

#16 (1) / 2015

CZASOPISMO INDEKSOWANE
NA LIŚCIE CZASOPISM
PUNKTOWANYCH MNiSW
(6 PKT., CZĘŚĆ B, NR 2062)

CZŁONKAMI REDAKCJI I
RADY NAUKOWEJ SiE sĄ
UZNANI BADACZE Z POLSKI
I ZAGRANICY

MIĘDZYNARODOWE
STUDIA HUMANISTYCZNE /
SOCIETY AND EDUCATION.
INTERNATIONAL STUDIES IN
HUMANITIES

SPOŁECZEŃSTWO I EDUKACJA

ISSN: 1898-0171



HUMANUM

Institut Studiów Międzynarodowych
i Edukacji w Warszawie

16 (1) / 2015

SPOŁECZEŃSTWO I EDUKACJA

CZASOPISMO INDEKSOWANE
NA LIŚCIE CZASOPISM
PUNKTOWANYCH MNiSW
(6 PKT., CZĘŚĆ B, NR 2062)

CZŁONKAMI REDAKCJI I
RADY NAUKOWEJ SIĘ SĄ
UZNANI BADACZE Z POLSKI
I ZAGRANICY

MIĘDZYNARODOWE
STUDIA HUMANISTYCZNE /
SOCIETY AND EDUCATION.
INTERNATIONAL STUDIES IN
HUMANITIES

SPOŁECZEŃSTWO I EDUKACJA

KOLEGIUM REDAKCYJNE | Editorial boards:

Paweł Stanisław Czarnecki –
Redaktor Naczelny / Chief Editor

Dorota Wójcik-Kośla
– Sekretarz redakcji / Assistant editor

REDAKTORZY NAUKOWI TEMATYCZNI | Section Editors:

dr hab. Małgorzata Dobrowolska

**ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW STARZEJĄCEGO SIĘ
SPOŁECZEŃSTWA**

RADA NAUKOWA | Scientific Council:

Henryk Bednarski – Przewodniczący / Chairman

Josef Polacko – wiceprzewodniczący / vice-chairman

Wojciech Słomski – wiceprzewodniczący / vice-chairman

Bazyli Nazaruk – sekretarz naukowy / scientific secretary

REDAKTORZY JĘZYKOWI | Language Editors:

Tamara Yakovuk – język rosyjski, tiyakovuk@yandex.ru

Jaroslava Kmecova – język czeski i słowacki,
jaroslava.kmecova@dare.sk

Ramiro Delio Borges de Meneses - język, angielski, hiszpański i portugalski, borges272@gmail.com

Marcin Shaviel – język polski, marcin.szawiel@wp.pl

Martin Laczek – język angielski, martin.laczek@yahoo.co.uk

Jurij Kariagin – język ukraiński, yuriy.karyagin@gmail.com

REDAKTOR STATYSTYCZNY I TECHNICZNY | Statistical

Editor: Fedir Nazarchuk, fedornaz@gmail.com

CZŁONKOWIE / Members:

Jewgenij Babosov, Pavol Dancak, Kazimierz
Doktór, Anatolij Drabowski, Rudolf Dup-
kala, Sergiej Gawrow, Vasili Gricenko, Jurij
Kariagin, Natalia Kutuzowa, Ella Libanowa,
Mariola Lemounier, Ramiro Delio Borges de
Meneses, František Mihina, Andrzej Misiólek,
Zdzisław Nowakowski, Walery Nowikow,
Michajło Popławskij, Olena Pierelomova,
Jurij Reznik, Kiril Rozłogow, Wanda Rusiec-
ka, Aleksandr Stiepanow, Stanislav Stolarik,
Marek Storoška, Ireneusz Światała, Maciej
Tanaś, Walentyn Wandyszew, Anna Wawr-
zonkiewicz-Słomska, Nonna Zinowiewa, Josef
Suvada, Ivica Gulasova, Vladimir Krcmery,
Irena Piskorova, Daniel West, Nella Nyczka-
ło, Ivan Grischenko, Irina Ignatieva, Vasil
Kremen, Alexander Belohalvek, Peter Vojcik.

Wersja pierwotna (referencyjna)
czasopisma to wersja drukowana. /
*The original (reference) version of the
journal is printed.*

Lista recenzentów | *List of reviewers:*

Lista recenzentów
znajduje się na stronie
www.studiahumanistyczne.pl

Adres redakcji i wydawcy | Publisher: **Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum**,
ul. Złota 61, lok. 101, 00-819 Warszawa www.humanum.org.pl / Printed in Poland

© Copyright by The authors of individual text

Wszystkie nadsyłane artykuły naukowe są recenzowane. Procedura recenzowania artykułów, zapora ghostwriting oraz zasady przygotowywania tekstów i instrukcje dla autorów znajdują się na stronie internetowej czasopisma <http://humanum.org.pl> w zakładce Czasopisma / *All articles are peer reviewed. The procedure for reviewing articles, and the Guide for Authors can be found on the website of the journal (<http://humanum.org.pl>)*

Korekta artykułów zamieszczanych w czasopiśmie
wykonywana jest przez Autorów periodyku / Proofreading by authors.

16 (1) / 2015



Spis treści

- HANNA PRZYBYŁA-BASISTA** Konflikty rodzinne pomiędzy 7
dorosłym rodzeństwem o opiekę nad
starzejącymi się rodzicami a mediacje rodzinne
- MARIA ZRAŁEK, ALDONA FRĄCZKIEWICZ-WRONKA** Ocenajakości 21
usług straży miejskiej w opinii osób starszych
- ELŻBIETA DANUTA NIEZABITOWSKA** Wyzwania badawcze 35
w architekturze w świetle problemów
starzejącego się społeczeństwa.
Ze szczególnym uwzględnieniem środowiska
zamieszkania
- ANNA WZIĄTEK-STĄSKO** Wiek kluczowym wyróżnikiem 47
różnorodności pracowników- implikacje
dla motywowania
- MARIANNA DĄBROWSKA-WNUK, YVONA WOŹNIAKOVÁ** Wizerunek 61
starości w percepcji osób w okresie dorastania
i późnej dorosłości. Analiza wybranych
uwarunkowań społeczno-demograficznych
- ANNA SZEWCZENKO** Przestrzeń personalna seniora 75
w środowisku instytucjonalnym
- MAŁGORZATA DOBROWOLSKA, AGNIESZKA LABUS** Praca, nauka, 85
czas wolny jako trzy determinanty odnowy
przestrzeni miast europejskich w XXI wieku
w kontekście starzenia się społeczeństwa - zarys
problemu i koncepcja badań

| | |
|--|------------|
| MACIEJ JANOWSKI Międzypokoleniowa nieadekwatność obrazu reakcji emocjonalnej jako potencjalne źródło nieporozumień | 99 |
| MAŁGORZATA CHRUPAŁA-PNIAK, DAMIAN GRABOWSKI, AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA Etyka pracy i motywacja do pracy osób z różnych grup wiekowych – podobieństwa i różnice | 107 |
| AGNIESZKA FORNALCZYK, KATARZYNA GODERSKA Czy prospołeczność i postawa wobec whistleblowingu w organizacjach zmienia się z wiekiem pracowników? – raport z badań | 119 |
| ADAM BUCZKOWSKI Seksualność osób starych w dyskursie eksperckim | 131 |
| KATARZYNA DURNIAT Doświadczenie mobbingu przez najstarszą grupę pracowników – charakterystyka zjawiska | 145 |
| JAGODA STOMPÓR-ŚWIDERSKA Satysfakcja zawodowa dojrzałych pracowników i jej konsekwencje dla starzejącego się społeczeństwa – empiryczne badania pielęgniarek 50+ | 157 |
| DOMINIK ADAMEK, BARBARA KOŻUSZNIK, ANITA POLLAK, BARBARA SMORCZEWSKA, MATEUSZ PALIGA PraktykiHR organizacji jako szansa celowego rozwoju własnego potencjału dla pracowników w różnym wieku | 169 |
| ANITA POLLAK, MAŁGORZATA CHRUPAŁA-PNIAK, MONIKA SULIMOWSKA-FORMOWICZ, BARBARA KOŻUSZNIK, PATRYCJA RUDNICKA Różnice pokoleniowe w zakresie postrzegania regulacji wpływu w zespole pracowniczym – raport z badań | 181 |
| DOMINIKA OCHNIK, RENATA ROSMUS, ADAM PAWLAK Wybrane czynniki dobrostanu psychicznego kobiet po 50. roku życia | 191 |

| | | |
|--|---|------------|
| ANNA LUBRAŃSKA | Organizacja pracy i polityka personalna w polskich firmach w ocenie przedstawicieli różnych grup wiekowych | 203 |
| AGATA CHUDZICKA-CZUPAŁA, KATARZYNA POPIOŁEK, AGNIESZKA ŁYŹNICKA | Starość – radość czy nie radość? Społeczne, kulturowe i indywidualne uwarunkowania dobrostanu ludzi starszych | 215 |
| JOANNA KUCHARIEWICZ | Psychologiczne aspekty procesu adaptacji do starości – kierunki badań | 227 |
| AGNIESZKA NIEZNAŃSKA, DANIELA KURCZABIŃSKA – LUBOŃ, DARIUSZ LUBOŃ | Czynniki medyczne i psychologiczne wpływające na stan psychiczny pielęgniarek z długoletnim stażem pracy | 237 |
| MICHAŁ NACZYŃSKI, ANNA PYSZKOWSKA | Postawymłodzieży licealnej i akademickiej wobec osób starszych | 243 |
| AGNIESZKA KOŁODZIEJ-DURNAŚ | Pracownicy-seniorzy a kultura organizacyjna | 253 |
| EWA RZECHOWSKA, MONIKA DACKA | Uprogustarości: kierunki przyszłych aktywności osób 50+ | 263 |
| MARTA STASIŁA-SIERADZKA, ELŻBIETA TURSKA | Satysfakcja z pracy a tożsamość organizacyjna w karierach linearnych w obliczu zmian demograficznych na rynku pracy | 281 |
| MAŁGORZATA DOBROWOLSKA, AGNIESZKA LABUS | Nowe potrzeby mieszkaniowe starzejącej się ludności – zarys problemu | 297 |



Hanna Przybyła-Basista

Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka i Badań nad Rodziną
w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach
E-mail: przybyla@us.edu.pl

Konflikty rodzinne pomiędzy
dorosłym rodzeństwem o opiekę nad
starzejącymi się rodzicami a mediacje
rodzinne / *Family conflicts among adult
siblings concerning caregiving to older parents
and family mediation*

Abstract

The objective of this paper is to present an overview of the literature on conflicts between adult siblings concerning caregiving to elderly parents. Aging process of parents involves a lot of new issues, decisions and can bring the best or the worst in sibling relationships. Potential sources of conflicts may emerge from the lack of clarity in families as to who and to what extent is supposed to give support to aging parents. The perspective of long time caregiving to older parents may for many adult children be hard to imagine and difficult to render. The intergenerational solidarity paradigm was used as a conceptual framework in explanation of motivation of adult siblings to support their older parents and successfully resolve all conflicts. The article concludes with a recommendation of using family mediation as a valuable method of conflict resolution between adult siblings concerning caregiving to older parents.

Key words: older parents, intergenerational solidarity, caregiving, support, conflicts, adult siblings, family mediation

1. WPROWADZENIE

Badacze zajmujący się problematyką jakości życia ludzi w wieku senioralnym podkreślają m.in. wagę takich czynników jak: posiadanie dobrych relacji społecznych, pomoc i wsparcie, życie we własnym domu, poczucie bezpieczeństwa, posiadanie dobrego zdrowia, możliwość poruszania się, posiadanie wystarczającej sumy pieniędzy na zaspokojenie potrzeb, cieszenie się życiem i poczucie niezależności oraz kontroli nad swoim życiem (Gabriel i Bowling, 2004: 675). Pogłębione wywiady z ludźmi starszymi w wieku 65 do 80 lat ukazały, jak istotne

z ich punktu widzenia są relacje z rodziną, przyjaciółmi, sąsiadami. Z perspektywy ludzi starszych jakoś życia podnoszą: regularne i bezpośrednie kontakty z rodziną, dobre, emocjonalnie wspierające i pełne miłości relacje z dziećmi, wnukami, bliskimi krewnymi, poczucie troski ze strony bliskich i zapewnienia, że gdyby pojawiły się problemy zawsze otrzymają pomoc (Gabriel i Bowling, 2004: 678-679). Podobne wyniki raportują także inni badacze ukazując, że dla ludzi starszych życie we własnym domu oraz posiadanie dobrych relacji społecznych, szczególnie w kontekście pojawienia się poważnych chorób, ma podstawowe znaczenie dla poczucia dobrostanu (Netuveli i Blane, 2008: 117). Jakość życia osób w wieku senioralnym w dużej mierze zależy od warunków środowiskowych.

Powstaje zatem pytanie, jak przedstawia się perspektywa zapewnienia opieki ludziom starszym przez ich najbliższych. Z różnych doniesień wynika, że wydluzanie się życia ludzi starszych powoduje większe zobowiązania dla ich dzieci. Na przykład, dorosłe dzieci w wieku średniej dorosłości mogą poświęcić więcej lat na opiekę nad swoimi starzejącymi się rodzicami aniżeli na opiekę nad swoimi dziećmi (Bookman i Kimbrel, 2011: 119). Perspektywa wieloletniej opieki nad starszymi rodzicami może być dla wielu dorosłych dzieci trudna do wyobrażenia i realizacji. W wielu rodzinach toczą się dialogi pomiędzy dorosłym rodzeństwem często przegradzające się w spory rodzinne o losy starzejących się rodziców, opiekę nad nimi, środowisko, w którym mają przebywać. Dorosłe dzieci mają często odmienne zdania na temat tego, co jest dobre i potrzebne dla ich starych rodziców. Pojawiają się pytania, jaką rolę mają spełniać dzieci w okresie jesieni życia swoich rodziców oraz za co mają wziąć odpowiedzialność. Jedno z dorosłych dzieci może argumentować: „Mama powinna zamieszkać w domu opieki (spokojnej starości), gdzie w każdym momencie może otrzymać właściwą pomoc, kiedy będzie jej potrzebowała”, podczas gdy drugie dorosłe dziecko jest przeciwnego zdania: „W żadnym wypadku! Mama powinna pozostać w swoim domu. Starych drzew się nie przesadza. Gdybyśmy tylko jej pomogli, mogłoby to całkiem dobrze funkcjonować!”. Ten dialog często nie kończy się porozumieniem, a każda ze stron pozostaje przy swoim stanowisku. Relacje pogarszają się a starzejący się rodzice mogą myśleć: „Dlaczego Wy dzieci nie możecie się porozumieć? Nie po to wychowywaliśmy Was, abyście teraz prowadzili kłótnie rodzinne”.

Czy jest możliwa pomoc rodzinom uwikłanym spory o opiekę? Wydaje się, że taką pomocną interwencją mogłyby być mediacje rodzinne jako metoda rozwiązywania konfliktów, która na świecie doczekała się aplikacji w wielu obszarach konfliktów rodzinnych. W Polsce nie istnieje jeszcze tego rodzaju praktyka, toteż nikt nie składa takich ofert skonfliktowanym członkom rodzin. A przecież nie rozwiązany bądź źle rozwiązany konflikt pomiędzy rodzeństwem będzie miał swoje długoterminowe konsekwencje, często przekładając się na złe relacje i konflikty wewnątrzrodzinne rozciągające się na następne pokolenia.

W niniejszym artykule postawiono sobie za cel z jednej strony przeanalizowanie potencjalnych źródeł konfliktów pomiędzy dorosłym rodzeństwem dotyczących sporów o opiekę nad starszymi rodzicami oraz koncepcji motywacji do udzielania wsparcia starszemu pokoleniu, a z drugiej strony przedstawienie mediacji rodzin-

nych jako środka wykorzystywanego w wielu krajach do pomocy w rozwiązywaniu tego rodzaju spraw.

2. WSPARCIE DLA STARZEJĄCYCH SIĘ RODZICÓW W ŚWIELE WYNIKÓW BADAŃ

Rozpocznijmy od pytania: na kogo może liczyć stary rodzic i jak wygląda wsparcie dla osób w wieku senioralnym w świetle wyników badań empirycznych. Otóż, z badań H. Liberskiej (2015) wynika, że osobom pozostającym w związkach małżeńskich łatwiej o deklarację udzielenia opieki i odpowiedzialność za pomoc okazywaną starzejącym się rodzicom w porównaniu z osobami pozostającymi w związkach nieformalnych, kohabitacyjnych. Deklaracja ta nie budzi zdziwienia, bowiem w grupie par małżeńskich rodzice oraz teściowie zajmują centralną pozycję w sieci rodzinnej (Lee, Spitze i Logan, 2003: 396). W gorszej sytuacji będą więc rodzice dzieci, które nie sformalizowały swoich związków.

Odpowiedź na pytanie, kto pomaga starzejącym się rodzicom rysuje się następująco w świetle danych empirycznych:

- a) Jest bardziej prawdopodobne, że córki będą opiekowały się rodzicami niż synowie (Coward, Dwyer 1990; Wolf, Freedman i Soldo 1997: 109), co więcej córki z reguły włączają do opieki swoje dzieci (Wolf, Freedman i Soldo 1997: 109)
- b) Synowie stają się opiekunami tylko wówczas, gdy nie mają siostry (Horowitz 1985: 612).
- c) Kobiety kontaktują się i pomagają więcej swoim rodzicom niż teściom; przy czym u mężczyzn nie stwierdzono takich różnic (Lee, Spitze i Logan, 2003: 396).
- d) Córki, które są w bliskich relacjach ze swoimi rodzicami opartych na wymianie wsparcia emocjonalnego dostarczają więcej opieki i jest bardziej prawdopodobne, że rodzice posiadający problemy zdrowotne mogą liczyć na ich pomoc (Tolkacheva, van Groenou i van Tilburg, 2010: 755)
- e) Czas godzin opieki zmniejsza się, jeśli posiada się siostrę angażującą się również w opiekę (Wolf, Freedman i Soldo 1997: 102)
- f) Jeśli w rodzinie jest więcej niż jedno dziecko to decyzja o dawaniu opieki częściej jest podejmowana wspólnie (Wolf, Freedman i Soldo 1997: 102), zaś dorosłe dzieci dzielą się opieką między sobą włączając współmałżonka oraz profesjonalnych opiekunów (Tolkacheva, van Groenou i van Tilburg, 2010: 755)
- g) Jest bardziej prawdopodobne, że samotni rodzice (aktualnie bez partnera życiowego) otrzymają wsparcie od swoich dzieci (Tolkacheva, van Groenou i van Tilburg, 2010: 755) aniżeli wówczas, gdy oboje rodzice żyją i mieszkają razem
- h) Jeśli starsza osoba mieszka z synem lub córką – pozostałe dzieci dają mniej wsparcia (Lee, Spitze i Logan, 2003: 398)

Podsumowując, można stwierdzić, że w rodzinach istnieją pewne niepisane reguły, czy schematy dotyczące zasad opieki. O wiele częściej oczekuje się od dorosłej

kobiety podjęcia obowiązków opieki nad starzejącymi się rodzicami w porównaniu z oczekiwaniami wysuwanymi pod adresem mężczyzn. Tradycyjnie kobiety często są spostrzegane jako „strażnicy rodziny” działający jako spoiwo w rodzinach, organizujący spotkania, kontakty, dający opiekę w chorobie (Di Leonardo, 1987: 440; Lee, Spitze i Logan, 2003: 397). Z badań wynika też, że posiadanie większej liczby dzieci wiązało się z większą szansą na regularny kontakt przynajmniej z jednym dzieckiem (Grundy, Read, 2012: 743), a posiadanie przynajmniej jednej córki było ważniejsze dla rodziców niż liczba dzieci (Grundy i Read, 2012; 742).

Do ważnych czynników sprzyjających podejmowaniu opieki można zaliczyć bliskość zamieszkania (Lee, Spitze i Logan, 2003: 398). Istnieje pozytywny związek pomiędzy bliskością geograficzną miejsca zamieszkania dzieci a dobrostanem rodziców, w szczególności jest to ważne dla matek i ojców owdowiałych lub pozostających separacji (van der Pers, Mulder i Steverink, 2015; 524).

Znaczącą rolę dla decyzji o podejmowaniu opieki przez dorosłe dzieci odgrywają takie zasoby jak: dochody, wykształcenie oraz stan zdrowia dorosłych dzieci. Ważne są też takie charakterystyki starszych rodziców jak: wiek, status małżeński, zdrowie, warunki życiowe, płeć, które mogą mieć wpływ na otrzymywanie wsparcia od dzieci (Lee, Spitze i Logan, 2003: 398; Silverstein i Litwak, 1993: 258). Dorosłe dzieci pozostające w związkach małżeńskich muszą zdecydować, jak zrównoważyć kontakty z rodzicami obu stron (żony i męża) biorąc pod uwagę różnice w potrzebach wspierania rodziców i teściów. W grę wchodzi też współzawodniczące motywacje i poczucie odpowiedzialności za jakość swoich relacji z bliskimi oraz zaangażowanie w pracę (chodzi tu: o ochronę swojego własnego małżeństwa, pracę, zaspokajanie potrzeb własnych dzieci - Lee, Spitze i Logan, 2003: 397).

3. KONCEPCJE MOTYWACJI DO UDZIELANIA WSPARCIA RODZICOM W WIEKU SENIORALNYM

Zrozumienie motywacji dorosłych dzieci do udzielania wsparcia rodzicom wymagającym opieki jest ważne dla tak dla poszukiwania rozwiązań w gronie rodzinnym, jak i okazywania gotowości do podjęcia mediacji rodzinnych w sytuacji, gdy bezpośrednie rozmowy w gronie rodzinnym nie przynoszą oczekiwanych skutków.

Przegląd literatury wskazuje na użyteczność teorii solidarności międzypokoleniowej (*intergenerational solidarity*), które opierają się na różnych modelach zachowania. Kalmijn (2005) mówi o trzech teoriach udzielania wsparcia międzypokoleniowego. Pierwszą i najczęściej wymienianą jest teoria wymiany (bazująca w założeniach na teorii Homansa, Blau), gdzie wsparcie traktuje się jako formę wymiany będącą racjonalnym wyborem (np. najpierw rodzice nam pomagali w opiece nad dziećmi, a teraz my im pomagamy, kiedy się zestarzelili). Według drugiej teorii podstawą udzielania wsparcia jest altruizm i bezinteresowna postawa troski o dobro innych. W trzeciej konceptualizacji udzielanie wsparcia jest regulowane poprzez respektowanie określonych norm społecznych (Kalmijn; 2005). Chodzi tu o normy rodzinne skoncentrowane na solidarności międzypokoleniowej, wypełnianiu obowiązku wobec rodzica, spłaceniu długu wdzięczności przez

dzieci. Norma odnosząca się do rodziców głosi, że trzeba pozostać niezależnym tak długo, jak to możliwe „nie będąc ciężarem dla dziecka” (Kalmijn i Saraceno, 2008: 482-483).

Wsparcie międzypokoleniowe może dotyczyć różnych form wymiany. Między innymi chodzi tu o wymianę tzw. wsparcia praktycznego. W tym przypadku, wsparcie wzajemne może polegać na pomocy udzielanej przez dorosłe dzieci swoim rodzicom w prowadzeniu domu, troszczeniu się o nich, kiedy są chorzy lub niepełnosprawni. Jednocześnie to rodzice zapewniają pomoc swoim dorosłym dzieciom np. opiekując się wnukami. Jednym słowem chodzi o wzajemne usługi i ich wymianę. Z kolei, we wsparciu finansowym chodzi o pomoc finansową, której nawzajem udzielają sobie pokolenia (rodzice dają dzieciom pieniądze na kupno domu, wspomagają wnuki, przygotowują dzieciom spadek, zaś dzieci pomagają rodzicom). Kolejny rodzaj to wsparcie społeczne polegające na: odwiedzaniu rodziców, dawaniu porad, uwagi, zainteresowania, troski, opieki oraz udzielaniu wsparcia emocjonalnego. Ten rodzaj wsparcia jest niezwykle ważny i potrzebny dla budowania dobrostanu psychologicznego. Jednakże trzeba pamiętać, że sam kontakt dorosłych dzieci ze starszymi rodzicami, nawet ten bezpośredni (*face-to-face*) nie jest tym samym co dawanie wsparcia (Kalmijn; 2005; Kalmijn i Saraceno, 2008: 481).

