawski 2012a).

Badania wskazują, że satysfakcja z pracy zawodowej może zwiększać skłonność pracowników do przedłużania okresu pracy zawodowej oraz do rezygnacji z przejścia na wcześniejszą emeryturę. Wiktorowicz pokazała, że najważniejszymi czynnikami pozostania w zatrudnieniu osób starszych są zadowolenie z pracy i zawodowe spełnienie, które wpływają na możliwość samorealizacji. Starsi pracownicy, którzy nie myślą o jak najszybszym odejściu na emeryturę traktują pracę jako wartość samą w sobie. Zaspokaja ona ich potrzeby społeczne, daje możliwości rozwoju i pozwala zachować kondycję fizyczną i psychiczną (Wiktorowicz 2014). Von Bonsdorff oraz Salvage ze współpracownikami stwierdzili, że w przypadku, kiedy pracownik ma wolny wybór między pracą a emeryturą (nie ograniczają go problemy zdrowotne, zwolnienia, opieka nad innymi członkami rodziny itp.), zadowolenie z pracy stanowi jeden z głównych czynników przedłużenia kariery zawodowej oraz odroczenia emerytury (von Bonsdorff 2009, Salvage i in. 2005 za: Aristovnik i Jaslić 2013, Nilsson 2011 za: Hilsen 2015). Brak zadowolenia z pracy lub malejące zadowolenie z pracy są natomiast zaliczane do czynników, które zachęcają do przejścia na emeryturę (Mc Goldrick i Cooper 1990, Eckert i De Viney 1993, Irving i in. 2005 za: Aristovnik i Jaslić 2013).

We współczesnych organizacjach panuje przekonanie, iż dbałość o zadowolenie pracownika przekłada się na jego pozytywne zachowania, takie jak: większa wydajność (efektywność, produktywność<sup>2</sup>) i zaangażowanie, większa lojalność, niższa

---

<sup>2</sup> W przytaczanej literaturze pojęcia wydajność, produktywność oraz efektywność rozważane w kontekście satysfakcji z pracy używane są zamiennie.

absencja, a także wzrost liczby zachowań prospołecznych (zob. np. Springer 2011, Bańka 2000 za: Sowińska 2014). Podkreśla się jednak, że wyniki badań empirycznych weryfikujących relację między satysfakcją a wydajnością są niejednoznaczne (np. Springer 2011, Białas i Litwin 2013, Fiech i Mudyń 2011). W szczególności Fiech i Mudyń (2011) sugerują, że niejednoznaczności w wynikach mogą być powodowane trudnościami związanymi z porównywalnością miar produktywności. Springer (2011) niejednoznaczność wyników upatruje w niekontrolowanych przez badaczy zmiennych, takich jak czynniki kulturowe, osobowościowe oraz uwarunkowania związane z rynkiem pracy. Litwin i Białas (2013), stwierdzają, że wśród naukowców da się zauważyć zgodność na temat istnienia współzależności między zadowoleniem pracownika a efektywnością w skali całej organizacji. Podobnie jednoznaczne wyniki stwierdza się między brakiem satysfakcji (niską satysfakcją) a występowaniem zachowań kontrproduktywnych<sup>3</sup> (np. Litwin i Białas 2013, Fiech i Mudyń 2011, Springer 2011). Badacze wskazują również, że oddziaływanie na produktywność jest silniejsze w przypadku braku zadowolenia z pracy lub niskiego zadowolenia niż w przypadku występowania satysfakcji z pracy (Fiech i Mudyń 2011, Springer 2011).

Biorąc pod uwagę znaczenie satysfakcji z pracy jako narzędzia wspomagającego niwelowanie skutków starzenia się populacji, jako cel badania przyjęto ocenę uwarunkowań zadowolenia z pracy zawodowej pracowników w starszym wieku. W Polsce powstało niewiele prac badających satysfakcję z pracy zawodowej starszych pracowników w kontekście czynników ją warunkujących<sup>4</sup>. Litwin i Białas (2013) w podsumowaniu swojej przeglądowej pracy dotyczącej kierunków badań nad satysfakcją, oceniły, że dotychczasowe studia w dużym stopniu koncentrują się na analizie jednego lub dwóch czynników, nie pozwalając tym samym na dostrzeżenie związków i zależności między wieloma czynnikami oraz określeniu stopnia oddziaływania poszczególnych determinant na całkowity poziom satysfakcji z pracy. Dla pełnego zrozumienia czynników wpływających na kształtowanie się satysfakcji z pracy konieczne są kompleksowe badania uwzględniające złożoność oddziaływania zarówno otoczenia kulturowego, cech indywidualnych człowieka, jak i charakteru organizacji, w której jest zatrudniony. W niniejszej pracy podejmujemy próbę takiej kompleksowej analizy. Przeprowadzone badanie pozwoli uzyskać odpowiedzi na następujące pytania: (1) jakie czynniki różnicują poziom satysfakcji zawodowej starszych pracowników w Polsce, (2) jakie są determinanty największego zadowolenia z pracy zawodowej oraz (3) jakie czynniki wpływają na brak zadowolenia lub na niskie zadowolenie z pracy zawodowej. Analiza empiryczna umożliwi weryfikację dwóch hipotez badawczych:

---

<sup>3</sup> Zachowania kontrproduktywne można zdefiniować jako wszelkie zachowania szkodzące celom organizacji, naruszające normy organizacyjne lub wpływające na spadek produktywności (Spector 2005 za: Litwin i Białas 2013).

<sup>4</sup> Bonsang i van Soest stwierdzili, że nie są im znane prace nad satysfakcją zawodową i jej czynnikami odnoszące się specjalnie do starszych pracowników (Bonsang i van Soest 2012).

(1) satysfakcja zawodowa starszych pracowników jest determinowana zarówno czynnikami odnoszącymi się do organizacji zatrudniającej, jaki i cechami indywidualnymi pracownika,

(2) największe zadowolenie z pracy zawodowej oraz brak zadowolenia lub bardzo niskie zadowolenie z pracy zawodowej są determinowane przez różne grupy czynników.

Praca składa się z pięciu części. W pierwszej zawarto zagadnienia wprowadzające. W drugiej części omówiono pojęcie satysfakcji z pracy oraz wyniki wcześniejszych prac nad czynnikami wpływającymi na zadowolenie z pracy. Przedstawiono tutaj również grupy czynników wybranych do weryfikacji postawionych hipotez. Kolejna część obejmuje opis źródła danych, jakim jest baza panelowa SHARE, oraz prezentuje modele probitowy i logitowe wykorzystane do analizy. W czwartej części przedstawiono rezultaty badania oraz dyskusję wyników, natomiast ostatnia piąta część zawiera wnioski końcowe.

## SATYSFAKCJA Z PRACY I CZYNNIKI JĄ WARUNKUJĄCE

Satysfakcja z pracy<sup>5</sup>, czy też zadowolenie z pracy jest definiowana na wiele sposobów. Sowińska (2014) rozważając problemy definicyjne zadowolenia z pracy stwierdza, że „Termin doczekał się wielu współwystępujących w literaturze, choć niejednoznacznych definicji<sup>6</sup>. Pisząc o zadowoleniu/satysfakcji z pracy autorzy kładą akcent na:

- uczucie, jakie dominuje u pracownika, efekt wartościowania stanu równowagi pomiędzy potrzebami pracownika a ich zaspokojeniem,
- percepcję sytuacji związaną z realizacją oczekiwań,
- efekt oceny i sądów poznawczych (co osoba myśli o swojej pracy),
- oceny emocjonalne, wyrażające się w samopoczuciu, reakcjach i odczuciach,
- postawę wobec pracy, określającą, w jakim stopniu praca jest dla jednostki korzystna bądź niekorzystna.” (Sowińska 2014: 53–54).