Uwzględniając rozwojową perspektywę w teorii rodzin Bengston i Roberts (1991) przedstawili interesującą koncepcję solidarności międzypokoleniowej. W swojej koncepcji scharakteryzowali 6 specyficznych wymiarów wymian w relacjach międzypokoleniowych (por. rycina 1): (1) solidarność asocjacyjna (*associational solidarity*), (2) solidarność afektywna (*affectual solidarity*), (3) solidarność konsensualna (*consensual solidarity*), (4) solidarność normatywna (*normative solidarity*), (5) solidarność funkcjonalna (*functional solidarity*) oraz (5) solidarność strukturalna (*structural solidarity*).



Rycina 1. Teoria solidarności międzypokoleniowej – wymiary wymian w relacjach międzypokoleniowych (oprac. własne na podstawie: Bengston i Roberts, 1991 oraz Steinbach, 2012; Lowenstein et al., 2014).

Wszystkie zaprezentowane na rycinie 1 wymiary można scharakteryzować zarówno podając definicję ogólną, jak i szczegółowe wskaźniki empiryczne odnoszące się do określonych zachowań (Bengston i Roberts, 1991 oraz Lowenstein et al., 2014; Steinbach, 2012). I tak, **solidarność asocjacyjna** wiąże się z częstością i wzorami międzypokoleniowych interakcji (np. kontakty pomiędzy dorosłymi dziećmi a rodzicami odbywają się codziennie, raz na tydzień, *face-to-face*, telefonicznie, mailowo) oraz rodzajami podejmowanych wspólnie aktywności (rekreacja, spotkania przy specjalnych okazjach itp.). Z kolei, przejawem **solidarności afektywnej** jest stopień pozytywnych uczuć utrzymywanych pomiędzy członkami rodziny oraz stopień wzajemności tych uczuć, ze szczególnym uwzględnieniem wzajemności uczuć pozytywnych (takich jak: ciepło, bliskość, szacunek, zrozumienie, zaufanie, szacunek między członkami rodziny, tj. dorosłymi dziećmi, rodzicami, dziadkami i wnukami). **Solidarność konsensualna** oznacza stopień zgodności w zakresie uznawanych wartości, postaw i przekonań pomiędzy członkami rodziny (wewnątrzrodzinna zgodność, podzielenie wartości, postaw, przekonań). Wskaźnikiem może być postrzegane podobieństwo w tym zakresie pomiędzy członkami rodziny. **Solidarność funkcjonalna** wiąże się ze stopniem pomagania sobie wzajemnego i wymianą zasobów. Jej wskaźnikami może być: częstość wzajemnych wymian i okazywania sobie wzajemnej pomocy międzypokoleniowej, udzielanie wsparcia finansowego, instrumentalnego i emocjonalnego. Wymiana pomocy może dotyczyć: np. naprawy w domu, transportu, pomocy w obowiązkach domowych, w robieniu zakupów; pomocy przy realizacji zobowiązań osobistych oraz pomocy finansowej. **Solidarność normatywna** przejawia się w stopniu zaangażowania

żowania w wypełnianie ról rodzinnych i obowiązków rodzinnych. Wskaźnikiem może być stopień ważności rodziny i ról pokoleniowych, poczucie wypełniania obowiązków wobec rodziców (synowskich, córczynych – „*filial obligations*”). Mogą to ilustrować następujące przekonania: „Dorośle dzieci powinny mieszkać bliżej swoich starszych rodziców, aby móc oferować im pomoc” lub „Rodzicom należy się zwrot za poświęcenie i za to co zrobili dla swoich dzieci”. **Solidarność strukturalna** rozumiana jest jako sposobność rozwijania międzypokoleniowych interakcji wynikająca z bliskości geograficznej miejsca zamieszkania członków rodziny. Wskaźnikami mogą być: bliskość zamieszkania, liczba członków rodziny mieszkających w pobliżu, ich dostępność (zdrowie, płeć, wiek, status małżeński, zaangażowanie w pracę). Chodzi tu o pewne zależności wynikające ze struktury przestrzennej rodziny - im większa bliskość geograficzna tym większy stopień potencjalnej wzajemnej pomocy i wzajemnych wymian; duża odległość utrudnia interakcje (hamuje bądź powstrzymuje).

Opisane powyżej wymiary międzypokoleniowej solidarności stanowią podstawę wymian w obrębie rodziny na poziomie behawioralnym, afektywnym i poznawczym oraz strukturalną integrację, jednocześnie umożliwiając konceptualizację spójności rodziny (Lowenstein et al., 2014: 16). Interakcje rodzinne mogą wynikać zarówno z nieco mechanicznego pojmowania solidarności międzypokoleniowej o charakterze normatywnym, jak i pełnej zgodności na reguły wymiany opartej na normach, uczuciach oraz poczuciu podobieństwa pomiędzy członkami rodziny. W zależności od podstaw, na których opierają się interakcje międzypokoleniowe można przewidywać większe bądź mniejsze problemy rodzinne w sytuacji postępującego starzenia się rodziców zwłaszcza w kontekście choroby i utraty samodzielności.

4. OPIEKA NAD STARSZYMI RODZICAMI A WZROST NAPIĘCIA MIĘDZY RODZEŃSTWEM

Teoretyczne dyskusje nad międzypokoleniowymi relacjami toczą się wokół wciąż aktualnych pytań: „Dlaczego pewni rodzice i dzieci cieszą się bliskimi relacjami do późnej starości, a inni nie?” oraz „Co sprawia, że rodzina trzyma się razem i co wpływa na zmiany w obrębie spójności rodziny w cyklu życia?” (Steinbach, 2012: 94). Poszukiwanie odpowiedzi na te pytania jest ważne tak z badawczego, jak i praktycznego punktu widzenia.

Proces starzenia się rodziców może przynieść polepszenie lub pogorszenie relacji pomiędzy rodzeństwem. Potencjalne źródła konfliktów rodzinnych wynikają z niejasności, kto i na ile ma zaangażować się w pomoc dla rodziców z uwagi na rosnącą konieczność pomocy w pracach domowych (sprzątaniu, gotowaniu, ubieraniu, karmieniu, kąpielach, przyjmowaniu leków), zorganizowania wizyt u lekarzy, wyjścia na spacer, dokonania zakupów. Często zaznaczają się różnice w dostrzeganiu potrzeb rodziców: jak wiele opieki jest rzeczywiście potrzebne?, czy codzienna pomoc jest konieczna? kto ma wspierać rodziców?, gdzie i kiedy starzejący się rodzice mają się przeprowadzić? W tle pojawiają się też niejasności

dotyczące podziału majątku (jawne lub ukryte poglądy na temat potrzeby zabezpieczenia majątku).

Powyższe pytania często napotykają na trudności w przeprowadzeniu rzeczowej rozmowy. Jeśli taka sytuacja przeciąga się w czasie znika poczucie spójności i zgodności rodziny, a pomiędzy rodzeństwem pojawiają negatywne uczucia: wrogości, poczucia urazy, zawodu, zdrady, zranienia, zazdrości, a także poczucie bycia oszukanym, znalezienia się w pułapce, bycia kozłem ofiarnym. Sytuacja, gdy któreś z rodzeństwa przejmuje na siebie obowiązki opieki, podczas gdy inni tego nie robią rodzi poczucie nierównowagi (np. nierówności w opiekowaniu się, nierówności w ponoszeniu kosztów finansowania opieki nad rodzicami). Dynamika zmian rodzinnych intensyfikuje się w związku z pogłębianiem się choroby rodzica i utratą samodzielności. Można mówić o kilku fazach dostrzegania potrzeb niesienia pomocy rodzicowi oraz zmianach zachodzących w relacjach pomiędzy rodzeństwem. Fazy pomagania ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Fazy pomagania starszym rodzicom (oprac. własne na podstawie – Hare, 1995)

| FAZA POMAGANIA | DYNAMIKA RODZINNA |
|----------------|---|
| FAZA I | <ul style="list-style-type: none"> • początkowo większość dorosłych dzieci zaprzecza, że rodzice się starzeją; • następnie rodzeństwo stara się trzymać emocjonalnie razem; zaczynają częściej rozmawiać o tym, co się stanie z rodzicami w przyszłości |
| FAZA II | <ul style="list-style-type: none"> • później, gdy potrzeby rodziców w zakresie opieki zwiększają się, dzieci muszą się bardziej zaangażować się i wtedy zaczyna być jasne, które z dzieci zapewni większą opiekę |
| FAZA III | <ul style="list-style-type: none"> • w końcu rodzice wymagają jeszcze większej opieki i wówczas musi zostać podjęta decyzja: czy któreś z dzieci zabiera rodzica do siebie?, czy może ... dom spokojnej starości? |

Brak jedności pomiędzy rodzeństwem i współdziałania w opiekowaniu się rodzicem rodzi stres. To z rodzeństwa, które podjęło się opieki często uświadamia sobie (w sytuacji poważnych i przewlekłych chorób), że jest to nigdy nie kończąca się odpowiedzialność. Konflikty dotyczące odpowiedzialności za opiekę wynikają z nierównego podziału zadań oraz różnic w percepcji potrzeb starego rodzica i sposobów rozwiązania dylematów związanych z opieką (zapewnienie opieki w warunkach domowych vs. umieszczenie w placówce opiekuńczej z powodów „zdrowotnych i bezpieczeństwa” - por. Hare, 1995).

Możemy wyróżnić pięć typów opiekowania się rodzicami przez dorosłe dzieci (Hare, 1995: 2):

1. Pomoc rutynowa (*routine help*) – dorosłe dziecko zapewnia stałą, codzienną opiekę rodzicowi;
2. Pomoc wspierająca (*backup help*) - dorosłe dziecko nie jest rutynowo włączone w opiekę nad rodzicami, lecz można na nie liczyć w specjalnych okolicznościach (emocjonalne wsparcie oraz rzeczywistą pomoc okazuje wtedy, gdy zostanie poproszone przez rodzeństwo zapewniające pomoc rutynową);
3. Pomoc ograniczona (*limited help*) – pomoc rodzicowi jest udzielana w ograniczonym zakresie, bardzo ostrożnie. Np. brat może pozostawić większość spraw związanych z pomaganiem swojej siostrze, podczas gdy on zadeklaruje chęć wzięcia odpowiedzialności za zarządzanie finansami rodziców;
4. Pomoc sporadyczna (*sporadic help*) – jest to okazjonalna pomoc, udzielana wtedy, gdy wygodnie. Np. córka, która mieszkająca w innym mieście może utrzymywać na co dzień mały kontakt ze starym, słabym rodzicem, ale podczas wakacyjnej wizyty w domu rodziców może zaangażować się w pomoc;
5. 5. Dysocjacja/ odłączenie (*dissociation*) – dorosłe dziecko podejmuje decyzję, aby nie uczestniczyć w żadnej formie pomocy dla starego rodzica. Takie przypadki często są rezultatem długiej historii problematycznych relacji pomiędzy rodzicami a dzieckiem.

Opieka nad starszymi rodzicami powoduje często wzrost napięcia między rodzeństwem. Ponadto, samo opiekowanie się starzejącymi się rodzicami może być wysoce stresujące zwiększając ryzyko obniżenia się dobrostanu psychologicznego i fizycznego (Suitor et al., 2013). Wymówki rodzeństwa, które nie udziela pomocy w opiece sprowadzają się do następujących: „nie mam czasu”, „nie mam pieniędzy”, „nie mogę znieść widoku mamy takiej jak teraz”, „sami mamy problemy, nam też jest trudno”. W tej sytuacji jest zatem bardzo prawdopodobne, że relacje pomiędzy rodzeństwem staną się źródłem stresu podczas procesu opiekowania się starszymi rodzicami (Suitor et al., 2013).

5. MEDIACJE RODZINNE W KONTEKŚCIE STARZENIA SIĘ RODZICÓW I OPIEKI NAD NIMI

Mediacje rodzinne mogą być pomocne w podjęciu wielu trudnych decyzji rodzinnych. Ich zalety wynikają zarówno z możliwości holistycznego podejścia do bardzo złożonych problemów, które trzeba rozwiązać kompleksowo, jak i obecności neutralnej trzeciej strony, facylitującej i porządkującej proces komunikacji pomiędzy członkami rodziny. Według Christophera Moore (1996: 15) mediacje są interwencją w konflikt lub toczące się negocjacje podjętą przez akceptowaną trzecią stronę, która nie ma autorytatywnej władzy pozwalającej na podjęcie decyzji rozstrzygającej spór, lecz pomaga stronom w dobrowolnym osiągnięciu przez nie wzajemnie akceptowanego porozumienia w kwestiach spornych. Jak podkreśla Haynes (1994: 1) rozwiązanie trudnego problemu rodzinnego i osiągnięcie akceptowalnego dla wszystkich zainteresowanych stron rozwiązania pomaga utrzymać i kontynuować bliskie relacje pomiędzy członkami rodziny wciągniętymi w kon-

flikt. Krótko mówiąc, mediacje mogą służyć nie tylko pragmatycznym celom decyzyjnym ale również zachowaniu więzi rodzinnych, co czyni je niezwykle wartościową interwencją.

Rola mediatora polega na: ułatwianiu dyskusji, zadawaniu pytań klaryfikujących problemy, pomaganiu stronom w prowadzeniu konstruktywnej rozmowy opartej na zasadach aktywnego słuchania, identyfikowaniu jawnych i ukrytych potrzeb stron, kierowaniu dyskusją, pokonywaniu impasu w rozmowie, zachęcaniu stron do otwarcia się na poszukiwanie nowych rozwiązań (Larsen i Thorpe, 2006).

Podczas dyskusji mediacyjnej ujawniają się skrywane myśli i uczucia członków rodziny, które mogą stanowić konkurencyjne motywy wobec gotowości do podjęcia działania na rzecz starego, wymagającego opieki rodzica. Na przykład, chodzi tu o emocje o zabarwieniu negatywnym, lękowym („Nigdy nie myślałem, że będę musiał tak dużo angażować się w opiekę”) albo o przesady („Pisanie testamentu przyspieszy śmierć mamy”), bądź głęboko zakorzenione w danej relacji uprzedzenia powodujące zaburzenia komunikacyjne („Z nią/ nim i tak nie da się o niczym porozmawiać”). Czasem trudności w rozmowie wynikają z przytłoczenia zbyt wieloma sprawami, którymi należałoby się zająć (Larsen i Thorpe, 2006). I to powoduje inercję, zaniechanie jakiegokolwiek działania w przekonaniu, że tej rodziny i tak nie uda się zmobilizować do działania. Może też pojawić się obawa przed „byciem jeleniem” w rodzinie, w przypadku wykazania inicjatywy.

Zwołanie konferencji rodzinnej, która mogłaby być początkiem mediacji jest pewnym pomysłem na przełamanie toczących się niekorzystnie spraw. Sprawy, którymi należałoby się zająć podczas mediacji to (Larsen i Thorpe, 2006: 300-303; Taylor, 2002: 390):

1. Decyzje dotyczące miejsca zamieszkania rodzica i odpowiedzialności za codzienną opiekę – czy rodzic ma pozostać w swoim własnym domu (samodzielnie funkcjonując lub z zapewnieniem pomocy), czy raczej miałby zmienić miejsce zamieszkania na dom opieki, w którym może liczyć na profesjonalną pomoc? Dyskusje koncentrują się wokół kwestii podziału obowiązków związanych z opieką. Rozważania wokół tego tematu mogą ujawnić różne stanowiska. Na przykład, dorosłe dzieci mieszkające daleko od rodziców mogą nie rozumieć potrzeby zmiany dotychczasowej sytuacji rodzica, a nawet potrzeby włączenia usług pielęgnacyjnych, opieki, pomocy przy prowadzeniu domu.
2. Decyzje związane z koniecznością podjęcia natychmiastowej decyzji o dalszej opiece spowodowanej gwałtownym załamaniem się zdrowia starego rodzica (kryzys wynikający z nagłej choroby – np. udaru mózgu, złamania kończyny).
3. Decyzje dotyczące leczenia i opieki medycznej – jaka pomoc medyczna jest potrzebna? Czy wystarczą badania podstawowe czy należy podjąć starania o zaawansowaną diagnostykę? Jaki typ leczenia będzie możliwy, optymalny, dostępny? Na ile możemy i chcemy zaangażować się w pomoc? Zarówno nagłe załamanie zdrowia (np. zabieg operacyjny, złamanie nogi, udar), jak i powolny proces rozwijającej się choroby (jak np. demencja) wystawia rodzinę na próbę wówczas, gdy nie są gotowi, by podejmować takie decyzje.

4. Decyzje finansowe – dotyczące kosztów opieki: „Ile pieniędzy potrzeba?”; „Kogo trzeba zaangażować?”
5. Decyzje majątkowe – podjęcie kroków prawnych w kierunku uregulowania kwestii spadkowych, testamentu, podziału majątku. Te tematy często paraliżują rozmówców. Przykładowe pytania - kto powinien zamieszkać w domu rodziców, czy dom sprzedać? – są kluczowe dla jasności relacji w rodzinie.

W rozmowach mediacyjnych pomiędzy rodzeństwem pojawiają się też często różne inne skrywane do tej pory konflikty, jak na przykład: „Mama ciebie bardziej kochała”. Ich wentylacja jest konieczna, by móc potem dalej negocjować i opierać decyzje na zasobach oraz możliwościach zapewnienia opieki przez każde z rodzeństwa (Larsen i Thorpe, 2006: 302). Innym ważnym wątkiem rozmowy mogą być trudności z przyjęciem nowej wizji odwróconych ról w rodzinie („*complicated role reversals*”), kiedy to rodzice stają się dziećmi, a dzieci stają się rodzicami (Larsen i Thorpe, 2006: 299). Jeśli takie tematy pojawią się w początkowej fazie rozmów to ich rozważenie stanowi warunek konieczny do podjęcia dalszych kroków w rozmowach mediacyjnych.

Co stanowi specyfikę, a nawet wyzwanie w tego rodzaju mediacjach? Przede wszystkim fakt, że wiele stron jest wciągniętych w podejmowanie decyzji, że rzadko może być rozważana tylko jedna sprawa, a najczęściej regulowanie jednych spraw jest powiązane z innymi obszarami życia osoby starszej. Trudności w porozumiewaniu się podczas mediacji są też wynikiem zbyt długiego czekania, odkładania w czasie rozmów rodzinnych, zwlekania. Taktyki te doprowadziły w końcu do rzeczywistego kryzysu w sposobie podejmowania decyzji. Moment rozpoczęcia rozmów jest więc z jednej strony obciążony dużym napięciem, presją („coś jednak trzeba w końcu zrobić”), a z drugiej strony wiąże się ze specyficzną historią interakcji rodzinnych (nieporozumień, niezrozumienia się, przesądów, uprzedzeń, okopania się w swoim stanowisku, braku planowania, braku rzeczowych informacji na temat dostępnych usług i pomocy w zakresie opieki nad osobą starszą – por. Larsen i Thorpe, 2006: s. 296-297).

6. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Historie rodzin często skrywają tajemnice wiążące się z uwikłaniem dorosłych dzieci w konflikty na tle narastających problemów związanych z opieką nad starszymi się rodzicami. Niewłaściwie rozwiązane problemy pozostają stałym i nieprzemijającym źródłem konfliktów obecnym tuż pod powierzchnią i aktywizującym się, kiedy członkowie rodziny wchodzi z sobą w interakcje i próbują podjąć decyzje (Gentry, 2001; Larsen i Thorpe, 2006). Rodzinne próby współdziałania mogą w takich warunkach zakończyć się nieporozumieniami lub oskarżeniami (Larsen i Thorpe, 2006: 294). Nie ułatwia to rodzinie wejścia w fazę przejściową wywołaną kryzysem wynikającym z pogorszenia się stanu zdrowia i rosnącej zależności osoby starszej od swoich opiekunów.

W kontekście konfliktów na tle opieki nad starszymi rodzicami ważne wydaje się zrozumienie procesów zachodzących pomiędzy rodzeństwem. Jest to ważne, ponieważ siostry/ bracia są tymi osobami, od których naturalnie można byłoby

oczekiwać wsparcia – kiedy tak się nie dzieje, relacje między rodzeństwem stają się źródłem dodatkowego stresu (Suitor i in., 2013).

Mediacje rodzinne mogłyby nie tylko stworzyć szansę na wypracowanie racjonalnych zasad podziału opieki nad starszym rodzicem, ale także zapobiec kryzysowi w relacjach między rodzeństwem. Należy przy tym zdawać sobie sprawę z braku gotowości większości rodzin do otwarcia tak delikatnych problemów rodzinnych. W przekonaniu wielu badaczy procesu mediacji (np. R. Benjamina, B. Mayera) źródła oporu mają korzenie społeczno-kulturowe i trzeba byłoby zarówno lepiej je zrozumieć, jak i rozpocząć edukację społeczeństwa promując mediacje rodzinne w odniesieniu do różnego rodzaju konfliktów rodzinnych (Przybyła-Basista, 2011).

Mediacje rodzinne stanowią wartościową propozycję interwencji umożliwiającej rozwiązywanie konfliktów, ale nie jest to metoda uniwersalna, którą zaaprobuje wszystkie rodziny. Takich metod po prostu nie ma. Jednakże, wiele rodzin uczestniczących w mediacjach jest przekonanych o wyniesionych korzyściach. Wprawdzie raporty z badań w obszarze konfliktów, które są przedmiotem zainteresowania w tym artykule są skromne, to jednak istnieją dobrze udokumentowane badania nad skutecznością mediacji rodzinnych w innych obszarach spraw konfliktowych (np. konfliktach pomiędzy rodzicami o opiekę, kontakty, podział kosztów utrzymania dzieci po rozwodzie – por. artykuł na temat skuteczności i satysfakcji stron z udziału w mediacjach rodzinnych - Przybyła-Basista, 2015).

Pozostaje postawić jeszcze jedno pytanie, kto miałby promować mediacje w konfliktach pomiędzy dorosłym rodzeństwem o opiekę nad starym rodzicem? Odpowiedź wiąże się z przełamaniem pewnych stereotypów. O tych konfliktach rodzinnych bowiem głośno nie wypada mówić. Niemniej, warto byłoby poszukiwać sprzymierzeńców idei mediacji. Nasuwają się tu przede wszystkim stowarzyszenia i fundacje działające na rzecz ludzi starych i starzejącego się społeczeństwa. Ponadto, dobrym miejscem do zaszczepiania idei mediacji wydają się też uniwersytety trzeciego wieku, zarówno jak chodzi o zachęcanie do otwierania tych kwestii w swoich rodzinach, jak i edukowanie innych (rodzin, znajomych, przyjaciół). Przede wszystkim jednak, ważną rolę w edukacji społeczeństwa mogłaby odegrać kampania społeczna otwierająca ludzi na problem podejmowania tematów trudnych w rodzinach i wskazująca na użyteczność metody mediacji rodzinnych. Zachęcanie ludzi do podejmowania prób konstruktywnego rozwiązywania konfliktów rodzinnych o opiekę nad starszą osobą należałoby powiązać z informacją, gdzie można poszukiwać poradnictwa w tym zakresie oraz mediacji. Można tu myśleć o poradnictwie i mediacjach prowadzonych przy instytucjach opieki społecznej (ośrodkach opieki społecznej), ośrodkach interwencji kryzysowej, samorządach przyjaznych seniorom, fundacjach działających na rzecz starzenia się i stowarzyszeniach pozarządowych oraz praktyce prywatnej zajmującej się oferowaniem pomocy psychologicznej, w tym mediacyjnej.

LITERATURA

1. Bengtson V.L, Roberts R.E.L. Intergenerational solidarity in aging families: An example of formal theory construction, „Journal of Marriage and Family” vol. 53, 1991, s. 856-870.
2. Bookman A., Kimbrel D. Families and elder care in the twenty-first century, „The Future of Children” vol. 21, nr 2, 2011, s. 117-140.
3. Coward R., Dwyer J.W. The association of gender, sibling network composition, and patterns of parent care by adult children, „Research on Ageing” nr 12, 1990, 158-181.
4. Di Leonardo M., The female world of cards and holidays: Women, families, and the work of kinship, „Signs: Journal of Culture and Society” nr 12, 1987, s. 440-453.
5. Gabriel Z., Bowling A. Quality of life from the perspectives of older people, „Ageing & Society”, nr 24, 2004, s. 675-691.
6. Gentry D.B., Resolving middle-age sibling conflict regarding parent care, „Conflict Resolution Quarterly” vol. 31, 2001, s. 31-47.
7. Grundy E., Read S. Social contacts and receipt of help among older people in England: Are there benefits of having more children? „Journals of Gerontology” Series B: Psychological Sciences and Social Sciences vol. 67, nr 6, 2012, s. 742-754.
8. Hare J., Sharing the responsibilities of parent care: Sibling relationships in later life, Oregon State University, November 1995, <https://catalog.extension.oregon-state.edu/ec1458>.
9. Haynes J.M., The fundamentals of family mediation, New York: 1994.
10. Horowitz A., Sons and daughters as caregivers to older parents: Differences in role performance and consequences, „The Gerontologist” vol. 25, nr 6, 1985, s. 612-617.
11. Netuveli G., Blane D., Quality of life in older ages, „British Medical Bulletin” nr 85, 2008, s. 113-126.
12. Kalmijn M., Intergenerational solidarity: A review of three theories and their evidence, 2005, <http://www.nkps.nl/Downloads/Intergenerational%20solidarity%20overview.pdf>.
13. Kalmijn M., Saraceno C., A comparative perspective on intergenerational support. Responsiveness to parental needs in individualistic and familialistic countries, „European Societies” vol. 10, nr 3, 2008, s. 479-508.
14. Larsen R., Thorpe C., (2006). Elder mediation: Optimizing major family transitions, „Marquette Elder’s Advisor” vol. 7, nr 2, 2006, s. 293-312.
15. Liberska H., Życie „w pojedynkę” a życie „w parze” – więcej różnic czy podobieństw? (referat), XXIV Ogólnopolska Konferencja Psychologii Rozwojowej pt. „Rozwój autonomii i podmiotowości człowieka w dobie globalizacji”, Warszawa, dn. 1-3.06.2015, Uniwersytet Kardynała Wyszyńskiego w Warszawie.
16. Lowenstein A., Katz R., Prilutzky D., Mehlhausen-Hassoen D. The intergenerational solidarity paradigm, w: Ageing, intergenerational relations, care systems and quality of life – an introduction to the OASIS project, red. S.O. Daatland, K. Herlofson, Norwegian Social Research, NOVA Rapport 14/01, 2014, http://www.hioa.no/asset/4372/1/4372_1.pdf.
17. Lee E., Spitze G., Logan J.R., Social support to parents-in-law: The interplay of gender and kin hierarchies, „Journal of Marriage and Family” vol. 65, 2003, s. 396-403.
18. Moore C.W., The mediation process. Practical strategies for resolving conflict. San Francisco: 1996.
19. Przybyła-Basista H., *Akceptacja mediacji jako formy rozwiązywania konfliktów rodzinnych*, „Chowanna” vol. 37, nr 2, 2011, s. 251-278.
20. Przybyła-Basista H., Co oznacza skuteczność i satysfakcja stron z udziału w mediacjach rodzinnych? w: Konflikty społeczny w perspektywie socjologicznej i pedagogiczno-psychologicznej, red. D. Borecka-Biernat i M. Cywińska, Warszawa: 2015.

21. Silverstein M., Litwak E., A task-specific typology of intergenerational family structure in later life, „The Gerontologist” vol. 33, 1993, s. 258-264.
22. Steinbach A., Intergenerational relations across the life course, „Advances in Life Course Research” vol. 17, 2012, s. 93-99.
23. Suitor J.J., Gilligan M., Johnson K., Pillemer K., Caregiving, perceptions of maternal favoritism, and tension among siblings, „The Gerontologist” 2013, doi: 10.1093/geront/gnt065.
24. Taylor A., The handbook of family dispute resolution: Mediation theory and practice. San Francisco: 2002.
25. Tolkacheva N., van Groenou M.B i van Tilburg T., Sibling influence on care given by children to older parents, „Research on Ageing” vol. 32, nr 6, 2010, 739-759.
26. Wolf D.A., Freedman V., Soldo B.J., The Division of Family Labor: Care for Elderly Parents, „The Journal of Gerontology” Series B, vol. 52B, 1997, s. 102-109.
27. Van der Pers M., Mulder C.H., Steverink N. Geographic proximity of adult children and the well-being of older persons, „Research on Ageing” vol. 37, nr 5, 2015, 524-551.



Maria Zrałek

Wyższa Szkoła Humanitas Sosnowiec
E-mail: maria.zralek@humanitas.edu.pl

Aldona Frączkiewicz-Wronka

Wyższa Szkoła Humanitas Sosnowiec
E-mail: afw@ue.katowice.pl

Ocena jakości usług straży miejskiej
w opinii osób starszych / *Evaluation of the
quality of municipal police services in the opinion
of the elderly*

Abstract

The sense of security is one of the basic human needs being taken in consideration while evaluating physical environment. For instance, the choice of place of residence is determined by its perception as a safe area where peace and shelter can be found. Security is also one of the key elements affecting the assessment of the quality of life. Such a significant perception of security as autotelic value is reflected in constitutional norms, in which it is clearly stated that one of constitutional duty of the state is to set up and improve institutions aimed at meeting this need. The state, in order to accomplish tasks specified in the Constitution, creates various institutions activities of which are aimed at building a sense of security among the residents of the given area. One of such organisations is the municipal police, being uniformed formation of self-government established by the municipal council for the protection of public order in its territory.

Keywords: security, safe area, quality of life, municipal police, servqual

WSTĘP

Naturalnym jest, że często o wyborze miejsca zamieszkania decyduje postrzeganie go jako bezpiecznego terenu, w którym można znaleźć spokój i schronienie a poczucie bezpieczeństwa wpływa na ocenę jakości życia (Jabkowski 2008:77). Bezpieczeństwo jako cel działania państwa znalazło odzwierciedlenie w konstytucyjnej normie prawnej, w której wskazano obowiązki w zakresie organizowania i doskonalenia instytucji nakierowanych na zaspokajanie tej potrzeby. Oznacza to konieczność zabezpieczenia środków na funkcjonowanie, stałą ewaluację i podejmowanie działań nakierowanych na poprawę systemu reagowania w ramach którego należy chronić społeczeństwo przed konsekwencjami

działania zarówno sił natury jak i aktywności ludzkiej. Państwo wypełniając wskazane w konstytucji zadania tworzy – poprzez delegowanie swoich uprawnień na podmioty niższego szczebla - różnorodne instytucje, w tym między innymi straż miejską.

UWARUNKOWANIA SPOŁECZNE FUNKCJONOWANIA OSOBY STARSZEJ W ŚRODOWISKU BYTOWYM

W Polsce, przez ostatnie dwie dekady, system zabezpieczenia społecznego dla seniorów był głównie programowany przez pryzmat ochrony sytuacji materialnej i zapewnienia bytu w ramach systemu świadczeń emerytalnych, ewentualnie rentowych. W mniejszym stopniu w systemie bezpieczeństwa społecznego rozwijane były usługi, które są niezbędne z punktu widzenia zapewnienia osobom starszym ich praw socjalnych. Potwierdzeniem tej ostatniej tezy jest między innymi obserwowany deficyt usług publicznych i społecznych adresowanych do osób starszych. Oczywistym jest stwierdzenie, że wzrost populacji starszych osób rodzi skutki odczuwane przez całe społeczeństwo i rzutuje na gospodarkę, stosunki społeczne i kulturalne danego państwa. Większość krajów Europy, w tym również Polskę, problem ten dotyka na tyle istotnie, iż podmioty władzy państwowej intensyfikują prace nad tworzeniem instytucjonalnych rozwiązań nakierowanych na tworzenie systemu wsparcia dla osób starszych w ich środowisku zamieszkania. Zidentyfikowane obszary deficytu przyczyniły się do zainicjowania w Polsce publicznej debaty na temat tego, w jaki sposób kreować politykę na rzecz osób w wieku 60+, której finalnym efektem było przygotowanie w 2014 roku założeń Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020 (Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020 zostały przyjęte 24 grudnia 2013 r. uchwałą nr 238 Rady Ministrów i opublikowane w Monitorze Polskim 4 lutego 2014 r. (Poz. 118). Polityka senioralna rozumiana jako ogół działań w okresie całego życia człowieka, prowadzących do zapewnienia warunków dla wydłużenia aktywności, zarówno zawodowej, jak i społecznej oraz dla samodzielnego, zdrowego, bezpiecznego i niezależnego życia osób starszych. Społeczna sytuacja osób starszych, manifestująca się między innymi możliwością godnego życia w dotychczasowym środowisku zamieszkania, jest konsekwencją zmian, jakie zachodzą w modelu życia rodzinnego w Polsce, a szczególnie rozpadu rodziny wielopokoleniowej i postępującej atrofii funkcji opiekuńczych związanych ze sprawowaniem opieki nad niesamodzielnymi jej członkami (Adamski 2002: 29). W przeszłości w Polsce dominowały formy życia społecznego oparte o model dużej, wielopokoleniowej rodziny, często składającej się z trzech lub więcej pokoleń. Jednak wraz z upływem czasu struktura rodziny zmieniała się z takich powodów jak atomizacja życia społecznego, rozwój idei wolności jednostki, zmiany obyczajowości, wzrost poziomu zatrudnienia kobiet, mniejsza dzietność oraz rosnąca mobilność (Cudak 2012: 7-18). Czynnikiem zasadniczo różnicującymi sytuację społeczną ludzi starych są płeć i wiek, albowiem kobiety znacznie częściej niż mężczyźni nie mają życiowego partnera a wraz z wiekiem, wskutek naturalnych procesów wymierania, zwiększa się odsetek osób stanu wolnego – szczególnie kobiet. Podczas gdy w grupie wieku 65-69 lat żonaci stanowią 80,6% mężczyzn, a mężatki 52,9% kobiet, w grupie wieku 85 lat i więcej żonatych mężczyzn było 50,1%, zaś mężatek zaledwie 6,6%

(Szatur-Jaworska 2012). Formy życia rodzinnego osób starszych różnią się także w zależności od miejsca zamieszkania – w miastach jest większy odsetek ludzi mieszkających samotnie, niż na wsi. Samotne zamieszkiwanie lub zamieszkiwanie tylko z małżonkiem jest typowo wielkomiejskim modelem rodzinnego funkcjonowania ludzi starych (Szatur-Jaworska 2012). Wskazane powyżej – niekorzystne zjawiska – powodują rozluźnianie więzi społecznych i wzrost liczby samotnych osób starszych, którym rodzina w coraz mniejszym stopniu daje wsparcie bowiem coraz częściej kontakty rodzinne sprowadzają się jedynie do krótkich spotkań z dziećmi i wnukami (Błędowski 2012) stąd konieczność podejmowaniu różnorodnych działań w miejscu zamieszkania, po to aby człowiek starszy osiągał w nim satysfakcjonującą jakość życia. Jednym z kierunków wsparcia może być budowanie poczucia bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania poprzez intensyfikację działań w tym zakresie podejmowanych przez osoby zatrudnione w straży miejskiej.

BEZPIECZEŃSTWO JAKO WYMIAR JAKOŚCI ŻYCIA¹

Tworzenie podstaw dla podejmowania decyzji w sferze alokacji środków publicznych oznacza konieczność prowadzenia prac diagnostycznych nad oceną poszczególnych składników wchodzących w zakres pojęcia zagregowanego „jakość życia”. Szczególnie ważne jest dokonywanie oceny i formułowanie wniosków dla praktyki zarządzania publicznego na poziomie gminy, która ustawowo ma obowiązek rozwoju usług społecznych, odpowiedniego ukształtowania infrastruktury społecznej zaspokajającej potrzeby ludności oraz zapewniania bezpieczeństwa mieszkańców (Art. 7. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym z późniejszymi zmianami). Monitoring i badanie wskaźników obrazujących jakość życia jest także narzędziem wspomagającym przygotowanie strategii rozwoju lokalnego i powinno być punktem wyjścia do podejmowania działań na rzecz poprawy warunków życia mieszkańców. Umiejscowienie badań na poziomie lokalnym jest zasadne, bowiem to właśnie lokalne uwarunkowania decydują o tym, jak postrzegamy jakość życia i jakie formułujemy na ten temat opinie. Dodatkowo w Polsce nadal znaczący odsetek ludzi dorosłych spędza swoje życie w jednym miejscu. Ludzie oceniają lokalną jakość życia przez pryzmat różnych aspektów funkcjonowania gminnej rzeczywistości, a ich opinia może się zmieniać wraz z upływem czasu (Myers: 1987) czego wyrazem są między innymi wyniki gminnych wyborów samorządowych. Legitymizacja i udzielenie dalszego mandatu do sprawowania władzy oznacza pozytywną ocenę procesu zarządzania w gminie. Włodarze, którzy uzyskali akceptację dla podejmowanych działań taką ocenę mogą traktować jako dalszy asumpt do pobudzania i wspierania wysiłków lokalnej społeczności na rzecz dalszej poprawy poziomu życia. Sam proces oceny jakości życia na poziomie lokalnym może być dokonywany w różnych sposób. P. Rogala proponuje badanie i ocenę na trzech płaszczyznach:

- pierwsza to zadowolenie z życia w danej miejscowości, w jej ramach ujmowane są m.in. zagadnienia związane z czystością środowiska, dostępem i jakością funkcjonowania służby zdrowia, bezpieczeństwem publicznym,

¹ Wykorzystano fragmenty pracy: Zrałek M., Kaczmarczyk M.: Warunki i jakość życia seniorów w Sosnowcu. Problemy społeczne, uczestnictwo w kulturze, konsumpcja mediów. Oficyna wydawnicza Humanitas. Sosnowiec 2013

- druga dotyczy relacji ze wspólnotą i innymi grupami społecznymi i obejmuje m.in. takie aspekty jak relacje z sąsiadami oraz z rodziną,
- trzecia koncentruje się na indywidualnych potrzebach badanego mieszkańca (perspektywa indywidualna). Składają się na nią kwestie związane np. z tym, czy dana osoba czuje się szczęśliwa, czy uważa się za osobę zdrową (Rogała 2009: 21).

Rozpatrując problematykę jakości życia w środowisku lokalnym należy zwrócić uwagę, iż chodzi tu nie tylko o

„wystarczające zaspokojenie potrzeb biologicznych i bytowych mieszkańców danej jednostki terytorialnej, lecz także o zaspokojenie niektórych potrzeb psychospołecznych, związanych z faktem zamieszkiwania i współżycia społecznego w danym środowisku społecznym. W zakresie tych ostatnich potrzeb model ustrojowy gminy (miasta) (...) stwarza warunki dla zaspokojenia takich potrzeb przeciętnego mieszkańca danej jednostki terytorialnej [...] jak np. potrzeba uczestnictwa w życiu mikrospołeczności, potrzeba rozumienia i wpływania na to, co się wokół i wobec mieszkańca dzieje. Zaspokojenie wymienionych potrzeb służy kolejnym, niezwykle istotnym, potrzebom wielu ludzi, polegającym na poczuciu bezpieczeństwa i możliwości bycia kreatywnym” (Piekara 1995: 13-14).

Przy podejmowaniu problematyki jakości życia ludzi starszych w środowisku lokalnym podstawową kwestią, nastrożającą istotne trudności, jest zdefiniowanie samego pojęcia jakości życia. Jest to termin kompleksowy, interdyscyplinarny i niedookreślony, a jego definiowanie uzależnione jest od perspektywy podmiotu podejmującego problem. Jak podkreślają D. Kałuża i P. Szukalski (2010: 9), wieloaspektowe ujęcie pozwala na uchwycenie szerokiego spektrum sfer życia warunkujących jego ocenę oraz pozwala na stosowanie zindywidualizowanego podejścia do badanej kategorii. Takie spojrzenie na problem definiowania pojęcia jakości życia uzasadnia, dlaczego do tej pory, pomimo podejmowanych prób jednoznacznego zdefiniowania pojęcia jakości życia, nie dopracowano się jednego satysfakcjonującego określenia tej, kluczowej kategorii.

Początkowo definicja jakości życia koncentrowała się na materialnym komponencie dobrostanu i mierzona była wysokością produktu krajowego brutto na głowę mieszkańca. To podejście skupiało się wyłącznie na aspekcie rozwoju gospodarczego i abstrahowało od innych aspektów życia. W kolejnym etapie kształtowania się definicji jakości życia uznano, że koncentracja uwagi jedynie na materialnych komponentach dobrostanu jednostki nie odzwierciedla złożoności problemu, nie uwzględnia bowiem kluczowych obszarów życia człowieka takich jak zdrowie, bezpieczeństwo czy szeroko rozumiana konsumpcja. W ocenie jakości życia wprawdzie posługiwano się nadal obiektywnymi wskaźnikami, ale interpretację tego zagadnienia rozszerzono na inne kwestie. Obecne podejście do określenia czym jest jakość życia uwzględnia subiektywne odczuwanie zaspokojenia potrzeb człowieka, jego aspiracje i wartości, które są dla niego istotne (Jabkowski 2008: 77).

W analizach dotyczących określenia jakości życia w powszechnym użytku znajduje się wiele terminów, takich jak warunki bytu, warunki życia, dobrobyt materialny, standard życia, poziom życia czy styl życia. W literaturze ekonomicznej,

statystycznej, polityki społecznej, socjologicznej, medycznej czy filozoficznej brak jest jednak jednoznacznego ich zdefiniowania, jak również precyzyjnego określenia relacji pomiędzy nimi. Najczęściej warunki życia definiowane są jako całość kształtu relacji, w jakich żyje społeczeństwo, gospodarstwo domowe lub jednostka a badane przez analizę miar i wskaźników odnoszących się do oceny (1) poziomu dobrobytu ekonomicznego (dochód ludności), gwarantującego określony poziom zaspokojenia potrzeb materialnych; (2) stopnia wyposażenia w infrastrukturę mieszkaniową i komunalną (np. liczba gospodarstw domowych na 1 mieszkanie, liczba osób na 1 izbę, wyposażenie mieszkania w c.o., gaz, łazienkę itp., długość oczekiwania na mieszkanie, dostępność ekonomiczna); (3) stopnia wyposażenia w infrastrukturę społeczną (np. zabezpieczenie społeczne, bezpieczeństwo publiczne, ochrona zdrowia) oraz (4) warunków środowiska naturalnego, w którym żyje człowiek (np. stopień zanieczyszczenia wód, powietrza itp.) (Markowski 1987: 19). W. Ostasiewicz (2002: 11) podkreśla, że o jakości życia decydują trzy aspekty: ekonomiczny, społeczny i psychiczny. Aspekt ekonomiczny oznacza dobrobyt materialny. W aspekcie społecznym uwzględnia się infrastrukturę społeczną oraz usługi społeczne (zdrowotne, medyczne, ubezpieczeniowe i in.), natomiast w przypadku aspektu psychicznego bierze się pod uwagę zagadnienia dotyczące subiektywnych odczuć jakości życia.²

W literaturze przedmiotu odnaleźć można wiele definicji jakości życia. Najczęściej odwołują się one do obiektywnej i subiektywnej jakości życia. Jak podkreśla T. Borys (2008: 13) „obiektywna jakość życia jest zbliżona znaczeniowo do pojęcia warunków życia (lub poziomu życia), które oznaczają „całość obiektywnych warunków o charakterze infrastrukturalnym, w jakich żyje społeczeństwo (grupy społeczne, gospodarstwa domowe i jednostki)”, natomiast subiektywna jakość życia to ocena stopnia zaspokojenia potrzeb. (...) jest ona związana z subiektywnym postrzeganiem własnego życia w ramach określonego systemu wartości i w określonych warunkach społecznych, gospodarczych i politycznych”³. Jabkowski (Jabkowski 2008: 82) cytując definicję D. Felce i J. Perry przytoczoną przez S. Hird określa jakość życia jako „ogólny dobrostan, na który składa się obiektywny opis tego dobrostanu oraz subiektywna ocena dobrostanu dokonana (...) z uwzględnieniem tych obszarów dobrostanu, które jednostka uznaje za istotne”. W tym ujęciu jakość życia ujmowana jest w trzech płaszczyznach: obiektywnych warunków życia, własnej satysfakcji życiowej oraz akceptowanych wartości.

T. Słaby (2007: 105) wskazuje, że kategoria jakości życia jest związana z subiektywnym postrzeganiem własnego życia w kontekście uwarunkowań gospodarczych, społecznych i politycznych. Kategoria indywidualnej jakości życia odnosi się do ocen takich sfer życia jednostki jak zadowolenie z poszczególnych dziedzin i aspektów życia, znaczenie obiektywnych warunków dla subiektywnej jakości życia, umiejętność radzenia sobie z problemami i trudnościami⁴, dlatego tak ważnym elementem uwzględnianym w rozważaniach nad jakością życia jest powiązanie ze

2 W. Ostasiewicz, Przedmowa, w: *Metodologia pomiaru jakości życia*, red. W. Ostasiewicz, Wrocław 2002, s. 11.

3 Jakość życia na poziomie lokalnym – ujęcie wskaźnikowe, red. T. Borys, P. Rogala, Warszawa 2008, s. 13.

4 T. Słaby, Poziom i jakość życia, w: *Statystyka społeczna*, red. T. Panek, Warszawa 2007 s. 105.

środowiskiem społecznym, w którym żyje jednostka. Takie ujęcie jakości życia zawiera definicja Goode'a, przytoczona przez Jabkowskiego (2008: 83) uznająca iż

„o jakości życia można mówić wtedy, gdy jednostka zaspokoi swoje podstawowe potrzeby życiowe i gdy ma ona możliwości do realizowania i osiągnięcia postawionych przez siebie celów życiowych w środowisku, w którym jednostka ta żyje. Jakość życia jednostki jest nierozzerwalnie połączona z jakością życia innych osób w jej środowisku społecznym. [...] Jakość życia jednostki odzwierciedla kulturowe dziedzictwo społeczności, w której ona żyje.”⁵

Przywiązywanie dużej wagi do środowiska życia człowieka jest uzasadnione. Otoczenie społeczne, środowiskowe, instytucjonalne, przestrzenne mają zdecydowany wpływ (korzystny bądź niekorzystny) na indywidualne zachowania mieszkańców danego terytorium i możliwości korzystania z przestrzeni publicznej, semipublicznej i semiprywatnej i prywatnej. Jedną z definicji prezentujących holistyczne ujęcie jakości życia jest definicja opracowana przez WHOQOL Group (WHOQOL Measuring Quality Of Life World Health Organization 1997 WHO/MSA/MNH/PSF/97.4 www.who.int/mental_health/media/68.pdf [dostęp: 10 czerwca 2015]). Zgodnie z tym podejściem „jakość życia to indywidualny sposób postrzegania przez jednostki ich pozycji życiowej w kontekście kulturowym i systemie wartości, w której żyją oraz w odniesieniu do ich celów, oczekiwań, standardów i zainteresowań”. Jest to szeroko pojęta koncepcja na którą wpływa w sposób kompleksowy zdrowie fizyczne jednostki, jej stan psychiczny, poziom niezależności, relacje społeczne, przekonania osobiste i ich stosunek do otaczającego środowiska.

Poczucie jakości życia jest dynamiczne i zmienia się pod wpływem różnorodnych czynników. Niewątpliwie wiek stanowi taki czynnik, lecz na odbiór wpływają także doświadczenia całego życia, wydarzenia kryzysowe, pojawienie się choroby czy niepełnosprawności i in. Niebagatelną rolę odgrywa też występująca u ludzi strych redukcja oczekiwań oraz zmieniające się wraz z wiekiem preferencje potrzeb i wyznawanych wartości. W kontekście starości jakość życia seniorów odwoływać się musi do zdolności do „normalnego” życia przejawiającego się aktywnością w różnych dziedzinach. Uwzględniając istotę jakości życia ludzi starych warto odwołać się w tym miejscu do załącznika Rezolucji A/RES/46/91ONZ pt. „Zasady ONZ dla starszych osób: Aby dodać życia do lat, które zostały dodane do życia”, w którym zawarto katalog wszystkich obszarów w praktyce decydujących o jakości życia tej grupy społecznej jako następujące zasady: niezależność⁶, współuczestnictwo⁷,

5 M. Rapley, Quality of Life Research: A Critical Introduction. London 2003, s. 50-51, cyt. za: P. Jabkowski, Teoretyczne i metodologiczne aspekty programu badawczego wskaźników jakości życia mieszkańców Poznania, w: Jakość życia. Od wykluczonych do elity, red. R. Derbis, Częstochowa 2008.s.83.