Według badaczy zajmujących się gospodarką różnice w definiowaniu tych pojęć mogą wynikać ze sposobu formułowania celów, identyfikacji źródeł czy pomiaru poziomu satysfakcji związanej z wykonywaną pracą (Sowińska 2014 za: Kwiatkowska-Ciotucha i in. 2007). Z tego powodu w niniejszym opracowaniu przyjęto następującą definicję satysfakcji z pracy:

*uczuciowa reakcja przyjemności lub przykrości, doznawana w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról (Bańka 2000).*

---

<sup>5</sup> Terminy satysfakcja z pracy, zadowolenie z pracy, satysfakcja zawodowa są na ogół używane zamiennie (zob. np. Sowińska 2014).

<sup>6</sup> Satysfakcja z pracy należy tradycyjnie do obszarów badawczych psychologii i socjologii, a od niedawna jest także przedmiotem zainteresowania naukowców zajmujących się gospodarką. Powoduje to występowanie wielu definicji satysfakcji z pracy.

Litwin i Białas (2013) wskazują, że definicja ta nawiązuje do klasycznych określeń, gdzie satysfakcja z pracy ujmowana jest jako stopień rozbieżności między tym czego człowiek oczekuje (myśli, że powinien mieć), a tym czego doświadcza w pracy (według swojej subiektywnej oceny). W takim ujęciu poziom satysfakcji z pracy odzwierciedla jak bardzo pracownik czuje się spełniony w swojej pracy. Poziom zadowolenia będzie zależał zatem od wielu czynników, zarówno tych związanych z samym pracownikiem, organizacją, w której jest zatrudniony, jak i tych związanych z jej otoczeniem.

W tym kontekście można wyróżnić trzy grupy determinant satysfakcji z pracy: (1) odnosząca się do cech indywidualnych pracownika, (2) wynikająca z charakterystyk organizacji, w której zatrudniony jest pracownik oraz (3) związana z zewnętrznym otoczeniem organizacji. Do pierwszej grupy determinant najczęściej zalicza się płeć, wiek i poziom wykształcenia (zob. Litwin i Białas 2013, Bonsang i van Soest 2012, Springer 2011, Schultz i Schultz 2008 za: Fiech i Mudyń 2011). W przypadku płci wyniki badań nie są jednoznaczne. Clark i Oswald (1997) oraz Clark (1997) dowodzą, że kobiety osiągają wyższy poziom zadowolenia z pracy niż mężczyźni, natomiast Forgionne i Peeters (1982) wskazują, że jest odwrotnie. Mottaz (1986) oraz Springer (2011) stwierdzają zaś, że płeć nie różnicuje satysfakcji z pracy. Liwin i Białas (2013) sugerują, że na zadowolenie kobiet z pracy silnie wpływają czynniki społeczne, zaś w przypadku mężczyzn jednym z ważniejszych czynników jest autonomia w pracy, czyli możliwość samodzielnego realizowania zadań. W przypadku wieku zdecydowana większość wyników badań wskazuje na występowanie dodatniej korelacji między wiekiem a odczuwanym poziomem satysfakcji (zob. np. Bonsang i van Soest 2012, Clark, Oswald i Warr 1996). Rezultaty badań dotyczących relacji między wykształceniem a poziomem zadowolenia z pracy nie są jednoznaczne. Przykładowo Larwood (1984) wskazuje na występowanie dodatniej współzależności, natomiast Clark i Oswald (1996) wykazują odwrotną relację. Ujemną korelację tłumaczą wzrostem rozbieżności między oczekiwaniami a rzeczywistymi warunkami środowiska pracy w przypadku wzrostu poziomu wykształcenia (Clark i Oswald 1996 za: Litwin i Białas 2013).

W przypadku drugiej grupy determinant satysfakcji z pracy związanych z organizacją i środowiskiem pracy istnieje wiele ujęć teoretycznych stosowanych w klasyfikacji (zob. np. Litwin i Białas 2013, Springer 2011, Westover 2012). Westover (2012) wymienia dwie kluczowe grupy charakterystyk jakości pracy nazwane jako wewnętrzne i zewnętrzne nagrody. Do charakterystyk wewnętrznych nagród zalicza: interesującą pracę, autonomię pracy, relacje między zarządzającymi i pracownikami oraz relacje pracowników między sobą. Jako zewnętrzne nagrody wymienia: płace, bezpieczeństwo pracy, szanse awansu, obciążenie pracą, wysiłek fizyczny związany z pracą oraz niebezpieczne warunki pracy. Springer (2011) odwołując się do możliwości realizacji potrzeb człowieka, tworzy 4 grupy cech związanych z organizacją: (1) bezpieczeństwa (przestrzeganie przepisów BHP, jasność uzyskiwanych informacji, stabilność zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia), (2) afiliacji (kontakty

ze współpracownikami, relacje z przełożonymi, wyrozumiałość pracodawcy, sprawiedliwość przełożonego), (3) władzy i uznania (dostępność informacji, możliwość awansu, wyposażenie stanowiska pracy, sposób wynagradzania) oraz (4) potrzeby rozwoju (możliwość rozwoju, rodzaj wykonywanych zadań, samodzielność działania, elastyczność czasu pracy). Litwin i Białas (2013) próbując dokonać syntetycznej oceny determinant pracy wyodrębniły pięć czynników mających szczególne znaczenie dla satysfakcji z pracy. Są to: warunki pracy, poziom wynagrodzeń, możliwość awansu, charakter realizowanych zadań i kultura organizacyjna.

Do trzeciej grupy uwarunkowań wpływających na zadowolenie z pracy należą czynniki związane z otoczeniem. Są one zwykle uwzględniane w badaniach porównawczych między krajami lub w sytuacjach, gdzie populacje są silnie zróżnicowane kulturowo. Czynniki te są najmniej rozpoznane przez naukowców (Litwin i Białas 2013). Przykładowo, Westover (2012) w swoich badaniach zastosował do kategoryzacji zmienną określającą udział usług i przemysłu w gospodarce, natomiast Bonsang i van Soest (2012) wykorzystali narodowość pracowników.

W niniejszym badaniu jako determinanty satysfakcji z pracy związane z indywidualną charakterystyką pracownika przyjęto wiek, płeć oraz wykształcenie. Dodatkowo uwzględniono zmienne opisujące dochód gospodarstwa domowego pracownika, status jego zamieszkania oraz subiektywną ocenę zdrowia fizycznego i zdrowia psychicznego. Dodatnią zależność między dochodem gospodarstwa domowego a satysfakcją z pracy wykazał van Praag (van Praag i in. 2003). Wyższy dochód gospodarstwa domowego daje osobie pracującej większy margines decydowania o miejscu swojego zatrudnienia oraz ułatwia opuszczenie pracy, gdy jest z niej niezadowolona. Zmienne status zamieszkania oraz ocena zdrowia fizycznego i zdrowia psychicznego dołączono do charakterystyk indywidualnych, biorąc pod uwagę, że analizie poddana jest zbiorowość starszych pracowników. Z wiekiem stan zdrowia stopniowo się pogarsza, co oddziałuje na możliwości i komfort pracy. Bonsang i van Soest (2012) badając satysfakcję z pracy osób starszych wykazali występowanie ujemnej zależności między fizycznym stanem zdrowia a zadowoleniem z pracy. Na psychiczny wymiar zdrowia zwrócili uwagę Piccolo ze swoimi współpracownikami (Piccolo i in. 2005: 965–984 za: Springer 2011). Sugerowali oni występowanie dodatniej korelacji między zadowoleniem z pracy a poczuciem własnej wartości. W przypadku statusu zamieszkania można wysunąć przypuszczenie, że osoby starsze, częściej zamieszkujące mniejsze gospodarstwa domowe, mogą postrzegać pracę jako miejsce dające możliwość realizacji brakujących kontaktów interpersonalnych. Przekładać się to może na bardziej pozytywne postrzeganie pracy zawodowej.

Do grupy determinant związanych z organizacją i środowiskiem pracy przyjęto zmienne dostępne w bazie danych SHARE. Są to następujące charakterystyki pracy zawodowej: wysiłek fizyczny konieczny do wykonania pracy, presja czasowa z powodu obciążenia pracą, autonomia pracy, możliwość zdobywania nowych umiejętności, wsparcie w trudnych sytuacjach, uznanie, płace, szanse awansu oraz

pewność zatrudnienia. Wszystkie z wymienionych zmiennych można odnaleźć we wcześniejszym omówieniu charakterystyk związanych z organizacją i środowiskiem pracy. Szczegółowy opis wybranych czynników pracy zostanie przedstawiony w następnej sekcji.