6 Osoby starsze powinny mieć dostęp do odpowiedniego wyżywienia, wody, schronienia, ubrania oraz opieki zdrowotnej poprzez zapewnienie odpowiednich dochodów własnych, wsparcia ze strony rodziny i społeczności oraz w ramach samopomocy. Osoby starsze powinny mieć możliwość pracy lub mieć dostęp do innych możliwości wytwarzania przychodów. Osoby starsze powinny mieć możliwość uczestniczenia w określaniu, kiedy i jak wycofają się z rynku pracy. Osoby starsze powinny mieć dostęp do odpowiednich programów edukacyjnych i szkoleniowych. Osoby starsze powinny mieć możliwość życia w środowiskach, które są bezpieczne i dostosowane do ich własnych preferencji i zmieniających się możliwości.

7 Osoby starsze powinny utrzymywać związki służące integracji ze społeczeństwem, aktywnie współuczestniczyć w formułowaniu i wdrażaniu polityk, które bezpośrednio wpływają na ich dobre samopoczucie i dzielić się swoją wiedzą i umiejętnościami z młodszym pokoleniem.

opieka⁸, sSelfmorealizacja⁹ Older persons should be able to pursue opportunities for the full i godność¹⁰ (Implementation of the International Plan of Action on Ageing and related activities A/RES/46/91 www.un.org/documents/ga/res/46/a46r091.htm [dostęp: 10 grudnia 2012]) Older persons should be able to live in dignity and security and

Podsumowując rozważania dotyczące definiowania jakości życia można posłużyć się najkrótszą definicją: „jakością życia jest to, co ludzie uważają za jakość życia” (Wallis 1976) i zauważyć iż chociaż czynniki warunkujące jakość życia osób starszych są wielorakie i wzajemnie od siebie zależne w każdym z przywołanych autorskich ujęć podkreślono bezpieczeństwo jako wartość autoteliczną. Można zatem zaryzykować stwierdzenie, że definicyjnie jakości życia osób starszych opiera się na założeniu zdolności do normalnego życia a to oznacza – poza wieloma innymi uwarunkowaniami – postrzeganie środowiska zamieszkania – w konsekwencji prowadzonych w nim działań nastawionych na tworzenie poczucia bezpieczeństwa – jako przyjaznego.

MATERIAŁ I METODA

Dostrzegając znaczenie poczucia bezpieczeństwa dla oceny jakości życia w środowisku zamieszkania postanowiono przeprowadzić ocenę usług świadczonych przez straż miejską wybranego śląskiego miasta oraz wskazać najistotniejsze z punktu widzenia starszego mieszkańca elementy wpływające na ową ocenę. Straż miejska jest umundurowaną formacją samorządową powołaną przez radę gminy do ochrony porządku publicznego na jej terenie. Ustawowe zadania straży miejskiej to ochrona spokoju i porządku w miejscach publicznych, czuwanie nad porządkiem i kontrolą ruchu drogowego, współdziałanie z właściwymi podmiotami w zakresie ratowani życia i zdrowia obywateli, pomocy w usuwaniu awarii technicznych i skutków klęsk żywiołowych oraz innych miejscowych zagrożeń,

Osoby starsze powinny mieć możliwość realizowania i rozwijania działań na rzecz społeczności w której żyją i służyć jako wolontariusze w formach odpowiednich do ich zainteresowań i możliwości. Osoby starsze powinny mieć możliwość tworzenia ruchów lub stowarzyszeń osób starszych.

- 8 Osoby starsze powinny korzystać z opieki rodziny i społeczności lokalnej oraz ochrony zgodnie z przyjętymi w danym społeczeństwie system wartości kulturowych. Osoby starsze powinny mieć dostęp do opieki zdrowotnej, w zakresie umożliwiającym im utrzymanie lub przywrócenie optymalnego poziomu fizycznego, umysłowego i emocjonalnego dobrostanu oraz do profilaktyki lub opóźnienia wystąpienia choroby. Osoby starsze powinny mieć dostęp do usług socjalnych i prawnych zwiększających ich autonomię, ochronę i opiekę. Osoby starsze powinny mieć możliwość korzystania z usług odpowiednich wyspecjalizowanych instytucji zapewniających ochronę i wsparcie oraz odpowiednią społeczną i psychiczną stymulację w bezpiecznym i przyjaznym człowiekowi środowisku. Osoby starsze powinny mieć możliwość korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności, w tym pełne poszanowanie ich godności, przekonań, potrzeb i prywatności oraz prawo do decydowania o opiece nad sobą i jakości ich życia wówczas, gdy zamieszkali w placówkach dających schronienie, opiekę lub leczniczych.
- 9 Osoby starsze powinny mieć możliwość wykorzystania pełnego rozwoju swojego potencjału. Osoby starsze powinny mieć dostęp do edukacyjnych, kulturowych duchowych i rekreacyjnych zasobów społeczeństwa.
- 10 Osoby starsze powinny mieć możliwość bezpiecznego i godnego życia oraz wolnego od wyluzki i przemocy fizycznej lub psychicznej. Osoby starsze powinny być traktowane sprawiedliwie, niezależnie od wieku, płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności lub jakiegokolwiek innego stanu, i niezależnie od wniesionego przez nich wkładu w zasoby ekonomiczne społeczeństwa.

ochrona obiektów komunalnych i urzędzeń użyteczności publicznej, przestrzeganie prawa, rzetelne, bezstronne i terminowe wykonywanie poleceń przełożonych. Zakres zadań wyraźnie wskazuje na służebną rolę formacji wobec społeczności lokalnej, swoistego - z uwagi na usytuowanie w strukturze administracji gminnej - gwaranta spokoju w miejscu zamieszkania. Oczywistym jest, że usługi świadczone przez straż miejską mają duże znaczenie dla wszystkich mieszkańców gminy, jednakże na użytek niniejszego opracowania postanowiliśmy zbadać opinię na ten temat tylko w grupie 500 osób w wieku 60+. Wybór straży miejskiej jako obiektu badań był konsekwencją analizy rezultatów wcześniej prowadzonych badań w Sosnowcu (Zrałek, Kaczmarczyk 2013). Przywołane badania koncentrowały się na społecznych przejawach życia osób starszych, a jeden z badanych aspektów miał na celu uzyskanie informacji na temat osób lub instytucji, które mogą osobie starszej w sytuacji kryzysowej służyć pomocą.

Tabela 1. Wsparcie ze strony pomocy nieformalnej i formalnej.

| Wyszczególnienie | Na czyją pomoc można liczyć w sytuacji kryzysowej? | Na czyją pomoc nie można liczyć w sytuacji kryzysowej? |
|------------------------------|--|--|
| | w odsetkach | |
| domowników | 54,0 | 32,5 |
| innych członków rodziny | 49,5 | 27,5 |
| najbliższych sąsiadów | 50,0 | 21,0 |
| swoich przyjaciół | 42,0 | 27,5 |
| pracownika socjalnego | 24,0 | 22,0 |
| księdza | 10,5 | 40,0 |
| policji lub straży miejskiej | 15,0 | 31,5 |
| na nikogo nie mogą liczyć | 2,0 | 29,0 |

Źródło: Zrałek M., Kaczmarczyk M.: Warunki i jakość życia seniorów w Sosnowcu. Problemy społeczne, uczestnictwo w kulturze, konsumpcja mediów. Oficyna wydawnicza Humanitas. Sosnowiec 2013, s.77

Jak piszą M. Zrałek i M. Kaczmarczyk (2013: 78-79)

„z punktu widzenia funkcjonowania ludzi starych w społeczności lokalnej niepokojącym zjawiskiem jest niskie poczucie ludzi starszych możliwości otrzymania pomocy ze strony przedstawicieli instytucji i organizacji (pracownika socjalnego, policji i straży miejskiej, księdza). Jest to zatem sygnał dotyczący funkcjonowania wsparcia formalnego. Tylko co piąty badany senior w Sosnowcu (24,0%) oczekiwałby pomocy ze strony pracownika socjalnego, 15,0% policji lub straży miejskiej, a 10,5% liczyłoby na pomoc udzieloną ze strony księdza. Równocześnie znacznie większy odsetek badanych jest przekonany, iż takiej pomocy nie można by uzyskać. 40,0% badanych wyraża przeświadczenie, że nie otrzymałoby pomocy ze strony księdza, 22,0% ze strony pracownika socjalnego, 31,5% ze strony policji lub straży miejskiej. Na tle wskazanych przez seniorów w Sosnowcu możliwości uzyskania nieformalnego i formalnego wspomagania szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest zauważony przez niemal trzecią część badanych (31,0%) całkowity brak szans otrzymania wsparcia

czy to rodzinnego, sąsiedzkiego czy też instytucjonalnego („na nikogo nie mogę liczyć”). Badani ci skazani są na samotne rozwiązywanie swoich problemów, co w powiązaniu z wiekiem może stać się przyczyną ich wykluczenia”.

Przytoczone wyniki badań neglizują bolesną prawdę, iż znacząca – wynikająca z uwarunkowań prawnych, a w nich katalogu zadań - formalna pozycja straży miejskiej w grupie instytucji odpowiadającej za bezpieczeństwo osoby starszej w środowisku zamieszkania zupełnie nie przekłada się na pozytywny wizerunek tej formacji wśród respondentów. Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzenie postanowiono przeprowadzić sondaż za pomocą jednej z najpopularniejszych i zarazem najbardziej uniwersalnych metod pomiaru jakości usług z punktu widzenia klienta SERVQUAL - *SERVices QUALity* - (Wolniak, Skotnicka-Zasadzień: 2009: 62-67). Metoda ta jest rozwinięciem i uprzączeniem modelu jakości usług (modelu luk) a jej istotą jest pomiar różnic pomiędzy jakością postrzeganą przez klienta, a jakością której klient oczekuje od danej usługi (Payne 2002: 265 – 267) a została opracowana przez A. Parasuramana, V. Zeithamala, L. Berrego w latach 1983-1985 (Parasuraman, Zeithamal 1988: 12-39). Badanie terenowe miało postać wywiadu bezpośredniego, w którym respondenci, którzy mieli jakikolwiek kontakt z działaniami straży miejskiej w ciągu ostatniego roku udzielali odpowiedzi za pomocą kwestionariusza ankietowego pod nadzorem ankietera. Kwestionariusz składał się z 25 pytań w dwóch częściach, pierwszej służącej do pomiaru jakości oczekiwanej przez klienta i drugiej pozwalającej na określenie jakości postrzeganej. Stwierdzenia w tych częściach oceniane były przy pomocy 5-stopniowej skali Likerta (wartość maksymalna tj. 5 oznacza – zdecydowanie się zgadzam, a wartość minimalna tj. 1 zdecydowanie się nie zgadzam). Zgodnie z metodyką SERVQUAL pytania zawarte w kwestionariuszu podzielono na pięć standardowych wymiarów usług tj. materialny, niezawodności, reakcji na oczekiwania klientów, kompetencji i empatii. Każdy z wymiarów jest opisany przez 5 charakteryzujących go stwierdzeń. Otrzymane wyniki mogą przyjmować wartości dodatnie co oznacza przewyższenie wymagań klientów; ujemne – niezaspokojenie potrzeb klientów oraz 0 – oczekiwania zostały spełnione. Średnie ocen jakości obecnej i oczekiwanej przez mieszkańców miasta X z usług świadczonych przez straż miejską przedstawia tabela 2.

Tabela 2 Zestawienie wyników badań

| Charakterystyki wymiaru | Wymiar | Średnia ocena z odpowiedzi respondentów na temat jakości obecnie realizowanych usług | Średnia ocena z odpowiedzi respondentów na temat tego jak powinna być realizowana usług w przyszłości | Różnica między oceną jakości obecnej a požądanej |
|---|----------------------|---|--|---|
| Lokalizacja placówki straży miejskiej (m.in. połączenia komunikacyjne) | MATERIALNY | 2,68 | 3,92 | -1,24 |
| Atrakcyjność wizualna wyposażenia i otoczenia placówki straży miejskiej (w tym nowoczesność sprzętu) | | 3,02 | 3,96 | -0,94 |
| Prezencja (ubiór/ wygląd) strażników | | 3,3 | 4,16 | -0,86 |
| Dostęp do odpowiednich wniosków, materiałów informacyjnych, telefonu, Internetu w placówce straży miejskiej | | 3 | 3,82 | -0,82 |
| Godziny przyjmowania klientów | | 2,8 | 3,9 | -1,1 |
| Terminowość w realizowaniu usługi lub interwencji (stopień dotrzymania przyrzeczonych terminów) | NIEZAWODNOŚCI | 3,02 | 3,86 | -0,84 |
| Przejawianie szczerego zainteresowania rozwiązaniem problemu klienta | | 3,16 | 4,26 | -1,1 |
| Wykonanie usługi lub interwencji właściwie za pierwszym razem | | 3,26 | 4,42 | -1,16 |
| Wiarygodność (brak błędów w dokumentacji) przygotowywanej w realizacji sprawy dokumentacji | | 2,92 | 4,06 | -1,14 |
| Prawidłowość, solidność realizacji usług lub interwencji | | 3,12 | 4,18 | -1,06 |

| Charakterystyki wymiaru | Wymiar | Średnia ocena z odpowiedzi respondentów na temat jakości obecnie realizowanych usług | Średnia ocena z odpowiedzi respondentów na temat tego jak powinna być realizowana usług w przyszłości | Różnica między oceną jakości obecnej a pożądaną |
|--|--------------------------------|--|---|---|
| Gotowość do niesienia pomocy | REAKCJI NA OCZEKIWANIA KLIENTA | 2,46 | 3,62 | -1,16 |
| Szybkość realizowania usług lub interwencji | | 2,86 | 3,68 | -0,82 |
| Informowanie klientów o zakończeniu procesu realizacji usługi lub interwencji | | 3,08 | 4,22 | -1,14 |
| Reakcja strażników na prośby, żądania, zachowania klientów | | 2,88 | 3,92 | -1,04 |
| Kultura i życzliwość strażników | | 3 | 3,96 | -0,96 |
| Umiejętność wzbudzania zaufania klientów | KOMPETENCJI | 3,12 | 3,96 | -0,84 |
| Uprzejmość strażników | | 3,12 | 3,94 | -0,82 |
| Kwalifikacje i wiedza pozwalająca odpowiedzieć na pytania klientów | | 2,98 | 3,88 | -0,9 |
| Poziom, w jakim zachowanie strażników sprawia, że klient ma poczucie bezpieczeństwa | | 3,1 | 3,94 | -0,84 |
| Podejście indywidualne (odczucie, że strażnikom zależy na interesie klienta) | | 2,88 | 4,06 | -1,18 |
| Przystępność – łatwość w nawiązywaniu kontaktu strażnika klientem | EMPATII | 3,4 | 4,16 | -0,76 |
| Komunikacja z klientami | | 2,92 | 3,94 | -1,02 |
| Poziom uwagi, z jaką klient zostaje obsłużony przez strażników | | 2,88 | 3,94 | -1,06 |
| Znajomość ze strony strażników potrzeb klienta | | 2,88 | 3,94 | -1,06 |
| Stopień, w jakim interes klienta traktowany jest na równi z interesem usługodawcy/strażników | | 2,66 | 4,12 | -1,46 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Analizując wskazania respondentów zauważamy, że oceny przypisane obecnie świadczonym usługom przez straż miejską są na nieco wyższym niż średnim poziomie (skala 1-5). Można zatem zaryzykować tezę, że badana społeczność akceptuje działania gminy na rzecz utrzymania bezpieczeństwa w środowisku zamieszkania realizowane przez strażników miejskich. Najwyżej został zbiorczo oceniony wymiar niezawodności a w nim: terminowość w realizowaniu usługi lub interwencji, przejawianie szczerego zainteresowania rozwiązaniem problemu klienta oraz wykonanie usługi lub interwencji właściwie za pierwszym razem. Najniżej oceniono wymiar empatii, który opisuje poziom utożsamiania się strażników z klientami (w tym konkretnym badaniu z osobami starszymi) i rozumienie przez nich ich potrzeb. W tym wymiarze najniższe oceny przypisano do poziomu uwagi, z jaką klient zostaje obsłużony przez strażników, znajomość ze strony strażników potrzeb klienta oraz stopień, w jakim interes klienta traktowany jest na równi z interesem usługodawcy/strażników. Głównym powodem tak niskiej oceny, może być kierowanie się przez strażników własną wygodą i sztywnymi procedurami, które spychają troskę o zadowolenie klienta na plan dalszy. Zestawienie dwóch wartości średnich ocen wskazuje jednoznacznie, że między obecnym poziomem realizacji usług świadczonych przez straż miejską w mieście X a oczekiwanym poziomem realizacji usług jest znaczna różnica. Starsi mieszkańcy potrzebują potwierdzenia aktywności strażników miejskich w środowisku zamieszkania, stąd ich wysokie oczekiwania. Różnice wartości otrzymanych dla poszczególnych charakterystyk pięciu wymiarów we wszystkich przypadkach są ujemne co oznacza, że respondenci mimo, relatywnie dobrej oceny jakości usług świadczonych przez straż miejską chcieliby, aby w przyszłości były świadczone na lepszym poziomie. Zaprezentowane wyniki sondażu potwierdzają tezę o potrzebie intensyfikowania przez władze gmin działań na rzecz tworzenia bezpiecznego środowiska zamieszkania dla mieszkańców.

PODSUMOWANIE

Jakość życia osoby starszej jest uzależniona o wzajemnego dopełniania się benefitów, które ta osoba otrzymać może od rodziny, sąsiadów, znajomych oraz instytucji publicznych i organizacji społecznych. To, ile zyska, jest konsekwencją różnorodnych czynników a zwłaszcza miejsca zamieszkania, fazy starości, stanu zdrowia i relacji z innymi ludźmi i rodziną. Bez względu na to gdzie starsza osoba żyje i jaki jest jej stan psychofizyczny poczucie bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania jest niezwykle istotne a w przestrzeni publicznej decyduje o nim to, jaka jest jakość zarządzania sprawami publicznymi. Dokonana w 1990 roku restytucja samorządu terytorialnego wywołała głębokie zmiany w funkcjonowaniu systemu społecznego na poziomie lokalnym. Decentralizacja administracji, usankcjonowana w Polsce wraz z pojawieniem się samorządowych gmin (1990), a następnie powiatów i województw (1999), spowodowała przeniesienie kompetencji decyzyjnych w wielu dziedzinach życia społeczno-politycznego na szczebel najbliższy adresatom owych decyzji, czyniąc zadość realizacji zasady subsydiarności. Usprawniło to przebieg procesów politycznych i mechanizmy rządzenia, ale jednocześnie zwiększyło odpowiedzialność za skutki owego rządzenia po stronie organów samorządu terytorialnego i instytucji lokalnych, które przejęły zadania zastrzeżone uprzednio

dla administracji publicznej wyższych poziomów struktury państwowej. Większość zadań własnych realizowanych przez samorząd gminny i powiatowy wpływa - w sposób bezpośredni lub pośredni - na jakość życia mieszkańców wspólnot samorządowych i poziom zaspokojenia ich potrzeb, zarówno tych o charakterze materialnym, jak i niematerialnym. Instytucje lokalne, wypełniając kompetencje określone przepisami prawa, osiągają cele w zakresie porządkowania i stymulowania procesu społecznego w taki sposób, aby możliwe było implementowanie w ramach owego procesu funkcji realizowania dobra ogółu w stosunku do społeczeństwa i jego poszczególnych grup. Dotyczy to w szczególności zadań związanych z życiem społecznym, ale także zadań odnoszących się do utrzymywania porządku publicznego, zadań związanych z ładem przestrzennym i ekologicznym czy kompetencji z zakresie utrzymania infrastruktury technicznej. Jak zauważa W. Wytrzątek, wypełnianie zadań przez władze lokalne jest czynnikiem decydującym o sukcesie lub porażce podmiotów samorządowych, szczególnie jeżeli interpretuje się je w myśl zasady, że „działania samorządów nie są podejmowane dla nich samych, ale po to, by zapewnić mieszkańcom dostęp do usług (2004)”. Kształtowanie struktury i hierarchii owych usług jest niezwykle istotne bowiem tylko w taki sposób możemy zaspokoić możliwe do zidentyfikowania potrzeby osobiste grup lub jednostek tworzących społeczność lokalną albo skutecznie rozwiązywać ich społeczne problemy. Należy jednak zwrócić uwagę, iż odpowiednie warunki prawne są czynnikiem koniecznym, lecz niewystarczającym dla efektywnego rządzenia na poziomie lokalnym, niemniej ważne jest efektywne zarządzanie podmiotami, które przynależą do gminnego władztwa. Stały monitoring osiąganych przez nie rezultatów przyczynić się może do tego, aby mieszkańcy gminy mogli w pełni korzystać z możliwości zaspokajania swoich potrzeb i realizowania siebie w przestrzeni społecznej a jest to szczególnie ważne dla osób starszych.

LITERATURA

1. Adamski F., Rodzina. Wymiar społeczno-kulturowy. Kraków 2002
2. Błędowski B., Konsekwencje procesu demograficznego starzenia się ludności jako zadanie dla administracji publicznej, w: Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, http://senior.gov.pl/source/raport_osoby%20starsze.pdf. dostęp z dn. 10.07.2015
3. Borys T., Rogala P., (red.) Jakość życia na poziomie lokalnym – ujęcie wskaźnikowe, Warszawa 2008
4. Cudak H., Zaburzenie struktury rodziny jako konsekwencja makrospołecznych uwarunkowań. „Pedagogika rodziny: Family Pedagogy” 2012, nr 2(4), Społeczna Akademia Nauk w Łodzi
5. Jabkowski P., Teoretyczne i metodologiczne aspekty programu badawczego wskaźników jakości życia mieszkańców Poznania, [w:] Jakość życia. Od wykluczonych do elity, red. R. Derbis, Częstochowa 2008
6. Kałuża D., Szukalski P., Jakość życia seniorów w XXI wieku z perspektywy polityki społecznej – uwagi wprowadzające, [w:] red. D. Kałuża, P. Szukalski, Jakość życia seniorów w XXI wieku z perspektywy polityki społecznej, Łódź 2010
7. Markowski T., Lokalna polityka kształtowania warunków bytowych w świetle teorii efektów zewnętrznych, „Acta Universitatis Lodzies”, Łódź 1987, cyt. za: Warunki życia ludności w województwie łódzkim w 2008 r., Łódź 2010
8. Myers D., Community-Relevant Measurement OF Quality OF Life a Focus on Local Trends, „Urban Affairs Quarterly” 1987, nr 1, cyt. za: E. Glińska, Wizerunek miasta wśród jego mieszkańców a subiektywna jakość życia – koncepcja badań,

- [w:] Jakość życia a procesy zarządzania rozwojem i funkcjonowaniem organizacji publicznych, red. A. Noworól, Kraków 2010
9. Ostasiewicz W., Przedmowa, w: Metodologia pomiaru jakości życia, red. W. Ostasiewicz, Wrocław 2002
 10. Parasuraman A, Zeithaml V, Berry L., SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality, *Journal of Retailing* 1988, vol. 64(1)
 11. Payne A., Marketing usług, PWE Warszawa 2002
 12. Piekara A., (red.) Funkcje samorządu terytorialnego a lokalna jakość życia, Warszawa 1995
 13. Rogala P, Zaprojektowanie i przetestowanie systemu mierzenia jakości życia w gminach, Jelenia Góra – Poznań 2009, s. 21, cyt. za: Glińska É., Wizerunek miasta wśród jego mieszkańców a subiektywna jakość życia – koncepcja badań, w: Jakość życia a procesy zarządzania rozwojem i funkcjonowaniem organizacji publicznych, red. A. Noworól, Kraków 2010.
 14. Słaby T., Poziom i jakość życia, w: Statystyka społeczna., red. T. Panek, Warszawa 2007,
 15. Szatur-Jaworska B., Sytuacja rodzinna i potrzeby opiekuńcze ludzi starszych w Polsce, w: Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, http://senior.gov.pl/source/raport_osoby%20starsze.pdf. dostęp z dn. 10.07.2015
 16. Wallis A., Jakość życia – problemy i propozycje, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1976, nr 2
 17. Wolniak R., Skotnicka-Zasadzień B., Wykorzystanie metody Servqual do badania jakości usług w administracji samorządowej, 2009,.
 18. Wytrązek W., Decentralizacja administracji publicznej, „Roczniki Nauk Prawnych KUL” 2004, nr 3
 19. Zrałek M., Kaczmarczyk M.: Warunki i jakość życia seniorów w Sosnowcu. Problemy społeczne, uczestnictwo w kulturze, konsumpcja mediów. Oficyna wydawnicza Humanitas. Sosnowiec 2013



Elżbieta Danuta Niezabitowska

Silesian University of Technology in Gliwice
E-mail: elzbieta.niezabitowska@polsl.pl

Wyzwania badawcze w architekturze
w świetle problemów starzejącego
się społeczeństwa. Ze szczególnym
uwzględnieniem środowiska
zamieszkania / *Research related challenges
in architecture in light of the problem of an aging
society. With particular focus on the residential
environment*

Abstract

The article depicts changes in the approach to designing the residential environment which occurred in the 20th century due to the development of social studies as well as changes that should be expected nowadays as a result of the phenomenon of aging society.

It touches upon basic targets that should be met by the built environment suitable for people at different ages, it also historically depicts the way in which the approach to programming housing estates has changed along with the typology of constructing flats as a result of the development of psychology, environmental sociology and ergonomics. In the contemporary approach, it has been assumed that housing estates are built especially for young people and they have been equipped with infrastructure which is indispensable for families with small children.

With regard to depopulation and aging society, one should commence interdisciplinary research on the model of estates and flats that are adjusted to the needs of people at different ages, including elderly people. Due to the fact that at our disposal there are now various types of residential developments, prone in various ways to depopulation and aging of inhabitants, one should devise various conceptions for the redevelopment approach which requires that such solutions be preceded by a series of interdisciplinary researches. This article proposes making this type of research more specialized.

Keywords: ageing; depopulation; elderly people needs in housing environment; environmental theories in psychology and sociology; quality assessment toolkits in architecture; quality research in architecture.

1. WPROWADZENIE - CELE ARCHITEKTURY

W ogólnym zarysie, celem architektury jest tworzenie harmonijnego, estetycznego i dopasowanego do obecnych i przyszłych potrzeb środowiska życia ludzi, przy uwzględnieniu zróżnicowanych potrzeb grupowych i jednostkowych. Oznacza to konieczność wykorzystania szerokiej wiedzy dotyczącej przede wszystkim potrzeb ontogenetycznych i filogenetycznych. Skomplikowana wiedza na temat środowiska zbudowanego jest tworzona interdyscyplinarnie; zarówno przez psychologów jak socjologów, lekarzy, rehabilitantów, facility managerów, administratorów, ekonomistów, architektów i architektów wnętrz oraz projektantów sprzętu wyposażeniowego. Prowadzenie takich badań nie jest łatwe, jakkolwiek konieczne. Każda profesja widzi ten problem inaczej, a rolą architekta jest pogodzić te skomplikowane podejścia i uwzględnić je w projektowanym środowisku zgodnie z potrzebami użytkownika. W tym kontekście projektowanie środowiska życia dla ludzi starych jest szczególnym wyzwaniem, ze względu na daleko idące zróżnicowania osobnicze w tej grupie społecznej.

2. KRÓTKA HISTORIA ROZWOJU KONCEPCJI KSZTAŁTOWANIU ŚRODOWISKA ZAMIESZKANIA

Ludźność w swej wielowiekowej historii stworzyła typologię środowiska zamieszkania w postaci wzorców mieszkań, domów, osiedli i zabudowy miejskiej. W XIX wieku, a właściwie drugiej jego połowie, pojawiają się pierwsze koncepcje zamieszkania zbiorowego osiedlowego, patronalnego związanego z przemysłem. Wiek XX-ty wraz z rozwojem ergonomii przyniósł nowe koncepcje standardów mieszkaniowych określających wielkości mieszkań i poszczególnych jego składowych jak kuchnia, łazienka, salon. Równocześnie w latach 30-tych ubiegłego wieku, zostały określone standardy osiedlowe przez C. Perry'ego amerykańskiego urbanistę, w oparciu o koncepcję obsługi osiedla przez szkołę podstawową dla dzieci z osiedla na 5 - 6 tys. mieszkańców. Problematykę standaryzacji ludzkich potrzeb

w zakresie budownictwa mieszkaniowego kontynuowało wiele ośrodków europejskich, jak np. szkoła frankfurcka, holenderski SAR (Fundacja Badań Architektonicznych), w Polsce międzywojennej Szymon i Helena Syrkusowie, a po II wojnie światowej Oskar Hansen, Halina Skibniewska i inni.

W latach 50-tych ubiegłego wieku opracowano w Polsce koncepcję jednostki strukturalnej, w oparciu o liczbę dzieci uczęszczających do jednej szkoły. Z uwagi na ogromną skalę realizacji spółdzielczego mieszkalnictwa w kraju i problemy z jego sfinansowaniem, obowiązujące normatywy powierzchniowe przypadające na osobę w mieszkaniu były bardzo niskie. Brak wystarczającej powierzchni życiowej był kompensowany przyzwoitym standardem cywilizacyjnym, zapewniającym mieszkańcom dostęp do bieżącej wody, energii elektrycznej i ogrzewania. Koncept taki obowiązywał praktycznie do lat 90-tych, tj. do momentu, gdy wypracowane normatywy przestały obowiązywać. Nowe koncepcje, realizowane obecnie w systemie deweloperskim, nie wniosły nowej, wyższej jakości zamiesz-

kiwania, poza atrakcyjnością estetyczną i lepszą jakością materiałową i energooszczędnością rozwiązań technicznych.

Z punktu widzenia jakości środowiska zbudowanego, ważnym wydarzeniem było stworzenie w latach 70-tych w USA idei *Universal Design* głoszącej konieczność projektowania środowiska dostępnego dla wszystkich, czyli dla osób w różnym wieku, a także niepełnosprawnych. Równocześnie powstają nowe koncepcje domów dla seniora. Początkowo proponowano je na terenach pozamiejskich w kontakcie z przyrodą, izolując ich mieszkańców od dotychczasowego środowiska społecznego i kulturowego. W drugiej połowie XX w., powstały w świecie nowe koncepcje domów dla seniorów, które coraz częściej realizuje się w środowisku śródmiejskich, w rejonie osiedli mieszkaniowych, co umożliwia stały kontakt ludzi starych z ich dotychczasowym środowiskiem.

3. LUDZIE STARZY W TEORII ARCHITEKTURY I NAUK SPOŁECZNYCH

Na ukształtowanie się modeli mieszkań, osiedli mieszkaniowych i domów seniora znaczący wpływ miały teorie psychologii i socjologii środowiskowej rozwijane przez cały wiek XX, a w szczególności w jego drugiej połowie. Czołową teorią mającą wpływ na myślenie o potrzebach ludzi w środowisku zamieszkania jest piramida potrzeb Maslowa, szeregująca potrzeby od podstawowych takich jak fizjologiczne i bezpieczeństwa, przynależności do grupy, prestiżu i wyrażania siebie, po poznawcze i estetyczne. W oparciu o badanie ludzkich potrzeb w środowisku zbudowanym powstaje w drugiej połowie XX w. szereg teorii środowiskowych (tab.1.) mających znaczący wpływ na rozwój teorii architektonicznych.

Tabela 1. Zestaw wybranych podstawowych teorii środowiskowych mających istotny wpływ na rozwój teorii w architekturze (Niezabitowska 2014: 66)

| Data | Autor/ autorzy | Teoria |
|----------------|----------------|---|
| Lata 40. – 70. | Roger Barker | <i>Behavioral setting</i> – układ zachowań |
| Lata 50. | Abraham Maslow | Drabina potrzeb: fizjologiczne i bezpieczeństwa, przynależności do grupy, prestiżu, poznawcze, estetyczne, samorealizacji |
| Lata 60 | Hans Selye | Teoria stresu środowiskowego |
| | Robert Sommer | Prywatność i terytorialność |
| | Edward T. Hall | Teoria „proksemiki” |

| Data | Autor/ autorzy | Teoria |
|---------|--|---|
| Lata 70 | Fritz Steele | 6 kategorii opisujących naturę ludzkiego doświadczenia z fizycznym środowiskiem takie jak: bezpieczeństwo i schronienie, kontakt społeczny, identyfikacja symboliczna instrumentalizacja zadania, przyjemność i rozwój. |
| | D. Baker, R.D. Caplan, R. van Harrison, | PE – fit model (<i>Person – Environment fit</i>); dopasowanie osoba – środowisko) |
| | M. Powell Lawton, Lucille Nahemow | Model presji środowiskowej, teoria kompetencji |
| | Kurt Levin | Teoria przestrzeni życiowej |
| | Daniel Stokols, Irwin Altman | Teoria stłoczenia; pojęcie przestrzeni ucieczkowej |
| Lata 80 | C.M. Werner, Irwin Altman, D. Oxley, | Teoria przywiązanie do miejsca |

Zróznicowanie zapotrzebowania na przestrzeń w mieszkaniu oraz w środowisku urbanistycznym wynikają ze zróznicowanego trybu życia i aktywności społeczno-kulturowej ludzi w różnym wieku. Wraz z wiekiem kurczą się potrzeby przestrzenne. Ludzie starzy potrzebują bezpiecznego terytorium do zamieszkania i kontakt z najbliższym otoczeniem przyrodniczym i usługowym, którego zasięg kurczy się wraz z narastającym spadkiem sił fizycznych. Problemy zdrowotne, a zwłaszcza niepełnosprawność czy też częściowa niesprawność, wynikająca z naturalnych procesów starzenia się, może w znacznym stopniu utrudnić samodzielne funkcjonowanie ludzi starych w niedostosowanym do tych niesprawności środowisku zarówno mieszkaniowym jak i zbudowanym, jako całości.

Podstawowym wymogiem stawianym środowisku zbudowanemu jest bezpieczeństwo i poczucie tegoż bezpieczeństwa, które związane jest z odczuwaną prywatnością posiadanego terytorium, jakim jest własne mieszkanie. Dlatego też w architekturze, a tym bardziej w urbanistyce terenów mieszkaniowych zwraca się uwagę na właściwe opracowanie dystansów przestrzennych zwanych gradientem prywatności. (Newman 1972, 1996, Colquhoun 2004, Czyński 2006, Czarnecki 2011). Na tej podstawie opracowano metodę CPTED - *Crime Prevention Through Environmental Design*, czyli zasady zapobiegania przestępstwom poprzez właściwe projektowanie środowiskowe.

Poczucie bezpieczeństwa w środowisku zamieszkania buduje także czytelność układu przestrzennego, która pozwala na budowanie map poznawczych, umożliwiających swobodne poruszanie się w środowisku (Lynch 2001). U ludzi starych, wraz z wiekiem, zmniejsza się orientacja w przestrzeni obniżając poczucie bezpieczeństwa. Problem czytelności przestrzeni rozwinął R. Passini (1984) opracowując zasady „*wayfinding*” czyli teorii poszukiwania drogi w środowisku zbudowanym.

Łatwość odnajdywania drogi wzmacnia dobrze zorganizowana informacja wizualna ułatwiająca orientację (kolory, napisy, *landmarki*). Przestrzeń urbanistyczna ma naprowadzać na ważne w przestrzeni miejsca, dominanty, wybitne elementy krajobrazu, punkty węzłowe, znaki szczególne poprzez ulice, rejony, linie i pasma graniczne oraz elementy krystalizujące (Wejchert 1984).

Związki pomiędzy środowiskową kompetencją a środowiskowymi barierami są widoczne we wszystkich relacjach mieszkaniowych, co zostało podkreślone w projekcie Enable-Age¹ oraz pojawiło się w wywiadach projektu Polsenior² w badanych domach pobytu stałego (np. respondentka oznajmiła, że musiała się przenieść do DPS ze względu na ciężkie omdlenia uniemożliwiające samotne zamieszkiwanie, itp.). W projekcie Enable-Age podkreśla się, że obniżające się kompetencje środowiskowe powodują u ludzi starych wzrastającą depresję.

Świadomość niedostosowania środowiska zbudowanego do psychologicznych potrzeb człowieka nakłoniła architektów-naukowców do opracowane narzędzi sprawdzania jakości środowiska zbudowanego oraz metod badań okołoprojektowych pozwalających na doskonalenie procesów projektowania. Do najważniejszych narzędzi badawczych należy ocena jakości POE – *Post-Occupancy Evaluation* (Preizer i inni, 1988) pozwalająca na sprawdzenie adekwatności budynku czy obszaru urbanistycznego do potrzeb użytkowników. Opracowano także zasady EBD – *Evidence Based Design* wspierające procesy projektowania. Naukowcy na całym świecie budują tzw. listy sprawdzające jakość projektu dla danego typu obiektów. W warunkach polskich taką *checklistę* dla sprawdzania jakości domów dla seniorów opracowała M. Bielak (2011).

W odniesieniu do potrzeb ludzi starych w środowisku zamieszkania powstały odpowiednie narzędzia, z których najciekawszymi są UIHM (*Usability in my Home*), HOOP (*Housing of Older People*) stosowane w W. Brytanii oraz *Housing Enabler* stosowany w Szwecji.

Kwestionariusz UIHM jest narzędziem służącym do subiektywnej oceny dopasowania środowiska mieszkaniowego do możliwości osoby starszej przy ujęciu w niej czynników psychologicznych. Z kolei HOOP, stosowany w W. Brytanii, to kwestionariusz samooceny możliwości dalszego zamieszkiwania w obecnym środowisku. Na podstawie tego kwestionariusza, osoba starsza jest w stanie dokonać samodzielnej oceny, na ile dalsze zamieszkiwanie w obecnym mieszkaniu/domu jest dla niej satysfakcjonujące lub czy powinna podjąć decyzję o zamieszkaniu w domu seniora.

Z kolei *Housing Enabler* (HE) opracowany przez S. Iwarsson i B.Slaug'a w 2001 r., jest narzędziem sprawdzania dostosowania zbudowanego środowiska zamieszkiwania do ograniczeń fizycznych ludzi w podeszłym wieku i jest używane przez zarządców w procesie zarządzania i starania się o fundusze na modernizację

1 Projekt Unijny z lat 2002-2004, pt. *Enabling Autonomy, Participation, and Well-Being in Old Age: The Home Environment as a Determinant for Healthy Ageing* z udziałem zespołów badawczych z Niemiec, W. Brytanii, Norwegii Węgier i Łotwy pod kierunkiem prof. Hansa-Wernera Wahla.
2 Projekt pt. *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce* realizowany w latach 2007 – 2011 pod kierunkiem Piotra Błędowskiego

i adaptację mieszkania do potrzeb osoby starszej w Szwecji. Narzędzie bazuje na obszernej liście niedomagań fizycznych charakterystycznych dla populacji osób starszych. Są to: trudności w interpretowaniu informacji, częściowa lub całkowita utrata wzroku, częściowa lub całkowita utrata słuchu, problemy z utrzymaniem równowagi, brak koordynacji ruchowej, słaba kondycja, trudności w poruszaniu głową, trudności w podnoszeniu ramion, trudności w podnoszeniu i chwytaniu, utrata wyższych czynności manualnych, trudności ze schylaniem się i klękaniem, poruszanie się o kulach, korzystanie z wózka dla niepełnosprawnych, ekstremalny wzrost lub waga. Do tego zestawu należałoby jeszcze dołączyć znaczną redukcję wzrostu pogłębiająca się wraz z wiekiem.

Przepisy w Polsce nie precyzują wcale, lub w bardzo ograniczonym zakresie konieczności stosowania w budynkach i mieszkaniach udogodnień dla osób niewidomych, niesłyszących lub słabych fizycznie i z różnymi niesprawnościami fizycznymi, dlatego zasadnicza większość budynków mieszkalnych w Polsce pozostaje niedostępna i nieprzyjazna dla osób starszych, o zmniejszonej sprawności fizycznej.

4. PROBLEMY DO ROZWIĄZANIA, KIERUNKI ROZWOJU BADAŃ

W dotychczasowym polityce mieszkaniowej koncentrowano się na dostarczaniu mieszkań i budowaniu środowiska odpowiedniego dla rodzin z dziećmi i w takich standardach zrealizowano większość osiedli mieszkaniowych w okresie PRL-u, stanowiących w Polsce ciągle jeszcze około 40% zasobów mieszkaniowych. W świetle problemów związanych ze starzeniem się społeczeństwa, wydaje się konieczne rozpoznanie problemów związanych z dostosowywaniem do potrzeb ludzi starych zarówno istniejących zasobów mieszkaniowych (w starych osiedlach udział ludzi starych zbliża się do 50%) jak i nowo projektowanych. W obecnych warunkach zauważalna jest sprzeczność pomiędzy wymuszoną koniecznością zakupu mieszkania przez ludzi młodych i zmieniającym się zapotrzebowaniem na przestrzeń mieszkania w cyklu życia człowieka. Ludzie młodzi odczuwają wzrastające zapotrzebowanie na przestrzeń wraz z powiększaniem się rodziny i nie są w stanie realizować tej potrzeby ze względu na niskie dochody. Z kolei ludzie stary zamieszkujący w starych kamienicach, w mieszkaniach o dużym metrażu, ze względu na wyższe koszty utrzymania mieszkania małego, w nowej zabudowie (wyższy standard cywilizacyjny, spłata kredytu) pozostają w zbyt dużych mieszkaniach o substandardowej jakości.

Analizując cykl życia człowieka i cykl życia budynku zauważamy kolejną sprzeczność polegającą na tym, że struktura przestrzenna budynku jest dość sztywna i na ogół z trudem poddaje się działaniom adaptacyjnym.

Tabela nr 2. Porównanie charakteru zmian w cyklu życia człowieka i budynku mieszkalnego (Niezabitowska 2012)

| Charakter zmian w potrzebach mieszkaniowych w cyklu życia człowieka | Charakter zmian w cyklu życia budynku mieszkalnego |
|---|--|
| Cykl życia człowieka 70 -100 lat | Cykl życia budynku mieszkalnego 100 – 200 lat i więcej |
| Zmienne zapotrzebowanie na przestrzeń mieszkaniową i jej wyposażenie | Wyjątkowa trwałość struktury przestrzennej budynku |
| Dynamiczne zmiany do 35 roku życia (migracje i stabilizacja) | <p>Większych zmian w budynku mieszkalnym dokonuje się średnio, co 50 lat i dotyczą one najczęściej:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przebudowy układu funkcjonalnego mieszkania, • przebudowy kuchni i łazienki , • wymiany instalacji, • wymiany wyposażenia i materiałów wykończeniowych, • zmiany estetyki zewnętrznej i wewnętrznej budynku. |
| Względna stabilizacja potrzeb pomiędzy 35-tym a 50-tym rokiem życia | |
| Zmiany miejsca zamieszkania pomiędzy 50-tym a 60-tym rokiem życia (przenosiny do suburbii) | |
| Względna stabilizacja miejsca zamieszkania pomiędzy 50-tym rokiem a 75-rokiem życia | |
| Zmiany miejsca zamieszkania związane z potrzebą bardziej komfortowego otoczenia lub z uwagi na stan zdrowia przeprowadzki do rodziny, domu starców, a także odejścia. | |

Z kolei, porównując zapotrzebowania na przestrzeń mieszkalną ludzi bardzo młodych i ludzi powyżej 55+, można zauważyć pewne zbieżności ukazane w tabelach 3 i 4. Wniosek z tego taki, że obecnie realizowane mieszkania deweloperskie małej wielkości powinny być realizowane przede wszystkim, jako mieszkania na wynajem dla singli i dla ludzi starych. Powinny być projektowane w sposób dający się łatwo adaptować do potrzeb ludzi niepełnosprawnych, w tym poruszających się na wózku inwalidzkim i oferować dobre warunki środowiskowe (otoczenie, zieleń, usługi).

Tabela nr 3. Różnice w potrzebach i stylu życia ludzi młodych i seniorów (Niezabitowska 2012)

| Ludzie młodzi | Ludzie starzy |
|---|---|
| Niestabilność miejsca zamieszkania (migracje związane z nauką i pracą) | Stabilność miejsca zamieszkania mniej więcej do 75 roku życia |
| Zmienne potrzeby mieszkaniowe związane z rodziną (single, rodzina dwu i więcej osobowa) | Na ogół stałe potrzeby mieszkaniowe związane z ustabilizowaną sytuacją rodzinną – gospodarstwo rodzinne jedno- lub dwuosobowe (rzadko rodzina wielopokoleniowa) |
| Na ogół zdrowi i sprawni | Problemy zdrowotne, obniżenie sprawności fizycznej, czasem inwalidztwo lub niesprawność fizyczna i mentalna |
| Spędzający wiele godzin poza domem (praca, rekreacja, hobby, życie towarzyskie) a zaledwie kilka godzin na dobę w mieszkaniu | Osoby spędzające dużo czasu w mieszkaniu, w późnej starości często powyżej 20 godzin na dobę |
| Mobilni, korzystający z atrakcji rekreacyjnych i kulturowych poza najbliższym miejscem zamieszkania | Korzystający z usług, rekreacji i kontaktów społecznych w najbliższym sąsiedztwie |

Tabela nr 4. Zbieżność potrzeb mieszkaniowych ludzi starych i młodych (Niezabitowska 2012)

| Ludzie młodzi | Ludzie w wieku senioralnym |
|---|---|
| Single lub rodziny dwuosobowe | Małżeństwa lub osoby samotne |
| Małe mieszkanie | Nieduże mieszkanie |
| Dobrze wyposażone mieszkanie | Dobrze wyposażone mieszkanie dające się przystosować do pojawiających się niesprawności |
| Mieszkanie tanie w utrzymaniu | Mieszkanie tanie i łatwe w utrzymaniu |
| Lokalizacja dobrze skomunikowana z centrum lub w samym centrum | Lokalizacja dobrze skomunikowana z centrum, ale poza ścisłym centrum |
| Zagospodarowanie najbliższego otoczenia z uwagi na dużą mobilność (samochód) i ograniczony kontakt czasowy w ciągu dnia nie odgrywa istotnego znaczenia | Najbliższe otoczenie urbanistyczne dobrze wyposażone w usługi podstawowe i tereny rekreacji codziennej |

Rozpatrując problem przystosowania środowiska do potrzeb ludzi starych z niepełno-sprawnościami i adaptacyjności tego środowiska, należy brać pod uwagę zarówno najbliższe otoczenie urbanistyczne budynku, jak sam budynek, mieszkanie i ich elementy składowe, co zostało ukazane w tabeli 5.

Problematyka mieszkalnictwa dla ludzi starych to szeroki obszar badawczy, który powinien być rozwijany w dwóch zasadniczych kierunkach:

- **modernizacji i przystosowania istniejących zasobów mieszkaniowych** do potrzeb ludzi starych, także w kontekście depopulacji i towarzyszących jej pułostanów,
- **stworzenia zasad projektowania środowiska zamieszkania** dla ludzi starych zarówno w zabudowie osiedlowej jak i w placówkach pobytu stałego.

Tabela nr 5. Proponowany zakres dostosowania środowiska zamieszkania do potrzeb osób starszych z niesprawnościami (Niezabitowska, Niezabitowski 2009)

| Miejsce w środowisku zbudowanym | Stale wbudowanie udogodnień dla ludzi na wózku | Stale wbudowanie udogodnień dla niewidomych | Stale wbudowane udogodnienia dla ludzi osłabionych i z trudnością utrzymujących równowagę | Przygotowane do ewentualnej adaptacji w razie potrzeby | Wymiana w razie potrzeby wyposażenia wewnętrznego |
|--|--|---|---|--|---|
| Środowisko urbanistyczne w całości | ● | ● | - | - | - |
| Najbliższe otoczenie budynku mieszkalnego do 100 m | ● | ● | ● | - | - |
| Wejście do budynku | ● | ● | ● | - | - |
| Struktura komunikacyjna budynku | ● | ● | ● | - | - |
| Mieszkanie | - | - | - | ● | ● |
| Kuchnia | - | - | - | ● | ● |
| Łazienka | - | - | - | ● | ● |
| Przedpokój | - | - | - | ● | ● |
| Balkon | - | - | - | ● | ● |
| Piwnica, suszarnia | ● | ● | ● | - | - |
| Ogródek | - | - | - | ● | - |

5. KONKLUZJE

Problem starzenia się społeczeństwa znajduje silne odzwierciedlenie w środowisku zbudowanym w wielu zakresach i w wielu skalach, tak w skali urbanistycznej jak i architektonicznej, w kształtowaniu infrastruktury opiekuńczej, usługowej oraz społeczno-ekonomicznej. Są to tematy interdyscyplinarne wymagające prowadzenia badań o charakterze transdyscyplinarnym, czyli przy użyciu metodologii „*action research*” - badania w toku, przy udziale zarówno samych zaintereso-

wanych, czyli seniorów, naukowców i projektantów, a także władz gminnych oraz inwestorów realizujących tego typu przedsięwzięcia.