## DANE I METODA BADAWCZA

W pracy wykorzystano dane dla Polski pochodzące z międzynarodowego projektu badawczego SHARE (The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe). Badanie to koncentruje się na osobach w wieku 50 lat i więcej. Celem projektu jest utworzenie międzynarodowej panelowej bazy mikro danych łączącej informacje z zakresu demografii, epidemiologii, ekonomii, psychologii i socjologii. Baza ta pozwala na analizę związków pomiędzy stanem zdrowia, sytuacją finansową, aktywnością na rynku pracy, decyzjami emerytalnymi i sytuacją rodzinną<sup>7</sup>. Dane wykorzystane w niniejszej pracy pochodzą z drugiego panelu przeprowadzonego w 2006 i 2007 roku, kiedy Polska po raz pierwszy przystąpiła do projektu. Badanie przeprowadzono na terenie całej Polski metodą CAPI (wywiady bezpośrednie realizowane za pomocą komputera – *Computer-Assisted Personal Interviews*). Do badania losowo wybierano osoby po pięćdziesiątym roku życia oraz ich małżonków. W drugiej rundzie uczestniczyło 2467 polskich respondentów, jednak ze względu na cel pracy, do analizy zakwalifikowano jedynie osoby pracujące zawodowo w momencie gromadzenia danych, co spowodowało ograniczenie próby do 415 osób.

Do pomiaru satysfakcji z pracy oraz czynników ją determinujących wykorzystano kwestionariusz zaprojektowany we wskazanym projekcie SHARE. W przypadku satysfakcji z pracy oraz poszczególnych charakterystyk pracy, respondenta pytano o stopień jego odczucia związanego z obecną pracą. Osoba odpowiadała na następujące pytanie: „*Biorąc wszystko pod uwagę, jestem zadowolony ze swojej pracy*” *Czy może Pan/Pani powiedzieć, że zdecydowanie się zgadza; zgadza się; nie zgadza się; zdecydowanie się nie zgadza*”. Możliwe odpowiedzi dotyczące satysfakcji z pracy odpowiadały zatem czterostopniowej skali Likerta (1–4). Podobnie konstruowano pytania dotyczące charakterystyk pracy<sup>8</sup>. Stwierdzenia opisujące cechy pracy sformułowano następująco:

1. *Moja praca wymaga dużego wysiłku fizycznego.*
2. *Jestem pod ciągłą presją czasową z powodu dużego obciążenia pracą.*
3. *Mam bardzo niewiele swobody w decydowaniu o tym, jak wykonywać moją pracę.*

---

<sup>7</sup> Wszelkie informacje dotyczące projektu SHARE znajdują się na stronie internetowej <http://www.share-project.org/home0.html> (dostęp 15 czerwca 2015).

<sup>8</sup> Możliwe odpowiedzi na stawiane pytania również odpowiadały czterostopniowej skali Likerta: (1) zdecydowanie się zgadzam, (2) zgadzam się, (3) nie zgadzam się, (4) zdecydowanie się nie zgadzam.

4. Mam możliwość zdobywania nowych umiejętności.
5. Otrzymuję odpowiednie wsparcie w trudnych sytuacjach.
6. Spotykam się w mojej pracy z uznaniem, na które zasługuję.
7. Biorąc pod uwagę wysiłek i osiągnięcia, wysokość moich zarobków jest odpowiednia.
8. Moje szanse na awans w pracy/możliwości rozwoju zawodowego są niewielkie.
9. Pewność zatrudnienia w mojej pracy jest niewielka.

Wśród czynników związanych z indywidualną charakterystyką pracownika następujące zmienne wymagają specjalnych objaśnień: subiektywny dochód gospodarstwa domowego pracownika, status jego zamieszkania oraz subiektywna ocena zdrowia fizycznego i zdrowia psychicznego. Miara subiektywnej oceny dochodu opiera się na konstrukcji złożonej z pojedynczego pytania: „Czy gospodarstwo domowe jest w stanie wiązać koniec z końcem?”. Możliwe odpowiedzi odpowiadają czterostopniowej skali Likerta: dość łatwo, z łatwością, z pewnym trudem, z wielkim trudem. Kolejna zmienna jakościowa to status zamieszkania. Wskazuje on, czy osoba zamieszkuje ze współmałżonkiem, czy mieszka samotnie. Do pomiaru oceny zdrowia psychicznego przyjęto konstrukcję złożoną z dwunastu pytań, analizowanych łącznie. Jest to miara EURO-D, określająca liczbę symptomów depresji (zob. np. SHARE Release Guide 2.6.0, 2013, Buber i Engelhardt 2011). Jej skala wynosi od 0 do 12 punktów, przy czym wyższy poziom miernika wskazuje na wyższy poziom depresji, czyli niższą ocenę zdrowia psychicznego. Subiektywna ocena zdrowia fizycznego opiera się na konstrukcji złożonej z pojedynczego pytania o ogólny fizyczny stan zdrowia. Zakres oceny wynosi od 0 do 10 punktów. Im większa liczba punktów, tym wyższa subiektywna ocena stanu fizycznego jednostki (0 – najgorszy możliwy stan zdrowia, 10 – najlepszy możliwy stan zdrowia).

Do realizacji celów pracy zastosowano uporządkowany model probitowy<sup>9</sup> oraz dwa klasyczne modele regresji logistycznej. Pierwszy z modeli (bardziej ogólny) pozwala wskazać czynniki, które różnicują subiektywny poziom satysfakcji z pracy. Modele logitowe pozwalają dodatkowo uszczegółowić analizę poprzez umożliwienie określenia czynników, które determinują najwyższy poziom satysfakcji zawodowej oraz brak zadowolenia z pracy starszych pracowników.

Uporządkowany model probitowy syntetycznie opisuje wzór (1)<sup>10</sup>:

$$g(E(Y)) = X\beta + \varepsilon \quad (1)$$

gdzie:

$Y$  – (n x 1) wektor wartości zmiennej zależnej,

---

<sup>9</sup> Uporządkowane modele probitowe do badania satysfakcji z pracy zawodowej stosowano w pracach (Bonsang i van Soest 2012, Sousa-Poza i Sousa-Poza 2000).

<sup>10</sup> Ogólną postać uporządkowanego modelu probitowego podano za Staniszem (2007). Szczegółową specyfikację modelu można znaleźć w pracy Gruszczyńskiego (2012).



- $E(Y)$  –  $(n \times 1)$  wektor wartości oczekiwanych zmiennej zależnej o rozkładzie wielomianowym porządkowym,  
 $g$  – probitowa funkcja wiążąca,  
 $X$  –  $(n \times k)$  macierz wartości zmiennych niezależnych,  
 $\beta$  –  $(k \times 1)$  wektor współczynników,  
 $\varepsilon$  –  $(n \times 1)$  losowy wektor reszt.

Postać modelu regresji logistycznej dla zmiennej dychotomicznej opisuje wzór (2).

$$P(Y = 1 / x_1, x_2, \dots, x_k) = \frac{e^{\beta_0 + \sum_{i=1}^k \beta_i x_i}}{1 + e^{\beta_0 + \sum_{i=1}^k \beta_i x_i}} \quad (2)$$

gdzie:

- $x_i$  – zmienne niezależne,  
 $\beta_i$  – współczynniki regresji,  
 $Y$  – dychotomiczna zmienna zależna.

W uporządkowanym modelu probitowym zmienna zależna określa kolejne stopnie satysfakcji z pracy. Ze względu na bardzo mały udział respondentów zdecydowanie niezadowolonych z pracy (1%), zmiennej przyporządkowano tylko trzy wartości utworzone z pierwotnej skali Likerta. Kategorie zmiennej zależnej, uporządkowane rosnąco, posiadają następujące wartości: 1 – brak satysfakcji lub bardzo silny brak satysfakcji z pracy (*nie zgadzam się lub zdecydowanie się nie zgadzam*), 2 – średnia satysfakcja z pracy (*zgadzam się*), 3 – najwyższa satysfakcja z pracy (*zdecydowanie się zgadzam*). Dla modelu probitowego przyjęto w pracy symbol JS (*job satisfaction*).