Z reguły ludzie w wieku senioralnym deklarują chęć pozostania w swoim miejscu zamieszkania aż do śmierci. Znakomita część ludności w wieku senioralnym nie posiada środków finansowych umożliwiających im przeniesienie się do nowobudowanych osiedli. Z kolei zjawisko **pogłębiającej się depopulacji, w powiązaniu z prywatną własnością mieszkań znacząco utrudnia rozwiązanie trudnych problemów modernizacji istniejącej zabudowy mieszkaniowej**, w której udział mieszkańców 55+ często przekracza 50% populacji. Konieczność dokonywania wyburzeń pustostanów z jednej strony utrudnia ludziom starym odnalezienie się w zmienionym środowisku przestrzennym i społecznym, a z drugiej strony napotyka na barierę problemów prawnych, organizacyjnych i finansowych. W związku z narastaniem problemów wydaje się konieczne podjęcie badań pozwalających na znalezienie właściwych rozwiązań dotyczących ratowania często wartościowej spuścizny historycznej, jaką są zabytkowe centra miast, a także na rozwiniecie tzw. „*silver economy*”, co może pobudzić kraj gospodarczo, poprzez nastawienie się na organizację miejsc pracy przy działaniach modernizacyjnych, oraz przy realizacji opieki dla ludzi starych w modernizowanych obszarach miejskich. Ludzie starzy będą potrzebowali zorganizowanej opieki zarówno w mieszkaniach, domach seniora, domach dziennego pobytu i usługach.

Generalnie badania powinny dotyczyć rozeznania:

- **potrzeb mieszkaniowych seniorów** i możliwości realizacji zróżnicowanych potrzeb mieszkaniowych ze względu na siłę nabywczą pokolenia seniorów,
- zachowań migracyjnych tej grupy społecznej w ramach gminy,
- **zapotrzebowania na pobyt w ośrodkach pobytu stałego i dziennego** oraz określenie różnych form tych ośrodków,
- **możliwości adaptacji pustostanów** w istniejących zasobach mieszkaniowych **na mieszkania dla seniorów oraz placówki wsparcia seniorów** (domy dziennego i stałego pobytu, infrastruktura społeczna i usługowa oraz medyczna).

Ponadto badania powinny być nastawione na:

- **budowania wzorów elastycznego budownictwa mieszkaniowego** umożliwiających wykorzystanie mieszkań dostępnych na rynku zarówno przez ludzi młodych jak i po adaptacji dla ludzi starych i niepełnosprawnych (konieczne zmiany w przepisach prawa),
- tworzenie polityki społecznej dotyczącej tego problemu – opracowanie form pomocy w finansowaniu mieszkalnictwa dla ludzi starych i niepełnosprawnych,
- nastawienie rynku deweloperskiego na ofertę mieszkaniową na wynajem dla niezasobnych młodych i seniorów,
- **budowanie koncepcji adaptacji istniejących zasobów** i pustostanów na mieszkania i usługi dla seniorów
- **tworzenie rynku usług dla ludzi starych w miejscu zamieszkania.**

Wydaje się, że w świetle możliwości wykorzystania w tym celu funduszy unijnych do 2020 r., proponowane badania należałoby podjąć od zaraz.

LITERATURA

1. Alexander Chr., Ishikawa S., Silverstein M., Jacobson M., Fiksdahl-King I., Angel S., *Język wzorców. Miasta, budynki, konstrukcje*, Gdańsk 2008.
2. Bielak M., *Badania jakościowe nad środowiskiem zamieszkania w domach opieki społecznej dla ludzi starszych. Wybrane przykłady*, Gliwice 2010.
3. Colquhoun J., *Design out crime. Creating safe and sustainable communities*, Oxford 2004.
4. Czarnecki B., *Przestrzenne aspekty przestępczości. Metod identyfikacji czynników zagrożeń w przestrzeni miejskiej*, Białystok 2011.
5. Czyński M., *Architektura w przestrzeni ludzkich zachowań. Wybrane zagadnienia bezpieczeństwa w środowisku zbudowanym*, Szczecin 2006.
6. Iwarsson S., Slaug B., *Housing Enabler. An Instrument for Assessing and Analyzing Accessibility Problems in Housing*, Lund 2001.
7. Lynch K., *Obraz miasta*, Kraków 2001.
8. Newman O., *Defensible Space - Crime Prevention through Urban Design*, New York 1972.
9. Newman O., *Creating Defensible Space*, Institute for Community Design Analysis <http://www.huduser.org/publications/pdf/def.pdf>, 1996, 14.01.2012.
10. Niezabitowska E., *Mieszkania dla ludzi starych i młodych w kontekście potrzeb i cyklu życia budynku mieszkalnego*, w: *Przestrzeń starości*, red. M. Zrałek, Sosnowiec 2012.
11. Niezabitowska E., Bartoszek A., Kucharczyk-Brus B., Niezabitowski M., *Środowisko zamieszkania polskich seniorów – rozpoznanie problematyki w badaniach interdyscyplinarnych. Studia przypadków na wybranych przykładach*, Katowice 2012.
12. Niezabitowska E., *Metody i techniki badawcze w architekturze*, Gliwice 2014.
13. Niezabitowska E., Niezabitowski M., *Środowisko mieszkaniowe ludzi niepełnosprawnych i starych. Perspektywy humanizacji w świetle osiągnięć różnych dyscyplin nauki i obszarów praktyki architektonicznej*, *Kwartalnik Architektury i Urbanistyki* nr 3, 2009, s. 40- 54.
14. Passini R., *Wayfinding in Architecture*, New York 1984.
15. Preiser W., Rabinowitz H., White E., *Post-Occupancy Evaluation*, New York 1988.
16. Wejchert K., *Elementy kompozycji architektonicznej*, Warszawa 1974.



Anna Wziętek-Staśko

Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej
E-mail: awziatek-stasko@wp.pl

Wiek kluczowym wyróżnikiem różnorodności pracowników- implikacje dla motywowania / *Employee age as a key distinguishing mark of their diversity- motivation implication*

Abstract

The aim of the article is to emphasize that employee age is a one of the most important elements of their diversity. It may influence kind of their needs and work expectations. What motivates generation X and Y employees? Which motivators are the most valuable for people because of their ethnicity? Are there any differences or not? In this article results of own scientific research will be presented. In the scientific process took part respondents from 28 countries from Poland, other European countries, USA, Canada, New Zealand, Bangladesh etc. Their opinions led to construct efficient motivation systems taking into consideration age and ethnicity of employees.

Key words: employee motivation, motivation system, age, nationality, diversity, diversity management, employee generations

1. WSTĘP

Czas transformacji ustrojowej, rozpoczętej w Polsce w 1989 r., przyniósł wiele znaczących zmian w zakresie zachowań demograficznych ludności. Obserwowane w Polsce tendencje w zakresie ruchu naturalnego doprowadziły do istotnych przemian w strukturze demograficznej kraju. Podobnie jak w rozwiniętych krajach Europy, korzystnym trendem w poziomie umieralności, towarzyszą zmiany wzorca płodności oraz zachowań związanych z tworzeniem i rozpadem związków, a rosnące znaczenie migracji zagranicznych dodatkowo pogłębia niepomyślnie przeobrażenia struktury populacji. Na tle krajów Unii Europejskiej Polska jest nadal krajem stosunkowo młodym. Według danych Eurostatu mediana wieku populacji Polski w 2012 r. wyniosła 38,7 lat, podczas gdy wskaźnik ten dla krajów członkowskich Unii Europejskiej razem osiągnął wartość 41,9 lat

(współczynnik obciążenia demograficznego dla Polski wynosił 20,1, zaś dla UE – 27,5). Mimo dość korzystnie wyglądających danych, zaniechanie działań i nie podjęcie wyzwań jakie stawia demografia może prowadzić do nieodwracalnych dalszych zniekształceń struktury populacji. Jak wskazuje prognoza Eurostatu (EuroPop2013), po 2024 r. udział osób w wieku 65 lat i więcej w strukturze ludności Polski ogółem przekroczy 20%, zaś po 2060 r. już 33% (Waligórska, Kostrzewa, Potyra, Rutkowska 2014: 21-22). Sytuacja wygląda więc dość niepokojąco.

Starzenie się ludności od około dwóch dekad postrzegane jest w krajach UE jako kluczowy czynnik, który będzie kształtował sytuację na rynku pracy. Związany ze starzeniem się ludności spadek zasobów siły roboczej grozi w nieodległej perspektywie poważnym niedoborem pracowników oraz załamaniem systemu emerytalnego. Rosnąca świadomość tych zagrożeń stopniowo zwiększała zainteresowanie decydentów politycznych tą problematyką i odpowiednio ukierunkowywała cele prowadzonej przez nich polityki rynku pracy, także w Polsce. Jednym z głównych celów tej polityki w wielu krajach jest obecnie zwiększenie zatrudnienia osób starszych, a zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie jest wskazywane jako istotny czynnik sprzyjający jego osiągnięciu (Litwiński, Sztanderska 2010: 19; Dobrowolska, 2011: 37).

2. ZARZĄDZANIE WIEKIEM-PRÓBA USYSTEMATYZOWANIA DEFINICJI POJĘCIA.

Mimo, iż pojęcie „zarządzanie wiekiem” jest w Polsce stosunkowo nowym, w literaturze rozważania mu poświęcone zajmują coraz więcej miejsca. W opinii (Schimanek, Trzos, Zatorska 2014: 2) określenie „**zarządzanie wiekiem**” jest bezpośrednim tłumaczeniem angielskiego pojęcia „**age management**”, co od razu wskazuje, że w tej dziedzinie staramy się w Polsce wykorzystywać wiedzę i doświadczenia z zagranicy. Tak jest w istocie, gdyż zarządzanie wiekiem w wymiarze teoretycznym i praktycznym rozwija się od kilkunastu lat przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych i krajach Europy Zachodniej, takich jak Finlandia czy Wielka Brytania. W Polsce zaczęło się o nim mówić 3-4 lata temu, m.in. dzięki działaniom Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce. Zdaniem wyżej wymienionych autorów zarządzanie wiekiem to „taki sposób zarządzania firmą, który uwzględnia zróżnicowanie wiekowe pracowników. Z tego zróżnicowania firma stara się uczynić atut i wykorzystać je dla dobra pracowników i przedsiębiorstwa (...) W węższym ujęciu, zarządzanie wiekiem to stosowanie w firmie rozwiązań **przyjaznych dojrzałym pracownikom**, najczęściej oznacza to osoby powyżej 50 roku życia. Wyróżnienie tej grupy pracowników wynika z ich szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, zarówno zagranicą, jak w Polsce. Na tyle trudnej, że osoby 50+ wymagają szczególnego wsparcia w podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia (...) Zarządzanie wiekiem, jak wreszcie podkreślają autorzy, „jest elementem, czy też odmianą szerszego zjawiska zwanego zarządzaniem różnorodnością”. W tym miejscu warto zauważyć, iż nazwanie „zarządzania różnorodnością” - „zjawiskiem” nie wydaje się szczególnie uzasadnionym. Bardziej trafne określenie to słowo „strategia” (przypis autorki). Podobny sposób definiowania pojęcia przyjęli (Litwiński, Sztanderska 2010a: 3) uznając, iż „zarządzanie wiekiem to element za-

rzządzania zasobami ludzkimi, a dokładniej: element zarządzania różnorodnością. Polega ono na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku”. Nieco zmodyfikowaną definicję pojęcia podają autorzy w innym opracowaniu (Litwiński, Sztanderska 2013: 6) twierdząc, że „zarządzanie wiekiem polega na prowadzeniu wewnątrz organizacji działań dostosowanych do preferencji, potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku, które pozwalają racjonalnie i efektywnie korzystać z potencjału zasobów ludzkich organizacji”.

Eliminując pewne braki i nieścisłości dostrzeżone w powyższych definicjach można się pokusić o sformułowanie autorskiej definicji pojęcia o następującym brzmieniu: „zarządzanie wiekiem to strategia zarządzania ludźmi eksponująca ich potrzeby, preferencje i możliwości wynikające z posiadanego wieku, generująca korzyści dla pracownika, organizacji oraz innych interesariuszy”. Warto niniejszym zwrócić szczególną uwagę na to, że „zarządzać wiekiem” to znaczy zarządzać pracownikami w „każdym” wieku (zarządzanie wiekiem nie wydaje się w ogóle możliwe wzięwszy pod uwagę aspekt poprawności językowej), a nie tylko w wieku „40+”, „45+”, czy „50+”. Taka interpretacja przyjmowana przez część autorów (np. Kędzióra, Łojkowska 2010), czy wspomniani już (Schimanek, Trzos, Zatorska 2014: 2) zdaje się istotnie redukować precyzję w zakresie prowadzonych rozważań.

3. ZARZĄDZANIE PRACOWNIKAMI W RÓŻNYM WIEKU- WYZWANIA DLA PRACODAWCY

Zarządzanie pracownikami w różnym wieku, traktowane jako proces w pełni świadomy i przemyślany może przynieść organizacji wiele korzyści. Odejście od traktowania ludzi jako bezimiennych „zasobów” i zrozumienie, że każdy pracownik to „indywidualność” mająca jasno sprecyzowane oczekiwania i potrzeby to właściwa droga do optymalizacji skuteczności procesu zarządzania ludźmi oraz doskonalenia jakości zarządzania całą organizacją. Niestety w praktyce częściej dostrzega się w tym więcej mankamentów niż realnych dobrodziejstw.

Do najczęściej wymienianych przez pracodawców problemów związanych z wiekiem pracowników zalicza się:

- Zagrożenie utratą wiedzy przez organizację wraz z odchodzeniem starszych pracowników na emeryturę – jest to problem charakterystyczny dla organizacji, w których nie ma systemu przekazywania wiedzy młodym pracownikom przez starszych.
- Niechęć starszych pracowników do dzielenia się wiedzą z młodszymi, w szczególności nowo zatrudnionymi – dotyczy to przede wszystkim osób zbliżających się do wieku emerytalnego i jest spowodowane lękiem przed utratą pracy. Świadczy to o niskiej jakości ZZZL.
- Zgłaszane przez starszych menedżerów trudności związanych z zarządzaniem dużo młodszymi od siebie pracownikami – problemy te dotyczą w dużej mierze komunikacji i są zgłaszane na ogół w organizacjach o wysokim odsetku

młodych pracowników, w których osoby starsze są niemal wyłącznie wśród kadry menedżerskiej.

- Opór starszych pracowników przed zmianami w sposobie wykonywania pracy, np. przed wprowadzeniem systemu komputerowego.
- Brak chęci własnego rozwoju ze strony części starszych pracowników – dotyczy to w szczególności pracowników, którzy od wielu lat nie byli szkoleni przez pracodawcę i w efekcie nie mają nawyku doksztalcania się.
- Wysoka rotacja wśród młodych pracowników – problem jest dość powszechny, ale dokuczliwy jest przede wszystkim tam, gdzie pracodawca musi ponieść duże nakłady na wdrożenie nowej osoby do pracy.
- Niska motywacja starszych pracowników do osiągania wysokich wyników w sytuacji, gdy wynagrodzenie jest uzależnione od zajmowanego stanowiska i posiadanych kompetencji, a nie od stażu (Litwiński, Sztanderska 2013: 14, Dobrowolska, 2014: 97).

Skuteczność zarządzania różnorodnością, w tym pracownikami w różnym wieku, w istotny sposób redukuje wszechobecne, często mocno zakorzenione w świadomości pracodawców, ale też wielu pracowników, stereotypy dotyczące wieku. Próba „szufladkowania” pracowników i przypisywania im określonych cech doprowadziła do stworzenia powszechnie znanych generacji pracowników. Analiza pozycji literaturowych pokazuje, iż nie ma zgodności wśród poszczególnych autorów co do wieku przedstawicieli poszczególnych generacji. W opinii (Simons 2010: 30) do najbardziej popularnych należą: Baby Boomers (urodzeni w latach 1946-1964), Generacja X (1965-1976), Generacja Y (1977-1998). Zdaniem (Levickaite 2010: 172) członkami Generacji X są osoby urodzone w latach 1960-1974, w grupie osób zaliczanych do Generacji Y są ci, którzy przyszli na świat w latach 1975-1989, a do Generacji Z można zaliczyć tych, którzy urodzili się w latach 1990-2000. Jeszcze inną klasyfikację wprowadza (Patterson 2007: 17). W opinii autorki wyróżnić można następujące generacje: Silent Generation (urodzeni w latach 30-tych), Early Baby Boomers (1946- 1955), Late Boomers (1956-1965), Generacja X (1966-1975), Generacja Y/ Millenials (1976- 1995). Nieważne jak się nazywa generacja do której nas zaliczono, bardziej istotne jest to jakie cechy się nam przypisuje i jakie rodzi to dla nas konsekwencje, zwłaszcza we współczesnym świecie biznesu. Zestaw wiodących cech przypisywanych członkom Generacji X oraz Generacji Y przez osoby odpowiedzialne za kreowanie polityki personalnej oraz pracodawców we współczesnych organizacjach przedstawia tabela 1 oraz tabela 2.

Tabela 1 Mocne i słabe strony przedstawicieli **Generacji Y (30-)** w opinii specjalistów HR oraz pracodawców

| MOCNE STRONY | SŁABE STRONY |
|---|--|
| Elastyczność - otwartość na zmiany, nowe rozwiązania, łatwość adaptacji do nich; | Roszczeniowość – wysokie wymagania Płacowe; |
| Mobilność – chęć zmiany miejsca pracy, żeby się rozwijać, a nawet wyjazdu za granicę; | Niecierpliwość – chęć szybkiego awansu i podwyżek; |
| Kreatywność | Zawyżone mniemanie na temat swoich kompetencji, zarozumiałość; |
| Otwartość na nowe wyzwania | Wysokie wymagania odnośnie równoważenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym (work-life balance); |
| Dynamiczność | Nielojalność – skłonność do częstych zmian pracy, oczekiwanie specjalnej oferty rozwojowej; |
| Szybkość w przyswajaniu wiedzy | Porywczność, wybuchowość; |
| Biegłość w pracy z komputerem i innymi nowoczesnymi technologiami; | Lekkie podchodzenie do swoich obowiązków – mała dokładność, duża wypadkowość przy pracy; |
| Brak nawyków -łatwiejsze ukierunkowanie na wymagane tory działania; | Brak doświadczenia |
| Niższe koszty zatrudnienia – niższe składki od wynagrodzeń dla studentów; | Brak umiejętności rozwiązywania konfliktów i pracy w zespole; |
| Ukierunkowanie na rozwijanie swojej kariery zawodowej - duże zainteresowanie udziałem w różnych szkoleniach. | Nie angażowanie się w wykonywanie zadań na 100% . Szczególnie ceniony czas spędzony z przyjaciółmi i znajomymi. |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Litwiński, Sztanderska 2013: 8), (Shragay, Tziner 2011: 143-150), (www.hrrendy.pl/2014/ - data pobrania: 20.04.2015), (Hills, Ryan, Warren-Forward, Smith 2013: 267-275), (Gessel 2010: 21-24), (Costanza, Badgar, Fraser, Severt, Gade 2012: 375-380)

Tabela 2 Mocne i słabe strony przedstawicieli Generacji X (45+) w opinii specjalistów HR oraz pracodawców

| MOCNE STRONY | SŁABE STRONY |
|--|--|
| Duża wiedza i doświadczenie – praca wykonywana w sposób zaplanowany, optymalny; | Posiadanie złych nawyków – trudność w ich eliminacji; |
| Dzielenie się wiedzą , wynikające z potrzeby uznania, bycia ekspertem; | Niska chłonność w trakcie szkoleń; |
| Doświadczenie życiowe , dystans; | Mała elastyczność – niechęć do zmian, wykonywania innych obowiązków niż dotychczas; |

| | |
|--|---|
| Spokój – umiejętność radzenia sobie w kontakcie z klientem w stresujących sytuacjach; | Niska mobilność – niechęć do zmiany miejsca pracy; |
| Stabilność – przewidywalność, silne utożsamianie się z firmą; | Trudności z autoprezentacją |
| Cierpliwość i systematyczność | Słaba znajomość języków obcych |
| Zaangażowanie w pracę – dokładność, solidność; | Częstsza absencja z powodu chorób |
| Umiejętność ciężkiej pracy i szacunek dla niej; | Stosunkowo niska siła fizyczna lub dolegliwości (np. kręgosłupa), utrudniające lub uniemożliwiające wykonywanie prac ciężkich; |
| Odpowiedzialność | Niechęć do uczestniczenia w szkoleniach , podnoszenia kompetencji; |
| Dyspozycyjność | Wolniejsze tempo pracy |

Źródło: Opracowanie na podstawie (Litwiński, Sztanderska 2013: 8), (Shragay, Tziner 2011: 143-150), (www.hr trendy.pl/2014/ - data pobrania: 20.04.2015), (Hills, Ryan, Warren-Forward, Smith 2013: 267-275), (Gessel 2010: 21-24), (Costanza, Badgar, Fraser, Severt, Gade 2012: 375-380)

4. „22-22-22”- I CO DALEJ?

Współczesny świat biznesu to miejsce gdzie spotykają się w istocie przedstawiciele czterech generacji. Wziąwszy pod uwagę tylko te cechy pracowników, które wymieniono w tabeli 1 oraz tabeli 2 należy uznać, iż zarządzanie kapitałem ludzkim to naprawdę duże wyzwanie dla kadr menedżerskich. Czy są one gotowe na kierowanie tak różnorodnymi pod wieloma względami ludźmi? Czy pozyskanie takich kompetencji jest w ogóle możliwe? Skoro już współpraca z pokoleniem „Y” jest problematyczna, to jak poradzą sobie z pokoleniem „Z”, które powoli, nieuchronnie wkracza na rynek pracy?

Jak zauważa (Pawłowska 2015) urodzeni po 1990 roku, dorastający w czasie dobrobytu i wśród najnowszych technologii wchodzą na rynek pracy w czasie kryzysu i załamania gospodarczego. Młodzi z generacji „Z” żyją w świecie wirtualnym i mimo swojej otwartości nie do końca rozumieją świat realny. Będą musieli stawić czoła kryzysowi, znać egzotyczne języki obce i zaakceptować szefa muzułmanina albo Hindusa. To młodzi ludzie dorastający w zupełnie innym świecie niż ich poprzednicy – świecie nowych technologii. Nie istnieje dla nich życie bez komputerów, smartphonów i internetu. Nie korzystają z bibliotek, nie lubią papierowych gazet i ręcznego pisania. Świetnie orientują się w nowinkach, bez trudu obsługują najnowsze gadżety. Realne życie i kontakty interpersonalne zastępują kontaktami w wirtualnym świecie. Liczy się dla nich to, co jest online. Nie przywiązują się do miejsca pracy. Odchodzą, jeśli nie spełnia ich oczekiwań. Przedstawiciele „generacji Z” nie boją się pracy na odległość, obsługi skomplikowanych maszyn i programów informatycznych. Dla nich rzeczywistość nie musi być namacalna. Dzięki temu dobrze funkcjonują w świecie bez granic i ograniczeń. Świat jest w ich odczuciu mały – w jednej chwili robią wirtualne zakupy w USA, później rozmawiają

ze znajomym z Chin. Nazywani są też generacją multitasking – nie mają problemu z wykonywaniem wielu czynności naraz. Wychowani w świecie z informatyzowanym, bez trudu odnajdują się w kilku wydarzeniach równocześnie, potrafią równocześnie śledzić kilka aukcji, dyskutować na czacie i oglądać film. Błyskawicznie opanowują też nowe aplikacje, potrafią śmiało komunikować się w obcych językach. Otwartość na świat sprawia, że to, co dla wielu osób ze starszego pokolenia jest zagrożeniem, dla nich jest światem fascynacji. „Zety” umiejętnie odnajdą się na wszystkich stanowiskach związanych z obsługą serwisów społecznościowych i internetem. Będzie to np. profesjonalne prowadzenie fanpage’y, projektowanie stron internetowych, animacji komputerowych, promocja w internecie, branża IT, public relations, dziennikarstwo internetowe, ale również biotechnologia, zaawansowana informatyka i technologie. Generacja „Z” zdaje się umiejętnie, jakby w sposób naturalny, wychodzić naprzeciw oczekiwaniom, które stawia im współczesny biznes. Zdają się to potwierdzać najnowsze wyniki badań. W opinii autorów raportu (Future Work Skills 2020) kluczowe kompetencje przyszłości to:

- Zdolność do analizowania i rozwiązywania problemów w miejscu, gdzie za wodzą „maszyny”;
- Inteligencja społeczna i emocjonalna;
- Nowe, kreatywne myślenie – biegłość w rozwiązywaniu pojawiających się problemów;
- Zdolność do pracy w wielokulturowym środowisku;
- Umiejętność krytycznego wykorzystywania nowych mediów;
- Zdolność do rozumienia pojęć w wielu dyscyplinach;
- Myślenie projektowe;
- Umiejętność filtrowania istotnych danych w szumie informacyjnym;
- Umiejętność współpracy w zespołach wirtualnych.