Drugi z modeli (model logitowy), nazwany JS-max, skonstruowano tak, aby wskazać czynniki determinujące największe zadowolenie z pracy zawodowej. Zmienną zależną zdefiniowano w następujący sposób: 1 przypisano najwyższą ocenę zadowolenia z pracy zawodowej (*zdecydowanie się zgadzam*), natomiast 0 określa pozostałe przypadki.

Kolejny model logitowy, oznaczony jako JS-brak, pozwala na określenie czynników wpływających na brak zadowolenia z pracy zawodowej. Zmienna zależna w tym modelu określona jest następująco: 1 – oznacza brak zadowolenia z pracy lub bardzo silny brak zadowolenia (*nie zgadzam się lub zdecydowanie się nie zgadzam*), natomiast 0 – określa pozostałe przypadki. Zatem można uznać, że 1 reprezentuje niezadowolenie z pracy, natomiast 0 odpowiada generalnie zadowoleniu z pracy zawodowej.

We wszystkich modelach przyjęto takie same zmienne objaśniające, którymi są wcześniej ustalone charakterystyki organizacji i charakterystyki indywidualne pra-

owników. Ze względu na relatywnie niewielką próbę i dużą złożoność modeli, zmienne opisujące charakter pracy przekodowano do dwóch kategorii: 0 – przypisano 1 i 2 poziomowi pierwotnej skali, natomiast 1 przyporządkowano pozostałe kategorie. Zerowa kategoria określa zatem decyzję zgody (odpowiedź pozytywną), natomiast pierwsza kategoria reprezentuje brak zgody (odpowiedź negatywną). Grupa zmiennych indywidualnych określona jest następująco:

1. wiek – w latach,
2. płeć – 0 kobieta, 1 mężczyzna,
3. poziom wykształcenia – lata nauki,
4. status zamieszkania – 0 – mieszkanie bez małżonka, 1 – zamieszkiwanie ze współmałżonkiem,
5. subiektywny dochód gospodarstwa domowego – 0 – dobry lub bardzo dobry (połączenie kategorii oryginalnych: dość łatwo lub z łatwością), 1 – zły lub bardzo zły (połączenie kategorii: z wielkim trudem lub z pewnym trudem),
6. zdrowie fizyczne – subiektywna ocena stanu zdrowia (1–10),
7. zdrowie psychiczne – subiektywna ocena zdrowia psychicznego (0–12).

## WYNIKI BADANIA

W tabelach 1 i 2 zaprezentowano charakterystyki opisowe badanej zbiorowości próbnej. Stanowią one równocześnie opis zmiennych indywidualnych, przyjętych w modelach JS, JS-max i JS-brak.

Zbiorowość jest raczej jednorodna ze względu na wiek, a większość pracowników jest w wieku poniżej 54 lat. Występuje niewielka przewaga mężczyzn, co jest

Tabela 1. Charakterystyki opisowe zmiennych indywidualnych  
Table 1. Descriptive characteristics of individual variables

zmienne variables	N N	średnia average	mediana median	współczynnik zmienności (%) coefficient of variation (%)	asymetria skewness
wiek age	412	53,8	53,0	6,0	0,3
wykształcenie education	415	11,6	11,0	24,3	0,6
zdrowie fizyczne subiektywne subjective physical health	414	7,1	7,0	22,2	-0,4
zdrowie psychiczne mental health	413	2,6	2,0	64,4	0,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE.  
Source: own elaboration based on SHARE data.

Tabela 2. Rozkład jakościowych zmiennych indywidualnych  
 Table 2. *Distribution of individual qualitative variables*

Status zamieszkania ( <i>living arrangement</i> )	
mieszkanie ze współmałżonkiem ( <i>living with a spouse</i> )	81,4%
mieszkanie bez współmałżonka ( <i>living without a spouse</i> )	18,6%
Płeć ( <i>sex</i> )	
mężczyzna ( <i>man</i> )	51,8%
kobieta ( <i>female</i> )	48,2%
Dochód subiektywny gospodarstwa domowego ( <i>subjective household income</i> )	
średni lub zły ( <i>average or bad</i> )	65,3%
dobry lub bardzo dobry ( <i>good or very good</i> )	34,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE.  
 Source: *own elaboration based on SHARE data.*

związane z wyższym wskaźnikiem aktywności zawodowej wśród mężczyzn niż wśród kobiet (do próby wybierano tylko osoby pracujące zawodowo). Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, można stwierdzić umiarkowane zróżnicowanie. Średnia liczba lat nauki wynosi ok. 12, co odpowiada wykształceniu średniemu lub średniemu zawodowemu. Większość osób uczyło się jednak mniej niż 12 lat, czyli posiada wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe. Ze względu na subiektywną ocenę zdrowia fizycznego, pracownicy są umiarkowanie zróżnicowani. Średnia ocena wynosi 7,1 w skali od 0 do 10, co wskazuje, że przeciętnie osoby pozytywnie postrzegają swoje zdrowie fizyczne. Większość wystawia sobie ocenę wyższą od średniej. W przypadku zdrowia psychicznego pracownicy są znacząco zróżnicowani. Średnia liczba symptomów depresji wynosi 2,6, czyli jest niewiele niższa od 3, co stanowi dolną granicę dla klinicznej depresji (zob. np. Hoven i in. 2015: 2). Jednak asymetria jest dodatnia i dosyć silna, co wskazuje, że większość osób posiada mniejszą liczbę symptomów depresji niż średnia. Oznacza to wyższą samoocenę zdrowia psychicznego przeważającej liczby starszych pracowników. Zdecydowana większość badanych mieszka razem ze współmałżonkiem. Wśród badanych osób dużo częściej dochód własnego gospodarstwa domowego oceniano jako średni lub zły, a tylko 35% respondentów oceniło go jako dobry lub bardzo dobry.

W tabeli 3 przedstawiono rozkład ocen satysfakcji z pracy zawodowej oraz ocen charakterystyk pracy. Wśród ankietowanych pracowników 80% ocenia pozytywnie swoje zadowolenie z pracy zawodowej, ale tylko ok. 30% postrzega swoją pracę jako bardzo satysfakcjonującą.

Okolo 60% pracowników ocenia, że ich praca wymaga dużego wysiłku fizycznego, co jak można sądzić wynika z poziomu wykształcenia badanej zbiorowości, w większości posiadającej wykształcenie podstawowe lub zawodowe. Połowa badanych uważa, że pozostaje pod presją czasową z powodu dużego obciążenia pracą.

Tabela 3. Rozkład ocen satysfakcji z pracy zawodowej oraz charakterystyk pracy  
 Table 3. Distribution of evaluations of job satisfaction and job characteristics

	Poziomy skali* scale levels*			
	1	2	3	4
Biorąc wszystko pod uwagę, jestem zadowolony ze swojej pracy ( <i>All things considered I am satisfied with my job</i> )	31,2%	57,6%	10,2%	1,0%
Charakterystyki pracy zawodowej ( <i>Job characteristics</i> )				
Moja praca wymaga dużego wysiłku fizycznego ( <i>My job is physically demanding</i> )	27,4%	33,2%	25,7%	13,8%
Jestem pod ciągłą presją czasową z powodu dużego obciążenia pracą ( <i>I am under constant time pressure due to a heavy workload</i> )	17,5%	32,0%	43,0%	7,5%
Mam bardzo niewiele swobody w decydowaniu o tym, w jaki sposób wykonuję moją pracę ( <i>I have very little freedom to decide how I do my work</i> )	11,6%	30,8%	38,5%	19,1%
Mam możliwość zdobywania nowych umiejętności ( <i>I have an opportunity to develop new skills</i> )	14,0%	30,8%	40,0%	15,3%
Otrzymuję odpowiednie wsparcie w trudnych sytuacjach ( <i>I receive adequate support in difficult situations</i> )	13,0%	53,9%	23,3%	9,8%
Spotykam się w mojej pracy z uznaniem, na które zasługuję ( <i>I receive the recognition I deserve for my work</i> )	15,3%	61,7%	19,0%	4,0%
Biorąc pod uwagę cały wysiłek, który wkładam w moją pracę i wszystkie moje osiągnięcia, wysokość moich zarobków jest odpowiednia ( <i>Considering all my efforts and achievements, my [salary is/earnings are] adequate</i> )	6,5%	26,9%	39,7%	26,9%
Moje szanse na awans w pracy/możliwości rozwoju zawodowego są niewielkie ( <i>My [job promotion prospects/prospects for job advancement] are poor</i> )	29,4%	47,0%	16,5%	7,1%
Pewność zatrudnienia w mojej pracy jest niewielka ( <i>My job security is poor</i> )	9,0%	30,1%	39,4%	21,5%

\* Poziomy skali Likerta: 1 – zdecydowanie się zgadzam, 2 – zgadzam się, 3 – nie zgadzam się, 4 – zdecydowanie się nie zgadzam.

\* Likert scale levels: 1 – strongly agree, 2 – agree, 3 – disagree, 4 – strongly disagree.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE.

Source: own elaboration based on SHARE data.

Większość pracowników ocenia, że w swojej pracy nie ma swobody w decydowaniu o sposobie jej wykonywania, co również można wyjaśniać niskim poziomem wykształcenia większości badanych osób. Podobnie jest z możliwością zdobywania nowych umiejętności, której brak wskazuje przeszło połowa pracowników. Około 70% starszych osób ocenia, że w swojej pracy otrzymuje wsparcie w trudnych sytuacjach. W wymiarze niematerialnym uznanie w pracy otrzymuje ok. 75% osób,

natomiast wymiar materialny w postaci zarobków jest oceniany jako zadawalający jedynie przez 30% pracowników. Około 20% osób wskazuje na możliwość awansu czy też rozwoju zawodowego. Większość pracowników (ok. 60%) ocenia pozytywnie pewność swojego aktualnego zatrudnienia.

W tabeli 4 przedstawiono wyniki analizy modelu probitowego JS oraz modeli logitowych SJ-max i JS-brak. Miary dopasowania wskazują, że każdy z modeli jest statystycznie istotny. W przypadku modelu probitowego, czynnikami, które istotnie różnicują zadowolenie z pracy starszych pracowników są: możliwości zdobywania nowych umiejętności, wsparcie w trudnych sytuacjach, uznanie i płace, należące do charakterystyk opisujących organizacje oraz płeć, wiek zdrowie fizyczne i zdrowie psychiczne oraz status zamieszkania reprezentujące cechy indywidualne pracowników. Ujemne znaki współczynników w przypadku zmiennych opisujących charakter pracy wynikają ze sposobu kodowania tych zmiennych. Ich interpretacja w warunkach *ceteris paribus* (dla każdej zmiennej z osobna) oznacza, że im mniejsze możliwości zdobywania nowych umiejętności lub im mniejsza możliwość wsparcia w trudnych sytuacjach, im mniejsze uznanie w pracy czy też im mniej adekwatne płace, tym niższa satysfakcja zawodowa pracownika. Wartości współczynników wskazują, że najsilniej na poziom zadowolenia wpływa występowanie wsparcia, a następnie uznanie i płaca. Nieco słabiej oddziałuje możliwość zdobywania nowych umiejętności.

Tabela 4. Determinanty satysfakcji z pracy – uporządkowany model probitowy (JS) i modele logitowe (JS-max, JS-brak)

Table 4. Determinants of job satisfaction – ordered probit model (JS) and binomial logistic models (JS-max, JS-lack)

zmiennie variables	Model JS JS model		Model JS-max JS-max model		Model JS-brak JS-lack model	
	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
wysiłek fizyczny* physical effort*	0,128	0,140	0,312	0,353	-0,901	0,119
obciążenie pracą* workload*	0,088	0,166	0,242	0,331	-0,457	0,259
autonomia pracy* job autonomy*	-0,028	0,656	0,071	0,773	0,604	0,127
możliwość zdobywania nowych umiejętności* possibility to develop new skills*	-0,189	0,004	-0,627	0,015	0,909	0,046
wsparcie w trudnych sytuacjach* support in difficult situations*	-0,251	0,002	-0,895	0,007	0,783	0,147
uznanie* recognition*	-0,195	0,009	-0,405	0,210	0,922	0,014
płaca* salary*	-0,198	0,004	-0,467	0,066	2,770	0,008

Tabela 4 ciąg dalszy  
Table 4 continued

zmienne variables	Model JS JS model		Model JS-max JS-max model		Model JS-brak JS-lack model	
	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p
szansa na awans* promotion opportunity*	0,115	0,125	0,523	0,066	-0,052	0,918
pewność zatrudnienia* job security*	0,020	0,751	0,184	0,462	0,205	0,592
płeć* sex*	-0,138	0,034	-0,503	0,053	0,559	0,187
wiek age	0,057	0,006	0,103	0,010	-0,092	0,146
wykształcenie education	0,014	0,581	0,032	0,506	0,019	0,823
zdrowie fizyczne subiektywne subjective physical health	0,152	0,000	0,247	0,034	-0,308	0,012
zdrowie psychiczne mental health	-0,093	0,016	-0,116	0,144	0,268	0,018
dochód sub. gosp. domowego* subjective household income*	0,030	0,668	0,197	0,463	0,250	0,618
status zamieszkania* living arrangement*	0,145	0,061	0,781	0,019	0,031	0,951
Dopasowanie modelu Goodness of fit	odchylenie deviance	0,812	$\chi^2$	65,48	$\chi^2$	80,07
			p	0	p	0

\* kat. odniesienia (0): płeć – kobieta, dochód sub. – dobry i bardzo dobry, status zamieszkania – zamieszkiwanie bez małżonka, dla wszystkich charakterystyk pracy – zgadzam się lub zdecydowanie się zgadzam.

\* ref. category (0): sex – female, subjective household income – good or very good, living arrangement – living without a spouse, for all job characteristics – agree or strongly agree.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE.

Source: own elaboration based on SHARE data.

W przypadku zmiennych indywidualnych najsilniejszy wpływ na zadowolenie z pracy wywierają kolejno: zdrowie fizyczne, status zamieszkania, płeć, zdrowie psychiczne i wiek. Stwierdzono, że osoby w lepszej kondycji zdrowotnej, zarówno fizycznej jak i psychicznej<sup>11</sup> wyżej oceniają swoją satysfakcję z pracy. Osoby mieszkające z małżonkami są bardziej zadowolone z pracy niż pracownicy mieszkający bez małżonków. Stwierdzono ponadto, że mężczyźni gorzej oceniają swoje zadowolenie z pracy niż kobiety.

<sup>11</sup> Zmienna zdrowie psychiczne mierzona jest liczbą symptomów depresji, więc im większa ich liczba, tym gorszy stan zdrowia (stąd ujemny znak współczynnika).

Modele logitowe pozwalają dodatkowo określić czynniki, które determinują największe zadowolenie z pracy oraz brak satysfakcji zawodowej. Ponadto dzięki możliwości wyliczenia ilorazów szans (zob. tab. 5) można lepiej ocenić siłę oddziaływania.

Tabela 5. Ilorazy szans dla zmiennych statystycznie istotnych w modelach JS-max i JS-brak  
 Table 5. Odds ratios for significant variables in JS-max and JS-lack models

zmienne <i>variables</i>	Model JS-max <i>JS-max model</i>	Model JS-brak <i>JS-lack model</i>
	exp $\beta$	exp $\beta$
możliwość zdobywania nowych umiejętności* <i>possibility to develop new skills*</i>	0,53	2,48
wsparcie w trudnych sytuacjach* <i>support in difficult situations*</i>	0,41	
uznanie* <i>recognition*</i>		2,51
płaca* <i>salary*</i>	0,63	15,96
szansa na awans* <i>promotion opportunity*</i>	1,69	
pleć* <i>sex*</i>	0,60	
wiek <i>age</i>	1,11	
zdrowie fizyczne subiektywne <i>subjective physical health</i>	1,28	0,74
zdrowie psychiczne <i>mental health</i>		1,31
status zamieszkania* <i>living arrangement*</i>	2,18	

\* kat. odniesienia (1): pleć – kobieta, status zamieszkania – zamieszkiwanie bez małżonka, dla wszystkich charakterystyk pracy – zgadzam się lub zdecydowanie się zgadzam.