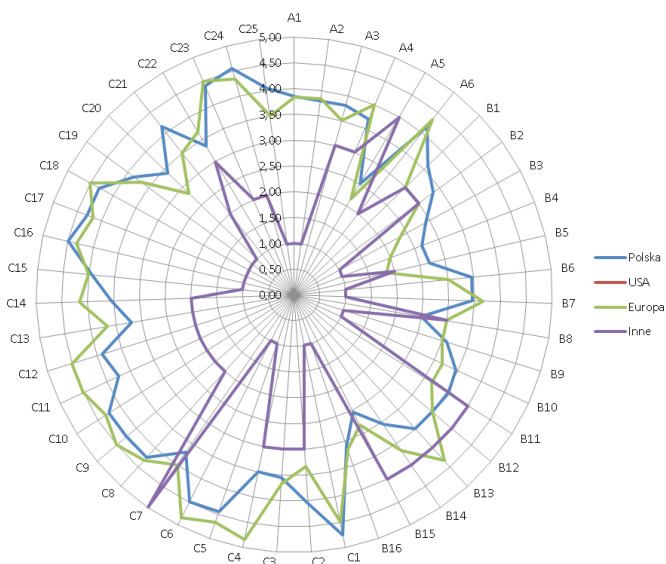
Ogromne oczekiwania stawiane młodym Amerykanom dobrze ilustruje wypowiedź jednego z menedżerów z sektora nowych mediów, który wyznał, że idealnego kandydata do pracy opisuje hasło “22 – 22 – 22”. Cóż to znaczy? Ma 22 lata, jest gotów pracować 22 godziny na dobę i zadowoli się 22 tysiącami dolarów rocznie. Czy to w istocie droga do szczęścia?

5. MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW W RÓŻNYM WIEKU - NA PODSTAWIE WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań empirycznych było, między innymi (w procesie badawczym analizowano wiele kwestii), sprawdzenie jakie współczesne narzędzia najskuteczniej motywują ludzi do pracy. Jedną w kategorii poddanych ocenie był wiek respondenta oraz kraj, w którym zamieszkuje. Ogółem w badaniach wzięło udział 287 respondentów z 28 państw świata, w tym 178 osób z Polski i 109 z zagranicy. Respondentów z zagranicy podzielono na trzy grupy: mieszkających w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie, Europie oraz „Innych państwach” (Australia, Nowa Zelandia, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Singapur, Tajwan). Ocenie respondentów poddano łącznie 47 motywatorów, w podziale na trzy grupy: narzędzia ma-

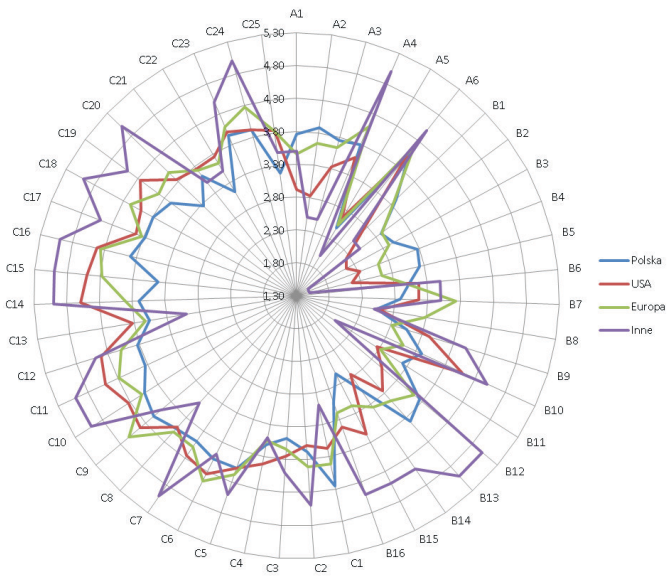
terialne pieniężne (A1-A6), materialne poza pieniężne (B1-B16) i niematerialne (C1-C25). Uczestnicy badań zostali poproszeni o dokonanie oceny skuteczności motywującego oddziaływania poszczególnych narzędzi w pięciostopniowej skali Likerta. Analiza zebranego materiału faktograficznego została przeprowadzona w oparciu o test ANOVA Kruskala – Wallisa. Szczegóły dotyczące preferencji pracowników w podziale na pięć kategorii wiekowych (18-25 lat), (26-35 lat), (36-45 lat), (46-55 lat), (powyżej 55 lat) zaprezentowano kolejno na wykresach 1-5.

Wykres 1. Skuteczność motywatorów w opinii osób w wieku 18-25



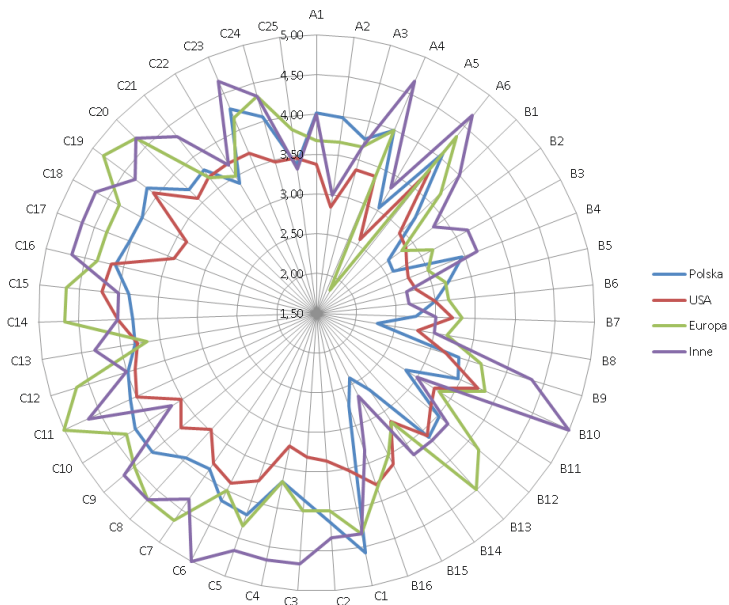
Źródło: opracowanie własne

Wykres 2. Skuteczność motywatorów w opinii osób w wieku 26-35



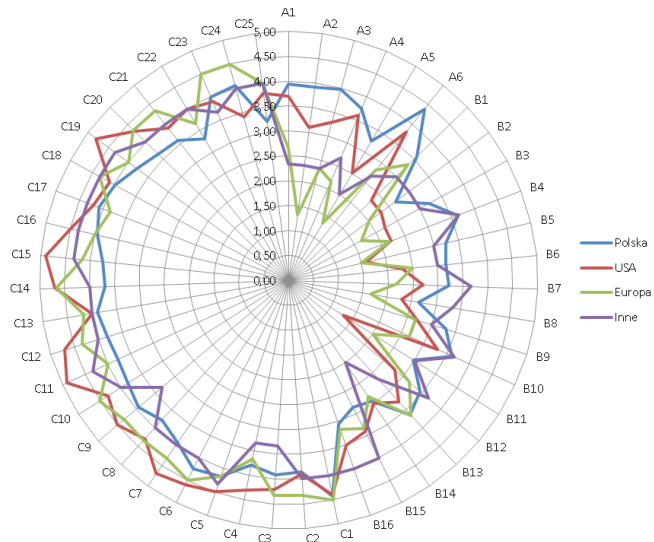
Źródło: opracowanie własne

Wykres 3. Skuteczność motywatorów w opinii osób w wieku 36-45



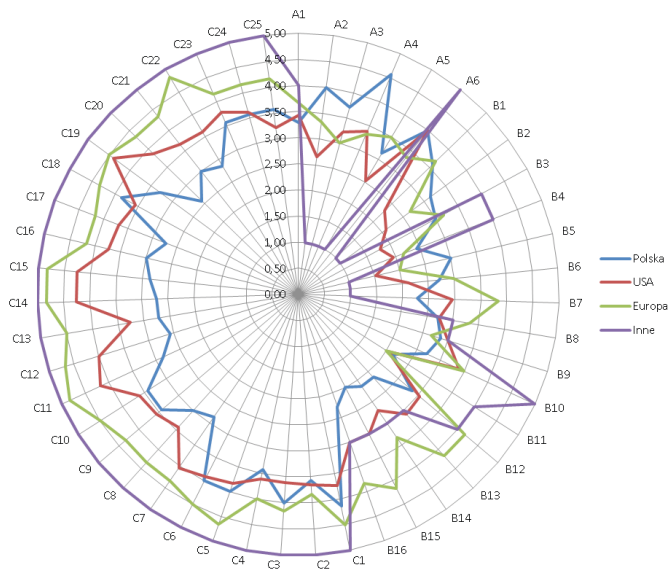
Źródło: opracowanie własne

Wykres 4. Skuteczność motywatorów w opinii osób w wieku 46-55



Źródło: opracowanie własne

Wykres 5. Skuteczność motywatorów w opinii osób w wieku powyżej 55 lat



Źródło: opracowanie własne

6. PODSUMOWANIE

Analiza zebranych informacji pozwoliła dokonać wielu interesujących spostrzeżeń. Z uwagi na niezmiernie bogaty materiał faktograficzny i pewną trudność w dokonaniu jego interpretacji w sposób syntetyczny, w tabeli 3 przedstawiono jedynie wykaz najskuteczniejszych motywatorów w opinii respondentów, w podziale na poszczególne grupy wiekowe i przynależność etniczną.

Tabela 3 Narzędzia o najwyższej skuteczności oddziaływania na poziom motywacji pracowniczej

| Kraj pochodzenia | Wiek respondenta | | | | |
|----------------------|---|---|---|--|--|
| | 18-25 | 26-35 | 36-45 | 46-55 | Powyżej 55 |
| POLSKA | Pewność, bezpieczeństwo zatrudnienia | Pewność, bezpieczeństwo zatrudnienia | Pewność, bezpieczeństwo zatrudnienia | Pewność, bezpieczeństwo zatrudnienia | Nagroda pieniężna |
| EUROPA (poza Polską) | Dobre relacje ze współpracownikami | Możliwość awansu | Możliwość samorealizacji (realizacja własnych marzeń, aspiracji, satysfakcja z pracy) | Treść pracy (rodzaj wykonywanych zadań) | Publiczne wyróżnienie za dobrą pracę |
| USA + KANADA | Brak respondentów w tej grupie wiekowej | Treść pracy (rodzaj wykonywanych zadań) | Elastyczny czas pracy, swoboda w zakresie ustalania godzin pracy | Elastyczny czas pracy, swoboda w zakresie ustalania godzin pracy | Możliwość samodzielnego podejmowania decyzji, niezależność w pracy |
| INNE | Praca z interesującymi ludźmi, ciekawe kontakty | Szybka i zrozumiała informacja zwrotna od przełożonego (czytelny sposób wydawania poleceń i przekazywania opinii o wykonywanej pracy) | Dobre relacje ze współpracownikami | Możliwość samodzielnego podejmowania decyzji, niezależność w pracy | Okazywanie zainteresowania dla problemów osobistych pracowników, podejmowanie prób ich rozwiązywania |

Źródło: opracowanie własne

Informacje zamieszczone w tabeli 3 prezentują niezmiernie interesujący obraz sytuacji. Ocenie respondentów poddano łącznie 47 motywatorów. Spośród nich to narzędzia niematerialne okazały się tymi, które współcześni pracownicy cenią sobie najbardziej, niezależnie od posiadanego wieku oraz przynależności etnicznej.

Jak wynika z badań tylko w jednym przypadku (Polska- osoby w wieku powyżej 55 lat) jako najskuteczniejszy motywator wskazano możliwość otrzymania nagrody pieniężnej. Wśród narzędzi, które mają dla badanych osób największe znaczenie znalazły się te, które stanowią najmniejsze obciążenie finansowe dla pracodawcy: „pewność zatrudnienia”, „elastyczny czas pracy”, „treść pracy”, „możliwość samodzielnego podejmowania decyzji”, „czytelna informacja zwrotna”, „dobre relacje ze współpracownikami” itp. To ważna informacja, która powinna zainspirować osoby odpowiedzialne w organizacjach XXI wieku za kreację modeli systemów motywacyjnych do przemyśleń i rozważnego formułowania wniosków.

LITERATURA:

1. Costanza D.P., Badgar J.M., Fraser R.L., Severt J.B., Gade P.A., Generational differences in work-related attitudes: a meta-analysis, *J Bus Psychol*, Springer Science +Business Media, 11.03.2012
2. Dobrowolska M., *Flexible form of employment in view of unemployment problems in middle age*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, 2011
3. Dobrowolska M., *On the issues of employment flexibility. Research and conclusions/ Z zagadnień elastyczności zatrudnienia. Badania i wnioski*, Wydawnictwo Difin, Warszawa, 2014
4. Gessel I., *How to lead when the generation gap becomes your everyday life*, "The Journal for Quality & Participation", January 2010
5. Hills C., Ryan S., Warren-Forward H., Smith D.R., *Managing "Generation Y" occupational therapists: optimising their potential*, "Australian Occupational Therapy Journal", 2013, no 60
6. Kędziora K., Łojkowska M., *Zarządzanie wiekiem w pytaniach i odpowiedziach. Informator dla pracodawców. Stowarzyszenie Interwencji Prawnej*, Warszawa 2010.
7. Levickaite R., *Geneartion X,Y,Z: how social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania)*, "Limes", 2010, Vol. 3, No. 2.
8. Litwiński J., Sztanderska U., *Wstępne standardy zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Projekt „Z wiekiem na plus - szkolenia dla przedsiębiorstw” realizowany w partnerstwie z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości, dofinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Priorytetu II, Działania 2.1, Poddziałania 2.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa, wrzesień 2010.
9. Litwiński J., Sztanderska U. (a), *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Z wiekiem na plus+. Publikacja powstała w ramach projektu „Z wiekiem na plus. Szkolenia dla przedsiębiorstw”, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Priorytetu II, Działania 2.1, Poddziałania 2.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 2010.
10. Litwiński J., Sztanderska U., *Standardy zarządzania wiekiem w organizacjach*. Warszawa 2013
11. Patterson C.K., *The impact of generational diversity in the workplace*, "Generational diversity", Summer 2007, Vol. , No.3.
12. Pawłowska M., <http://natemat.pl/55617,generacja-z-mlodzi-otwarci-wychowawani-w-dobrobycie-zyjacy-w-swiecie-wirtualnym-skazani-na-kryzys>, data pobrania: 22.04.2015
13. *Raport: Future Work Skills 2020*, Institute for the future for the University of Phenix Research Institute, http://www.iff.org/uploads/media/sr-1382a_upri_future_work_skills_sm.pdf, s. 7–12, data pobrania: 22.04.2015
14. Schimanek T., Trzos K., Zatorska M., *Zarządzanie wiekiem- szansa dla przedsiębiorców. Mini przewodnik zarządzania wiekiem*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2014.
15. Shragay D., Tziner A., *The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior*, "Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones", 2011, Vol. 27, No 2

16. Simons N., Leveraging generational work styles to meet business objectives, "Information management", January/February 2010
17. Waligórska M., Kostrzewa Z., Potyra M., Rutkowska L., Prognoza ludności na lata 2014-2015, Studia i analizy statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2014

Załącznik 1 Motywatory poddane ocenie respondentów w procesie badawczym

| Typ | MOTYWATOR |
|----------------------------------|--|
| MATERIALNY PIENIĘŻNY | |
| A1 | Płaca zasadnicza (jej wysokość) |
| A2 | Premia miesięczna |
| A3 | Premia roczna, dywidenda |
| A4 | Nagroda pieniężna |
| A5 | Akcje, opcje na akcje |
| A6 | Awans z równoczesną podwyżką |
| MATERIALNY POZA PIENIĘŻNY | |
| B1 | Dofinansowane wypoczynku pracownika, tzw. „wczasów pod gruszą” |
| B2 | Bilety do kina, teatru, fitness, na basen, kręgielnia, itp. |
| B3 | Możliwość otrzymania zapomóg zwrotnych lub bezzwrotnych |
| B4 | Możliwość otrzymania niskoprocentowanych pożyczek |
| B5 | Dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży (kolonie, obozy) |
| B6 | Możliwość użytkowania samochodu służbowego, także do celów prywatnych |
| B7 | Możliwość użytkowania notebooka i telefonu komórkowego, także do użytku prywatnego |
| B8 | Możliwość skorzystania z oferty tzw. systemu kafeteryjnego (wybór bonusu z menu) |
| B9 | Dodatkowe ubezpieczenie dla pracownika i członków jego rodziny |
| B10 | Opieka medyczna dla pracownika i członków jego rodziny |
| B11 | Sfinansowanie pobytu dziecka w żłobku lub przedszkolu |
| B12 | Sfinansowanie lub dofinansowanie kosztu udziału w szkoleniach |
| B13 | Sfinansowanie lub dofinansowanie nauki w szkole, studiów na uczelni wyższej, studiów podyplomowych, MBA, nauki języka obcego |
| B14 | Stypendia |
| B15 | Oплата za pracowników składek członkowskich w krajowych i międzynarodowych stowarzyszeniach branżowych i biznesowych |
| B16 | Finansowanie podróży służbowych (przeloty klasą biznes, zakwaterowanie w hotelach minimum 3*, fundusz reprezentacyjny) |
| C1 | Pewność (bezpieczeństwo) zatrudnienia |
| C2 | Renoma firmy, jej prestiż |
| C3 | Fakt, iż firma w której pracuję jest odpowiedzialna społecznie (dba o interesy pracowników i otoczenia) |
| C4 | Fakt, iż w firmie zarządza się różnorodnością, wszyscy pracownicy są jednakowo traktowani, bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, orientację seksualną, stopień sprawności itp. |
| C5 | Przyjazna atmosfera w pracy |
| C6 | Dobre relacje ze współpracownikami |
| C7 | Praca z interesującymi ludźmi, ciekawe kontakty |
| C8 | Jasna ścieżka kariery (jasne kryteria dostępu do wyższych stanowisk pracy) |
| C9 | Możliwość awansu |
| C10 | Możliwość rozwoju i doskonalenia zawodowego (łatwy dostęp do szkoleń, udziału w kongresach, zjazdach, targach itp.) |

| | |
|-----|---|
| C11 | Możliwość samorealizacji (realizacja własnych marzeń, aspiracji, satysfakcja z pracy) |
| C12 | Możliwość wykazania się inicjatywną, kreatywnością |
| C13 | Prestiż wynikający z zajmowanego stanowiska |
| C14 | Treść pracy (rodzaj wykonywanych zadań) |
| C15 | Elastyczny czas pracy, swoboda w zakresie ustalania godzin pracy |
| C16 | Dbłość o zachowanie równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym (szacunek dla czasu przeznaczanego na życie prywatne pracownika) |
| C17 | Komfort i bezpieczeństwo w pracy (nowoczesny sprzęt, ergonomia stanowiska pracy, wygoda) |
| C18 | Dobra organizacja pracy |
| C19 | Możliwość samodzielnego podejmowania decyzji, niezależność w pracy |
| C20 | Partycypacja (udział) w procesie zarządzania organizacją, osobisty wpływ na kluczowe dla firmy sprawy |
| C21 | Pochwała i uznanie ze strony przełożonego |
| C22 | Publiczne wyróżnienie za dobrą pracę |
| C23 | Dobre relacje z przełożonym |
| C24 | Szybka i zrozumiała informacja zwrotna od przełożonego (czytelny sposób wydawania poleceń i przekazywania opinii o wykonywanej pracy) |
| C25 | Okazywanie zainteresowania dla problemów osobistych pracowników, podejmowanie prób ich rozwiązywania |

Źródło: opracowanie własne



Marianna Dąbrowska-Wnuk

Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach

E-mail: marianna.dabrowska-wnuk@us.edu.pl

Yvona Woźniaková

Wydziale Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach

E-mail: yvona.wozniakova@us.edu.pl

Wizerunek starości w percepcji
osób w okresie dorastania i późnej
dorobłości. Analiza wybranych
uwarunkowań społeczno-
demograficznych /

*The image of old age in the perception
of adolescents and the people in late adulthood.
Analysis of selected socio – demographic
conditions.*

Abstract

This article is an image of old age issues presented by adolescents and people in late adulthood. The definition of image of old age is based on existing in today's society negative stereotypes. The study involved a representative sample of 385 people, including 179 adolescents and 206 seniors. It has been shown tendencies to a more negative, stereotypical perception of old age by adolescents. They pointed to more frequent and more satisfying growing up with grandparents contact /grandmothers as a factor shaping a more positive image of old age. In the group of seniors a more positive image of old age was associated with: female gender, a better education and health, the average economic conditions as well as involvement in organized forms of activity. The presented studies have educational and prophylactic value.

Keywords: senility; aging; late adulthood; senior; image of old age; old age stereotyping; education for old age; adolescent

1. WPROWADZNIIE

Systematyczne badania z zakresu warunków życia i aktywności ludzi starych podjęto dopiero u schyłku XIX wieku, gdy coraz więcej osób zaczęło dożywać starości (Szarota 2004: 15). Starzenie się społeczeństw krajów uprzemysłowionych, w tym Polski, to obecnie powszechny i postępujący proces. Zmiany zachodzące w strukturze ludności, określane jako drugie przejście demograficzne, odnoszą się zarówno do wydłużenia średniej długości życia jak i znacznego zwiększenia procentowego ludzi starych (Dyczewski 2009: 21). Ze względu na powszechność zjawiska starości, z czym wiąże się pogłębianie niekorzystnych dysproporcji generacyjnych oraz konieczność podążania za zmieniającymi się potrzebami starzejących się jednostek i społeczeństw, wyznaczane są coraz to nowe obszary badawcze stanowiące przedmiot analiz podejmowanych w ramach różnych dyscyplin naukowych. W licznych publikacjach poświęconych problemom gerontologicznym, w kontekście dynamiki zachodzących zmian, ważne miejsce zajmuje problematyka wizerunku osób starszych.

Podając rozważania na ich temat należy zróżnicować dwa pojęcia: starość i starzenie się. Starość rozumiana jest jako jeden z okresów rozwojowych w życiu człowieka, zgodnie z periodyzacją rozwoju psychicznego, zamykający cykl ludzkiego życia, mający określoną charakterystykę, która uwzględnia wiek metrykalny, społeczny, biologiczny i psychologiczny. Z kolei starzenie się to długotrwały, nieunikniony i nieodwracalny proces dokonujących się w czasie zmian fizjologicznych (Steuden 2015: 159-160). Pomimo rozróżnienia terminologicznego, zarówno w języku naukowym jak i potocznym, pojęcie starość rozumiane jest niejednoznacznie; stosuje się je wymiennie z takimi pojęciami jak: późna dorosłość, jesień życia, wiek podeszły, trzeci wiek itp. Ponadto istnieją problemy z wyznaczeniem dolnej granicy starości, która wydaje się mocno rozmyta. Z uwagi na zróżnicowany przebieg procesu starzenia się jako umowny próg starości większość badaczy przyjmuje obecnie przedział 60-65 lat (Szarota 2004: 23, 95).

Ze względu na umowne granice starości oraz jej procesualny charakter, jednoznaczne i precyzyjne ustalenie ogólnych prawidłowości opisujących osobowość i zachowanie się człowieka starego nie jest możliwe. Jak zauważa Szarota (2004: 95) „starość nie poddaje się próbom jakiegokolwiek generalizacji, zawsze ma wymiar indywidualny”. W strukturze zmian odnoszących się do starości (w porównaniu z wcześniejszymi okresami rozwojowymi) zaznacza się bowiem bardzo wyraźnie znaczenie czynników pozanormatywnych, a wśród nich rolę samego podmiotu (Straś-Romanowska 2003: 288). Zakres, sposób przeżywania i wartościowania zmian (bez względu na ich uniwersalny charakter) zależny jest od uwarunkowań zdrowotnych, osobowościowych, doświadczeń życiowych, a także kontekstu rodzinnego (np. spostrzeganego wsparcia), społecznego i kulturowego (Steuden 2015: 164).