\* ref. category (1): sex – female, living arrangement – living without a spouse, for all job characteristics – agree or strongly agree.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SHARE.  
 Source: own elaboration based on SHARE data.

W przypadku modelu JS-max statystycznie istotne okazały się: możliwości zdobywania nowych umiejętności, wsparcie w trudnych sytuacjach oraz płaca i awans. Najsilniejszy wpływ wśród tych zmiennych mają wsparcie i awans, jednak oddziaływanie płacy i możliwości zdobywania nowych umiejętności nie jest

dużo mniejsze. Pracownicy, którzy nie mają wsparcia w trudnych sytuacjach lub wsparcie to jest bardzo małe posiadają o 60% niższą szansę oceny swojego zadowolenia z pracy jako najwyższe. Możliwość awansu (duża lub bardzo duża) zwiększa prawdopodobieństwo maksymalnej satysfakcji zawodowej o 68%. Brak większych możliwości zdobywania nowych umiejętności obniża szansę najwyższej oceny zadowolenia o ok. 50%, natomiast nieadekwatna płaca zmniejsza tą szansę o ok. 40%. W przypadku zmiennych indywidualnych, istotny wpływ na maksymalne zadowolenie z pracy stwierdzono dla płci, wieku, zdrowia fizycznego i dla statusu zamieszkania. Mężczyźni w stosunku do kobiet posiadają o 40% niższe prawdopodobieństwo największej satysfakcji zawodowej. Każdy dodatkowy rok życia zwiększa szansę najwyższej satysfakcji z pracy o 11%. Podobnie dodatkowy punkt w samoocenie zdrowia fizycznego podnosi prawdopodobieństwo najwyższej oceny zadowolenia z pracy o 28%. Największy wpływ obserwuje się dla statusu zamieszkiwania. W tym przypadku szansa najwyższej oceny zadowolenia rośnie aż o 118% dla osób zamieszkujących z małżonkami, wobec osób mieszkających bez małżonków.

W modelu JS-brak, znaki współczynników są odwrotne w stosunku do pozostałych modeli. Wynika to ze sposobu zdefiniowania zmiennej zależnej, której kategorią badaną są osoby niezadowolone ze swojej pracy<sup>12</sup>. W przypadku charakterystyk pracy statystycznie istotnymi okazały się: możliwości zdobywania nowych umiejętności, uznanie i płaca. Najsilniej na brak satysfakcji zawodowej oddziałuje płaca. Nieadekwatna płaca w stosunku do wysiłku wkładanego w pracę i zdobytych osiągnięć powoduje aż 16-krotny wzrost ryzyka bycia niezadowolonym z pracy. W przypadku braków możliwości zdobywania nowych umiejętności oraz w sytuacji niedoświadczania uznania, ryzyko niezadowolenia z pracy wzrasta o ok. 150%. Wśród charakterystyk indywidualnych statystycznie istotnymi są zmienne: zdrowie fizyczne i zdrowie psychiczne. Obie zmienne mają podobną siłę oddziaływania. Każdy dodatkowy punkt w samoocenie stanu fizycznego (wyższa ocena) pociąga za sobą spadek ryzyka niezadowolenia z pracy o ok. 30%, natomiast dodatkowy symptom depresji powoduje wzrost szansy bycia niezadowolonym również o ok. 30%.

Uzyskane wyniki w zakresie charakterystyk indywidualnych starszych pracowników są zgodne z rezultatami innych badań, przeprowadzanych zwykle wśród pracowników będących w dowolnym wieku aktywności zawodowej. Równocześnie w badaniu Bonsang'a i van Soest'a (2012)<sup>13</sup>, obejmującym starszych pracowników,

---

<sup>12</sup> Można powiedzieć, że w modelu tym występuje odwrotny porządek zmiennej zależnej niż w pozostałych modelach.

<sup>13</sup> Badanie to wykorzystywało również bazę danych SHARE, jednak prowadzono analizę porównawczą dla kilku krajów i dla lepszej ich porównywalności, połączono kwestionariusz (CAPI) oraz kwestionariusz „Vignette”, wypełniany tylko przez część respondentów. Próba dla Polski w badaniu Bonsang'a i van Soest'a wynosi 91 osób, natomiast w niniejszej pracy próba liczy przeszło 400 osób (oparta o kwestionariusz CAPI). W badaniu tym przyjęto również inne miary do oceny zdrowia fizycznego i do oceny sytuacji ekonomicznej. Nie wzięto pod uwagę statusu zamieszkania, nie uwzględniono



uzyskano podobne rezultaty dla wieku, płci, wykształcenia i zdrowia fizycznego. Podobnie zbliżone wyniki otrzymano dla charakterystyk pracy. Wszystkie zmienne statystycznie istotne w niniejszej analizie są także istotne pracy Bonsang'a i van Soest'a, z wyjątkiem płacy, której badacze nie uwzględnili<sup>14</sup>. W obydwu badaniach uznanie, wsparcie i możliwość zdobywania nowych umiejętności mają największy wpływ na satysfakcję z pracy (w niniejszej pracy silną determinantą jest również płaca). W innym badaniu Aristovnik'a i Jaslic'a<sup>15</sup> (2013), obejmującym starszych pracowników, płeć okazała się istotna dla niektórych charakterystyk pracy (uznanie, płace, awans), przy czym mężczyźni posiadali wyższą satysfakcję niż kobiety. Rezultat ten uzyskano jednak bez uwzględniania innych czynników. Wśród charakterystyk pracy motywacja dla zaangażowania w pracę była najsilniejszą determinantą zadowolenia z pracy. Kolejno najsilniej na satysfakcję z pracy wpływały awans i warunki pracy oraz płaca. Stwierdzono również korelację między uznaniem oraz relacjami z kolegami i zarządzającymi. Można zatem uznać, że częściowe rezultaty badania Aristovnik'a i Jaslic'a oraz niniejszej pracy są zbieżne. W przypadku statusu zamieszkania podobny wynik otrzymał Westover (2012), który jednak analizował pracowników w różnym wieku. Wykazał on, że osoby samotne są mniej zadowolone z pracy niż pracownicy posiadający małżonków. Wydaje się zatem, że w przypadku osób samotnych praca zawodowa może pozwalać na realizację brakujących kontaktów personalnych, jednak nie przekłada się to na wyższą satysfakcję z pracy. Biorąc pod uwagę stan zdrowia psychicznego, takie elementy jak optymizm czy pesymizm, były analizowane przez Springer (2011)<sup>16</sup>. Okazały się one statystycznie istotne tylko dla charakterystyki pracy określającej możliwości rozwoju.

## WNIOSKI

W pracy podjęto próbę oceny uwarunkowań satysfakcji zawodowej starszych pracowników w Polsce. Wyższy poziom zadowolenia z pracy sprzyja większej aktywności zawodowej pracowników oraz zwiększa produktywność, co ma istotne znaczenie w związku z przewidywanym starzeniem się i kurczeniem zasobów

---

pytania o adekwatną płacę (jedna z charakterystyk pracy). Powodować to może pewne różnice w otrzymanych rezultatach.

<sup>14</sup> Bonsang i van Soest w tej samej pracy pokazali jednak, że Polska należy do krajów, gdzie starsi pracownicy posiadają najniższą satysfakcję ze swojego dochodu.

<sup>15</sup> Badano osoby w wieku 50–64 lat z 27 krajów europejskich, w tym z Polski. Generalnie porównywano średnią satysfakcję z pracy dla 27 krajów z satysfakcją w Słowenii. Uwzględniono również charakterystyki pracy (8 cech) i cechy indywidualne (płeć, wiek – badano jedynie względem dwóch młodszych grup wieku). Analiza obejmowała jedynie zależności między satysfakcją z pracy a pojedynczymi czynnikami.

<sup>16</sup> Badanie to obejmowało polskich pracowników w wieku aktywności zawodowej i miało charakterze lokalny. Należy dodać, że w badaniu tym najsilniejszymi czynnikami wpływającymi na zadowolenie z pracy okazały się wynagrodzenie i stabilność pracy, sposób wynagradzania, możliwości rozwoju i relacje z przełożonymi.

pracy. Jako cele pracy przyjęto wskazanie czynników różnicujących poziom zadowolenia z pracy starszych pracowników w Polsce, jak również określenie determinant największej satysfakcji zawodowej lub jej braku. Przeprowadzona analiza pozwoliła zweryfikować następujące hipotezy badawcze: (1) satysfakcja zawodowa starszych pracowników jest determinowana zarówno czynnikami odnoszącymi się do organizacji zatrudniającej, jaki i cechami indywidualnymi pracownika, (2) największe zadowolenie z pracy zawodowej oraz brak zadowolenia lub bardzo niskie zadowolenie z pracy zawodowej są determinowane przez różne grupy czynników.

W przypadku pierwszej hipotezy stwierdzono, że satysfakcja zawodowa starszych pracowników w Polsce zależy zarówno od charakterystyk pracy, jak i od czynników indywidualnych. Biorąc pod uwagę siłę oddziaływania na satysfakcję z pracy, lista czynników jest następująca:

- charakterystyki organizacji: wsparcie, uznanie i płaca, możliwość zdobywania nowych umiejętności,
- charakterystyki indywidualne: zdrowie fizyczne, status zamieszkania, płeć, zdrowie psychiczne i wiek.

Im wyższe możliwości otrzymywania wsparcia, uznania, adekwatnej płacy oraz im większa możliwość zdobywania nowych umiejętności, tym wyżej jest oceniana satysfakcja z pracy. Podobnie im lepsza samoocena stanu zdrowia fizycznego oraz psychicznego, tym większe zadowolenie z pracy. Coraz starsi pracownicy, kobiety oraz osoby mieszkające ze współmałżonkami wyżej postrzegają swoją satysfakcję zawodową.

Potwierdzono również drugą hipotezę dotyczącą zróżnicowania czynników wpływających na największą satysfakcję zawodową lub jej brak. Do determinant najwyższego zadowolenia z pracy należą (kolejność odpowiada ważności ich oddziaływania):

- charakterystyki organizacji: wsparcie i awans oraz płaca i możliwości zdobywania nowych umiejętności
- charakterystyki indywidualne: status zamieszkania, płeć, zdrowie fizyczne i wiek.

Brak zadowolenia z pracy determinują następujące czynniki (kolejność odpowiada ważności ich oddziaływania):

- charakterystyki organizacji: płaca oraz możliwości zdobywania nowych umiejętności i uznanie,
- charakterystyki indywidualne: zdrowie fizyczne i zdrowie psychiczne.

Z punktu widzenia polskich praktyków gospodarczych ważnym rezultatem jest występowanie wzajemnej relacji między zadowoleniem z pracy a możliwością zdobywania nowych umiejętności przez starszych pracowników. Z jednej strony organizacje są przekonane, że działania podnoszące poziom zadowolenia pracownika (w tym szkolenia) są dla nich korzystne (np. Fiech i Mudyń 2011), z drugiej jednak strony pracodawcy często posiadają stereotypowy wizerunek starszego pracownika, niechętnego do uczenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji (zob. np. Soja i Sto-

nawski 2012b, Szmidt 2012). Zatem świadomość istnienia wskazanej zależności, stanowić może dodatkowy argument motywujący pracodawców do zmiany postaw wobec starszych pracowników i zachęcający ich do odpowiednich działań (np. przeprowadzania szkoleń)<sup>17</sup>.

Czynnik wsparcia, jako najsilniejsza determinanta najwyższej satysfakcji zawodowej, jest w pewnym stopniu zaskoczeniem. Ważność wsparcia można próbować tłumaczyć w kontekście konieczności jego wystąpienia w organizacji, aby mogły zaistnieć realne warunki do rozwoju pracownika.

Ciekawym rezultatem wydaje się być status zamieszkania, jako jeden z najsilniejszych czynników indywidualnych wpływający na najwyższe zadowolenie z pracy. Określa on czy osoba mieszka ze współmałżonkiem, czy też nie. Wydawałoby się, że w przypadku osób mieszkających bez małżonków praca zawodowa jest również miejscem realizacji brakujących kontaktów personalnych, powodując wyższą ocenę satysfakcji zawodowej. Jednak wyniki analizy nie potwierdziły takiej zależności. Wcześniejsze badania pokazują, że istnieje dodatnia zależność między satysfakcją z życia i satysfakcją z pracy zawodowej, a trwałość rodziny jest silną determinantą satysfakcji i osoby w małżeństwie są bardziej zadowolone z życia niż single (np. First World Happiness Report 2012, Rodriguez-Pose i Maslauskaitė 2011). Biorąc pod uwagę te zależności oraz fakty, że w kolejnych generacjach obserwuje się coraz więcej rozwodów, kohabitacji czy związków typu LAT (*living apart together*), jak równie występuje migracja zarobkowa, należy uznać za wskazane dalsze badanie wpływu sposobu zamieszkiwania na zadowolenie z pracy.

Podsumowując, należy podkreślić, że czynniki determinujące satysfakcję z pracy nie są jednakowe dla wszystkich starszych pracowników. Zależą od cech indywidualnych pracowników oraz od charakterystyk pracy, które należy monitorować, ze względu na zmieniające się uwarunkowania demograficzne i społeczno-ekonomiczne. Wskazano nową silną determinantę na poziomie indywidualnym, którą jest status zamieszkania. Wyjaśnienie jej wpływu jest istotne w kontekście coraz mniejszej stabilności związków małżeńskich. Ponadto podkreślono, że charakterystyki pracy mogą być wyjaśniane w kontekście postaw pracodawców (stereotypowe postrzeganie starszych pracowników, brak priorytetów w stosunku do szkoleń osób starszych). Nieuchronne kurczenie się i starzenie się zasobów pracy będzie wymuszać zmiany zachowań organizacji, co może zmienić siłę oddziaływania poszczególnych determinant pracy.

---

<sup>17</sup> W raporcie końcowym „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce” (2013) stwierdzono, że co trzeci pracodawca w Polsce nie szkoli pracowników (poza obligatoryjnymi szkoleniami) (Kryńska i in. 2013). Z badań ALK i SMG/KRC „Przekonania i postawy pracowników powyżej 50 roku życia wobec własnej sytuacji zawodowej” wynika, że tylko 16% pracowników brało udział w szkoleniach pozaobowiązkowych (Szmidt 2012).

LITERATURA

- Aristovnik A., Jaslič K., 2013, *Job Satisfaction of Older Workers as a Factor of Promoting Labour Market Participation in the EU: The Case of Slovenia*, „Revija za socijalnu politiku”, vol. 20, nr 2, 123–148.
- Bańka A., 2000, *Psychologia organizacji*. [w:] J. Strelau (red.) *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3* (s. 321–350), GWP, Gdańsk.
- Białas S., Litwin J., 2013, *Kierunki badań nad satysfakcją z pracy*. „Organizacja i kierowanie” nr 3/156, 161–172.
- Bonsang E., van Soest A., 2012, *Satisfaction with job and income among older individuals across European countries*, „Social Indicators Research” vol. 105, nr 2, 227–254.
- Boersch-Supan A., 2003, *Labor market effects of population ageing*, „Review of Labour Economics and Industrial Relations”, vol. 17, 5–44.
- Buber I., Engelhardt H., 2011, *The association between age and depressive symptoms among older men and women in Europe, Findings from SHARE*, „Comparative Population Studies” vol. 36, nr 1, 103–125.
- Clark A.E., 1996, *Job satisfaction in Britain*, „British Journal of Industrial Relations”, vol. 34, nr 2, 189–217.
- Clark A.E., 1997, *Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?*, „Labour Economics”, vol. 4, 341–73.
- Clark A. E., Oswald A.J., 1996, *Satisfaction and comparison income*, „Journal of Public Economics”, 1996, vol. 61, 359–381.
- Clark, A., Oswald, A., P. Warr, 1996, *Is Job Satisfaction U-shaped in Age?*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, vol. 69, 57–81.
- Ekerdt D.J., DeViney, S., 1993, *Evidence for a pre-retirement process among older male workers*, „Journal of Gerontology”, vol. 48, nr 2, 35–43.
- Fiech M., Mudyń K., 2011, *Pomijanie działań kształtujących poziom zadowolenia zawodowego pracowników jako przejaw dysfunkcji w procesie zarządzania zasobami ludzkimi*, „Problemy Zarządzania”, vol. 9, nr 4 (34), 147–161.
- Forgionne G.A., Peeters V.E., 1982, *Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers*, „Human Relations” 1982, vol. 35, nr 2, 385–96.
- Gruszczynski M., 2012, *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*, Oficyna, Warszawa.
- Helliwell J., Layard R., Sachs J. (ed.), 2012, *First World Happiness Report*, zasób internetowy, <http://earth.columbia.edu/articles/view/2960>, (data dostępu: 15.10.2014).
- Hilsen A.I., Midstundstad T., 2015, *Domain: Human resource management and interventions*, It is the full report of the respective chapter in Hasselhorn HM, Apt W (2015). Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/ BAuA, Berlin, 120 pages, zasób internetowy, [www.jp-demographic.eu/about/fast-track-projects/understanding-employment](http://www.jp-demographic.eu/about/fast-track-projects/understanding-employment), (data dostępu: 15.07.2014).
- Hoven H., Wahrendorf M., Siegrist J.J., 2015, *Occupational position, work stress and depressive symptoms: a pathway analysis of longitudinal SHARE data*, „Journal of Epidemiology & Community Health”, vol. 69, nr 5, 447–452.
- Irving P., Steels J., Hall N., 2005, *Factors affecting the labour market participation of older workers: qualitative research*. A report of research carried out by ECOTEC Research and Consulting Limited on behalf of the Department for Work and Pensions. „Research Report No 281”, Crown, Leeds.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red), 2013, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.

- Kurkiewicz J., 2012, *Ekonomiczne konsekwencje zmian rozmiarów i struktury według wieku populacji*, [w:] J. Kurkiewicz (red.), *Demograficzne uwarunkowania i wybrane społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności w krajach europejskich* (s. 13–47), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Kwiatkowska-Ciotucha D., Zaluska U., Dziechciarz J., 2007, *Analiza porównawcza odczuć satysfakcji zawodowej – Polska na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław.
- Mc Goldrick A., Cooper C. L., 1990, *Why retire early?*, „Prevention in Human Services”, vol. 8, nr 1, 219–237.
- McMorrow K., Roeger W., 2004, *The Economic and Financial Market Consequences of Global Ageing*, Springer Verlag.
- Mottaz C.J., 1986, *Gender Differences in Work Satisfaction, Work-related Rewards and Values and the Determinants of Work Satisfaction*, „Human Relations”, vol. 39, 359–78.
- Nilsson K., 2011, *Attitudes of managers and older employees to each other and the effects on the decision to extend working life*, [w:] R. Ennals, R.H. Salomon (red.), *Older Workers in a Sustainable Society*, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main.
- Piccolo R., Judge T.A., Takahashi K., Watanabe N., Locke E.A., 2005, *Core selfevaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction and happiness*, „Journal of Organizational Behavior”, nr 26, 965–984.
- Prskawetz A., Fent T., Guest R., 2008, *Workforce Ageing and Labour Productivity: The Role of Supply and Demand for Labour in the G7 Countries*, [w:] A. Prskawetz, D. Bloom, W. Lutz, (red.), *Population Aging, Human Capital Accumulation and Productivity Growth*, Population Council, New York.
- Rodriguez-Pose A., Maslouskaite K., 2012, *Can policy make us happier? Individual characteristics, Socio-economic factors and life satisfaction in Central And Eastern Europe*, „Cambridge Journal of Regions, Economy and Society”, vol. 5, nr 1, 77–96.
- Salvage A.V., Zeilig H., Tinker A., Askham J., 2005, *Facts and misunderstandings about pension and retirement age*, Department for Work and Pensions, Institute of Gerontology, King's College, London.
- Schultz D.P., Schultz S.E., 2008, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- SHARE Release Guide, 2.6.0. Wave 1 and Wave 2, (2013), zasób internetowy, [http://www.share-project.org/fileadmin/pdf\\_documentation/SHARE\\_guide\\_release\\_2-6-0.pdf](http://www.share-project.org/fileadmin/pdf_documentation/SHARE_guide_release_2-6-0.pdf), (dostęp: 15 czerwca 2014).
- Soja E., Stonawski M., 2012a, *Starzenie się populacji a poziom życia ludności*, [w:] J. Kurkiewicz (red.), *Demograficzne uwarunkowania i wybrane społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności w krajach europejskich* (s. 137–172), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Soja E., Stonawski M., 2012b, *Zmiany demograficzne a starsi pracownicy w Polsce z perspektywy podmiotów gospodarczych*, [w:] J. Kurkiewicz (red.), *Demograficzne uwarunkowania i wybrane społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się ludności w krajach europejskich* (s. 173–211), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A.A., 2000, *Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction*, „The Journal of Socio-Economics”, vol. 29, 517–538.
- Sowińska A., 2014, *Zadowolenie z pracy – problemy definicyjne*, [w:] „Studia Ekonomiczne”, nr 197, Wydawnictwo Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s. 45–56.
- Spector P.E., Fox S., 2005, *Counterproductive work behavior: Investigation of actors and targets*, APA Books, Washington.
- Springer A., 2011, *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*, „Problemy Zarządzania”, vol. 9, nr 4 (34), 162–180.
- Stanisz A., 2007, *Przystępny kurs statystyki. Tom 2. Modele liniowe i nieliniowe*. StatSoft, Kraków.

- Szmidt J. (red), *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+. Raport końcowy*, Akademia Leona Koźmińskiego, Millward Brown SMG/KRC, Warszawa.
- Van Praag B.M.S., Frijters P., Ferrer-i-Carbonell A., 2003, *The anatomy of subjective well-being*, „Journal of Economic Behavior and Organization”, vol. 51, 29–49.
- Von Bonsdorff M.E., 2009, *Intentions of early retirement and continuing to work among middle-aged and older employees*, School of Business and Economics, Jyväskylä.
- Westover, J.H., 2012, *A cross-national comparative analysis of job quality and perceived worker satisfaction: From Post and Neo-Fordist Perspectives*, „International Journal of Economics and Management Science”, vol. 2, nr 1, 13–24.
- Wiktorowicz J., 2014, *Wydlużenie aktywności zawodowej czy przejście na emeryturę? Studium mikroekonomiczne*, „Studia Demograficzne”, vol. 2, nr 166, 7–36.
- World Population Prospects, 2012, The 2012 Revision, zasób internetowy, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm> (dostęp: 15 czerwca 2015).

## DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION OF OLDER WORKERS IN POLAND

### ABSTRACT

The current study investigates the role of job satisfaction in the light of population ageing in European countries. By increasing employees' job satisfaction it is possible to counteract the consequences of labor force ageing and shrinking. In this context, this study aims to indicate factors that differentiate the level of job satisfaction of older workers in Poland. It also seeks to identify determinants of the greatest job satisfaction or lack of thereof. The analyzed factors include job characteristics and individual characteristics of employees. The study is based on data for Poland from the SHARE project. The analysis employs probit and logit models. Job characteristics that were found to determine job satisfaction, include support, recognition, salary, and opportunity to develop new skills. The most important individual determinants comprise physical health and living arrangement. The determinants of the greatest job satisfaction, among job characteristics, include first and foremost support and opportunity to develop new skills. With respect to individual characteristics, the most important determinants involve living arrangement, sex, and physical health. Lack of job satisfaction is determined first and foremost by salary, and next by recognition, opportunity to develop new skills, and physical and mental health.

**Keywords:** job satisfaction, older workers, ageing, Poland