Postrzeganie starości stanowi wypadkową odkryć cywilizacyjnych i mód obyczajowych dominujących w danym czasie historycznym oraz systemu wartości przyjętego w danej kulturze (Potent-Ambroziewicz 2013: 37). W kulturze europejskiej

wskazuje się na dwie współwystępujące tradycje, a mianowicie: platońską, dowartościowującą ludzi starych i starość jako wiek błogosławiony, oraz zgoła odmienną tradycję arystotelesowską (Minois 1995: 67-72). Dualizm postaw wobec starości towarzyszył naprzemiennie wszystkim epokom i kulturom; nie inaczej jest również obecnie. Postawy wobec starości przyjmują dwojaki charakter: (1) gerontofobii, zgodnie z którą postrzega się ludzi starych jako ciężar społeczny, w skrajnych przypadkach wiodąc ich do eksterminacji oraz (2) gerontokracji, przyznającą im przywileje, władzę i społeczny prestiż (Szarota 2004: 6, 7).

Obecnie obserwuje się proces subiektywnego i obiektywnego przewartościowania obowiązujących postaw wobec ludzi starych (Olejniczak 2013). Pomimo znaczących i postępujących sukcesywnie w świadomości społecznej zmian dotyczących możliwości dalszego rozwoju i kierowania nim przez osoby starsze (Kowalik 2002: 311), zauważalny jest nadal wyraźny trend negowania starości jako okresu rozwojowego i ludzi starych jako jego przedstawicieli. W literaturze przybiera wniosków z badań nad postawami, opiniami, przekonaniem czy wyobrażeniami młodych osób, w których wyraźnie górują negatywne skojarzenia związane z wiekiem senioralnym (np. Maciantowicz 2006; Wiechetek et al. 2006; Potent-Ambroziewicz 2013). W kolejnych okresach rozwojowych ilość negatywów przypisywanych osobom starszym stopniowo maleje, a pejoratywny pierwotnie obraz starości dopełniają coraz częściej atrybuty pozytywne (por. np. Rembowski 1990; Zych 1999; Szarota 2004, Wandrasz 2005).

W dobie kultu młodości, starość wiąże się głównie z brakiem akceptacji jej biologicznych konsekwencji, które wraz z upływem lat doprowadzają do degradacji organizmu. Ze starością kojarzy się często niedołęstwo, utrata sił witalnych, a jeśli spojrzeć przez pryzmat obowiązującego kanonu estetycznego, stanowi zaprzeczenie piękna, budząc nierzadko niechęć a nawet obrzydzenie. W percepcji młodzieży starość funkcjonuje na zasadzie obrazu mityzowanego, pełniąc rolę jedynie teoretycznego konstruktu (por. Potent-Ambroziewicz 2013: 11). Postawa ta wyraża się w negowaniu własnej starości i antycypowaniu niemalże wiecznej młodości i wiążących się z nią przywilejów, co przekłada się na przekonanie przeciętnego licealisty, że nigdy nie doświadczy starości.

Jednym z czynników odpowiedzialnych za kształtowanie wizerunku starości są funkcjonujące w świadomości społecznej stereotypy, z którymi starsi ludzie muszą się nieustannie konfrontować. Na stereotypowe cechy ludzi w podeszłym wieku składają się zarówno pozytywne jak i negatywne wzorce (Szarota 2004: 51). Te negatywne wydają się pełnić bardziej znaczącą rolę w procesie kształtowania ich wizerunku społecznego. Według powszechnie znanej koncepcji Lippmanna (1922, za: Bokszański 2001: 13), stereotypy to „obrazy, które ludzie noszą w głowach”. Stanowią one kategorię opisującą pewien obszar zjawisk psychospołecznych, ważnych dla zrozumienia dynamiki życia w społeczeństwie. Jako uproszczone obrazy myślowe pewnej kategorii osób, instytucji czy zdarzeń, w swych zasadniczych cechach, podzielane są przez dużą liczbę ludzi, poprzedzając ich osobiste obserwacje i doświadczenia (Bokszański 2001: 6, 8, 15). Dokonywane przez nich charakterystyki podlegają procesowi generalizacji, co oznacza, że zostają uproszczone

i ujednoczone, przypisywane zasadniczo wszystkim jej członkom, niezależnie od rzeczywistych różnic między nimi. Utrwalone w ten sposób trudno podlegają modyfikacjom, wykazując cechy względnej trwałości. Stereotypy skupiają się zazwyczaj na negatywnych, niekorzystnych cechach (Aronson 1997: 543-4; Colman 2009: 705). Stereotypom zwykle, chociaż nie zawsze, towarzyszą uprzedzenia, tj. przychylnie lub nieprzychylnie nastawienia wobec każdego członka zaliczanego do odpowiedniej kategorii (Boksański 2001: 6). Tak więc występowanie stereotypów zniekształca rzeczywisty obraz starości, uniemożliwiając dostrzeżenie indywidualnych różnic w obrębie tej grupy wiekowej. Doprowadza to nierzadko do stygmatyzacji i utrwalania postawy ageizmu, która wyraża się w różnych formach dyskryminowania osób starszych, zarówno przez jednostki jak i instytucje. Osobom starszym przypisuje się brzydotę, bezsilność, aseksualność, choroby i psychiczne ograniczenia (Janiszewska-Rain 2005: 612).

Źródeł stereotypizacji należy upatrywać zarówno w uwarunkowaniach historycznych, kulturowych, religijnych, obyczajowych jak i społecznych. Obecnie podkreśla się coraz powszechniej (por. Szarota 2004; Janiszewska-Rain 2005; Kołodziej 2006; Potent-Ambroziewicz 2013) znaczenie przemian społeczno-obyczajowych, jakie na gruncie rodziny dokonały się w ostatnich kilkudziesięciu latach, doprowadzając do deprecjacji starości i utrwalania negatywnych stereotypów. Związane jest to z zastępowaniem rodzin wielopokoleniowych (w których seniorzy zwyczajowo zajmowali wysoką pozycję, obdarzani byli szacunkiem, pełnili wyraziste role) rodzinami nuklearnymi, co spowodowało zmniejszenie częstotliwości kontaktów i emocjonalne zdystansowanie się pokolenia wnuków i dziadków. Osobisty kontakt pozwalający na budowanie rzeczywistego obrazu starości zostaje nierzadko zastąpiony przekazem medialnym, pogłębiającym brak wzajemnego zrozumienia międzypokoleniowego i nawiązanie obustronnie satysfakcjonującego kontaktu.

W dobie globalizacji obserwuje się wyraźne zagrożenie pokolenia starszego wyobcowaniem i wykluczeniem z różnych sfer aktywności, zarówno przez młodych, jak i w wyniku samoalienacji wynikającej z przekonania o braku odpowiednich kompetencji i kwalifikacji pozwalających sprostać wyzwaniom. W warunkach transformacji starzy ludzie są najmniej skorzy do ponoszenia ryzyka, są mniej zaradni, wolniej adaptują się do zmieniających się okoliczności (Janiszewska-Rain 2005: 657). Rodzi to typowe dla kultury prefiguratywnej (por. Mead 1978; za: Brzezińska i Hejmanowski 2005: 656-657) zmiany w funkcji generatywnej starszych pokoleń względem młodszych (przejście najmłodszego pokolenia na pozycję dominującą), a w konsekwencji przejście w wielu dziedzinach życia (np. technologicznej) roli nauczyciela wobec pokolenia dziadków i ojców. Ludzie starsi, jak wskazuje Lehr (1997) zawsze należą do czasu minionego i tak się ich postrzega. Ich świat i wartości przez nich uznawane dezaktualizują się we współczesnych realiach, a nie każdy chce lub potrafi dostrzec coś więcej: mądrość i doświadczenie czy wiedzę.

Starość to nie stan, lecz proces; do starości się dorasta, dojrzewa. Przystosowanie do niej dokonuje się w czasie, tym intensywniej, im więcej pojawia się oznak zwiastujących jej nadejście. Jednak pozytywna, dobra starość to rezultat kształtowania właściwych postaw na przestrzeni całego życia – wychowania do starości. Steuden

(2015: 185) zwraca uwagę, że podejmowane w tym obszarze działania powinny mieć charakter uniwersalny, uwzględniający zarówno perspektywę czasową (tzn. obejmować osoby na różnych etapach życia, począwszy od okresu dzieciństwa), jak i różne obszary oddziaływania (np. zdrowie, profilaktyka zaburzeń, relacje społeczne). Istotny w tym procesie jest zarówno przekaz międzypokoleniowy polegający na dzieleniu się bogactwem doświadczeń i życiowej mądrości z młodszą generacją, ale też wzbogacaniu wewnątrz grupy wiekowej. Istotne w procesie adaptacji do zmian jakie nieuchronnie niesie z sobą ten okres życia, stanowi także wykorzystanie osobistego potencjału rozwojowego osób starszych, zarówno na płaszczyźnie indywidualnej jak i społecznej. Autorzy publikacji (np. Wiechetek et al. 2006: 218-219) zwracają uwagę na ten aspekt procesu starzenia się ze względu na jego szczególny walor wychowawczy w odniesieniu do młodszych pokoleń.

2. PROBLEM BADAŃ

Pomimo znaczących przemian w sposobie myślenia o starości i traktowania ludzi starych, ich postępująca marginalizacja stanowi niechlubny rezultat rozwoju cywilizacyjnego ukierunkowanego na gloryfikowanie młodości i wiążących się z nią atrybutów. Odbiór społeczny ludzi starych, sposób ich spostrzegania, ma zarówno indywidualny jak i społeczny wymiar. Z perspektywy jednostki jest istotny dla antycypowania postaw wobec własnej starości i przygotowania się do niej, a gdy już nadejdzie, przeżycia tego okresu rozwojowego jako twórczego i satysfakcjonującego wyzwania. Wymiar społeczny z kolei wyraża się w sposobie traktowania ludzi starych przez instytucje i grupy społeczne (głównie rodzinę). Stąd też zrodziła się potrzeba zgłębienia tej problematyki, poznania opinii oraz uwarunkowań wizerunku starości po to, by możliwe było ich świadome kształtowanie. Celem podjętych badań jest zatem poznanie wizerunku starości (zmienna wyjaśniana) jaki prezentują osoby pochodzące z dwóch różnych grup pokoleniowych oraz jego uwarunkowań odnoszących się do sytuacji społeczno-demograficznej i rodzinnej (zmienne wyjaśniające) osób badanych.

Wizerunek starości zdefiniowany został jako subiektywna ocena odnosząca się do wybranych aspektów funkcjonowania osób w okresie późnej dorosłości, ważnych z punktu widzenia ich odbioru społecznego. Na potrzeby badań wyodrębniono siedem takich aspektów: (1) *Zdrowie i samopoczucie fizyczne* (subiektywna ocena stanu zdrowia, samopoczucia i kondycji fizycznej oraz zachowań związanych ze zdrowiem), (2) *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* (subiektywna ocena stanu zdrowia, samopoczucia i kondycji psychicznej - umysł i afekt), (3) **Życie rodzinne** (subiektywna ocena relacji z członkami najbliższej rodziny), (4) *Aktywność towarzyska* (subiektywna ocena zaangażowania w pozarodzinne relacje interpersonalne), (5) *Aktywność seksualna* (subiektywna ocena przekonań dotyczących aktywności seksualnej oraz podejmowanych zachowań seksualnych), (6) *Stabilizacja finansowa* (subiektywna ocena potrzeb ekonomicznych oraz gospodarowania zasobami finansowymi), (7) *Nowe technologie* (subiektywna ocena wiedzy, umiejętności i gotowości do korzystania z nowoczesnych technologii).

Podjęte badania miały zatem na celu udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badacze: (1) Jaki wizerunek starości prezentują dorastający i osoby w okresie

późnej dorosłości, a tym samym, czy obraz ten różnicuje osoby należące do dwóch generacji? (2) Czy, a jeżeli tak, to jaka istnieje zależność pomiędzy wizerunkiem starości prezentowanym przez seniorów a ich płcią, wykształceniem, stanem cywilnym, oceną sytuacji socjano-bytowej, oceną stanu zdrowia i udziałem w zorganizowanych formach aktywności? (3) Czy, a jeżeli tak, to jaka istnieje zależność pomiędzy wizerunkiem starości prezentowanym przez młodzież a ich płcią oraz częstotliwością podejmowanych kontaktów z babcią/ dziadkiem i oceną satysfakcji z relacji jaka między nimi zachodzi.

Założono tym samym, w kolejno przyjętych hipotezach badawczych, istnienie wprost proporcjonalnej, dodatniej zależności pomiędzy pozytywnym, nie opartym na stereotypach, wizerunkiem starości prezentowanym przez seniorów a płcią żeńską (H:1); wyższym wykształceniem (H:2); lepszą **sytuacją socjalno -bytową** (H:3); pozostawaniem w związku małżeńskim (H:4) lepszą oceną stanu swojego zdrowia (H:5); zaangażowaniem w zorganizowane formy aktywności (H:6). Założono jednocześnie, w odniesieniu do grupy dorastających istnienie wprost proporcjonalnej, dodatniej zależności pomiędzy pozytywnym, wizerunkiem starości a płcią żeńską (H:7); większą częstotliwością kontaktów z babcią/ dziadkiem (H:8) oraz bardziej satysfakcjonującą oceną wzajemnych relacji (H:9).

3. NARZĘDZIA BADAWCZE

Na potrzeby badań wykorzystano autorskie narzędzie **Skalę Wizerunku Starości (SWS)** oraz **Metryczkę**. SWS składa się z 63 itemów ujętych w 7 podskal (po 9 w każdej), opisujących odpowiednio 7 wymiarów odnoszących się do różnych aspektów funkcjonowania osób w późnej dorosłości. Są nimi odpowiednio: (1) Zdrowie i samopoczucie fizyczne (2) Zdrowie i samopoczucie psychiczne (3) Życie rodzinne (4) Aktywność towarzyska (5) Aktywność seksualna (6) Stabilizacja finansowa (7) Nowe technologie. Pozytcje kwestionariusza wyprowadzono z teorii oraz badań sondażowych.

Skala SWS pozwala zmierzyć nasilenie negatywnych przekonań opartych na stereotypach poprzez dokonanie ogólnej oceny wizerunku starości oraz jej 7 składowych z osobna. Narzędzie skonstruowane zostało w oparciu o pięciostopniową skalę Likerta (od 1 *Zdecydowanie zgadzam się z tym stwierdzeniem* do 5 *Zdecydowanie nie zgadzam się z tym stwierdzeniem*). Maksymalna ilość punktów możliwych do uzyskania wyniosła 315, minimalna 63. Zmniejszanie się ilości otrzymanych punktów traktowano jako równoznaczne z prezentowaniem bardziej negatywnego, opartego na stereotypach, wizerunku starości.

Ze względu na to, że SWS jest nowo skonstruowanym narzędziem, ocenie poddano jego trafność i rzetelność. Wymóg trafności treściowej (wewnętrznej) spełniono dobierając odpowiednią grupę sędziów kompetentnych, co pozwoliło ze wstępnej puli 84 pozycji włączyć 63, w największym stopniu spełniające założone kryteria. Rzetelność pomiaru SWS okazała się zadowalająco wysoka (współczynnik α -Cronbacha 0,952 dla grupy dorastających i 0,957 dla grupy seniorów; w odniesieniu do poszczególnych podskal (od 0,712 do 0,894).

Metryczka pozwoliła na uzyskanie informacji opisujących sytuację społeczno-demograficzną i rodzinną osób badanych.

4. OSOBY BADANE

Badaniu poddano 385 osób, w tym 179 dorastających oraz 206 seniorów. W grupie młodzieży przeważały dziewczęta (59,8%). Dorastający mieli średnio 16,5 lat, byli mieszkańcami głównie dużych miast (77,5%). Pomimo tego, że mieli przynajmniej jedną babcię (92,2%) i jednego dziadka (71,5%), jedynie 14,8% zamieszkiwało z nimi na co dzień. Kontakt z dziadkami oszacowany został jako częsty (z babcią – 57,5%, z dziadkiem – 52,9%), a jakość relacji z nimi oceniana jako bardzo dobra lub dobra (relacja z babcią – 89,1%, z dziadkiem – 86% badanych).

W grupie seniorów przeważały kobiety (79,6%). Wiek badanych wyniósł średnio 68,5 roku (najmłodsza osoba miała 60 lat, najstarsza 91), ponad połowa seniorów (55,8%) to mieszkańcy dużych miast, z wykształceniem średnim lub wyższym (79,6%), pozostający w związkach małżeńskich (56,3%), średnio 43 lata. Seniorzy oceniali swoje warunki socjalno-bytowe najczęściej jako bardzo dobre lub dobre (59%), a stan zdrowia jako przeciętny lub dobry (94,7%). W większości były to osoby nie pracujące zawodowo (95,6%), za to aktywnie uczestniczące w zorganizowanych formach aktywności, głównie w zajęciach UTW (81,1%).

Badania przeprowadzono od stycznia do marca 2015 roku na terenie województw śląskiego i małopolskiego. Badania miały charakter jednokrotny, przeważnie grupowy; przeciętny czas badania wyniósł około 20-25 minut. Respondenci to uczniowie klas pierwszych liceów ogólnokształcących oraz słuchacze UTW, a także członkowie rodzin studentów psychologii.

5. WYNIKI

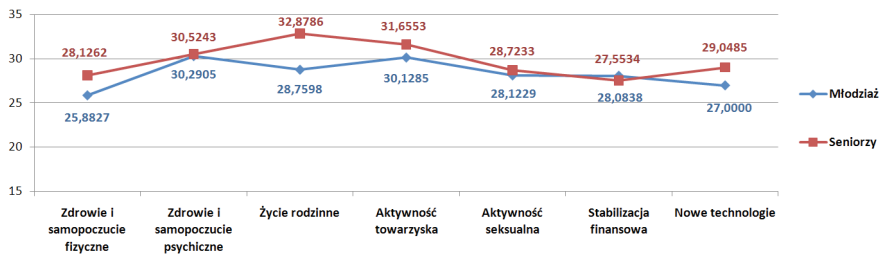
5.1. WIZERUNEK STAROŚCI W PERCEPCJI DORASTAJĄCYCH I OSÓB W PÓŹNEJ DOROSŁOŚCI – PORÓWNANIE OPINII BADANYCH

W oparciu o Skalę SWS scharakteryzowano wizerunek starości w obrębie każdej z grup wiekowych, to jest młodzieży i seniorów, a następnie dokonano porównania między grupami w odniesieniu do wyniku ogólnego SWS oraz jej poszczególnych podskal. Przy pomocy testu Kołmogorowa-Smirnowa sprawdzono normalność rozkładu zmiennej *Wizerunek starości*, aby podjąć decyzję dotyczącą wyboru współczynnika korelacji. Wyniki badanych z obu grup wskazują, że rozkład normalny nie został osiągnięty, zatem zmienna ta została poddana analizie przy użyciu testów nieparametrycznych.

Uzyskane dane empiryczne przeanalizowano jakościowo, wykorzystując statystyki opisowe. Badanie ujawniło duże zróżnicowanie ocen. Oceny niskie traktowano jako przejaw stereotypowego spostrzegania starości, świadczący o jej negatywnym wizerunku. Analiza wszystkich ocen na skali od 63 do 315 punktów, uzyskanych w 7 kategoriach (w każdej od 9 do 35 pkt.) pokazała, iż dyspersja w zakresie wyniku ogólnego SWS, dla obu grup łącznie, wynosi od 93 do 305 punktów, średnia 204,11, a odchylenie standardowe (SD) 40,51, co wskazuje, że generalnie badani,

bez względu na wiek, prezentują raczej pozytywny wizerunek starości. Tendencje te potwierdza analiza statystyk opisowych dla każdej z grup z osobna. W zakresie wyniku ogólnego uzyskanego w grupie seniorów (Min=93, Maks.=301; M=208,71; SD=43,96) i w grupie młodzieży (Min=102, Maks.=305; M=198,82; SD=35,52).

Graficzną ilustrację wyników średnich uzyskanych osobno w grupie młodzieży i grupie seniorów, w zakresie poszczególnych podskal SWS prezentuje poniższy rysunek.



Rysunek 1. Średnie wartości wyników podskal SWS dla grupy młodzieży i seniorów

Różnice między wynikami są stosunkowo niewielkie. Najniższy wynik świadczący o relatywnie największym nasileniu stereotypizacji uzyskano w przypadku grupy seniorów w podskali *Aktywność seksualna*, zaś w grupie młodzieży *Zdrowie i samopoczucie fizyczne*. Z kolei najwyższą wartość (obniżającą poziom stereotypowości) w podskali *Życie rodzinne* w grupie seniorów oraz *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* i *Aktywność towarzyska* w grupie młodzieży.

Chcąc porównać dwie grupy badanych, to jest młodzież i seniorów (w zakresie wyniku ogólnego Skali SWS i wyników poszczególnych podskal), wykorzystano test Manna-Whitneya, co pozwoliło na porangowanie wyników a następnie dokonanie porównań między grupami. Analizy wykazały istotne różnice pomiędzy grupami wiekowymi w zakresie ogólnego wizerunku starości. Dorastający uzyskali niższe wyniki (średnia rang 177,44) niż seniorzy (średnia rang 206,52); $U=15651,00$; $p<0,011$. Tendencja ta odnosi się także, w kolejności, do następujących podskal opisujących ważne z punktu widzenia wizerunku starości obszary życia: *Życie rodzinne* (średnia rang dorastających 153,67, seniorów 227,17; $U=11397,00$; $p<0,000$). *Zdrowie i samopoczucie fizyczne* (średnia rang dorastających 172,80, seniorów 210,56; $U=14820,50$; $p<0,001$). *Nowe technologie* (średnia rang dorastających 177,79, seniorów 206,22; $U=15714,00$; $p<0,012$). *Aktywność towarzyska* (średnia rang dorastających 178,99, seniorów 205,17; $U=15929,00$; $p<0,021$). Nie zaobserwowano natomiast istotnych statystycznie różnic w odniesieniu do takich aspektów jak: *Zdrowie i samopoczucie psychiczne*, *Aktywność seksualna* oraz *Stabilizacja finansowa*. Pomimo braku istotnych statystycznie różnic obserwuje się nieco większą tendencję do stereotypizacji w grupie dorastających. Wszystkie uzyskane przez nich wyniki przyjmują wartość powyżej średniej rangi ($>177,44$) w porównaniu z seniorami, których wyniki znajdują się poniżej średniej rangi ($<206,52$).

5.2. WIZERUNEK STAROŚCI W PERCEPCJI SENIORÓW

Zgodnie z celem podjętych badań dokonano analiz zależności w obrębie każdej z grup wiekowych z osobna. Analizując korelacje między wizerunkiem starości seniorów a wybranymi zmiennymi społeczno-demograficznymi wykorzystano testy nieparametryczne. Przy interpretacji wyników uwzględniono korelacje istotne na poziomie 0,05.

Wizerunek starości a płeć. Analizy (dokonane przy użyciu testu Manna-Whitneya) ujawniły istotne różnice międzyplciowe w zakresie ogólnego wizerunku starości. Kobiety uzyskały wyższe wyniki (średnia rang 107,52) niż mężczyźni (średnia rang 83,15); $U=2589,50$; $p<0,017$. Tendencja ta ujawniła się także w odniesieniu do następujących podskal SWS: *Życie rodzinne* (średnia rang dla kobiet 108,73, dla mężczyzn 78,45; $U=2392,00$; $p<0,003$). *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* (średnia rang dla kobiet 107,71, dla mężczyzn 82,39; $U=2557,50$; $p<0,013$). *Aktywność towarzyska* (średnia rang dla kobiet 107,16, dla mężczyzn 84,54; $U=2647,50$; $p<0,027$). W przypadku takich aspektów jak: *Stabilizacja finansowa*, *Nowe technologie* i *Aktywność seksualna* wykazano dodatnie zależności na poziomie trendu statystycznego ($p<0,065 - 0,077$), wskazujące na tendencje do większego stereotypizowania przez mężczyzn.

Wizerunek starości a wykształcenie. Wykazano, korzystając z korelacji rangowej Spearmana, związku pomiędzy wykształceniem seniorów a ogólnym wizerunkiem starości; choć bardzo słabe (,178), okazały się jednak istotne statystycznie. Na podobnym, słabym i bardzo słabym poziomie, wystąpiły dodatnie korelacje wykształcenia z wyróżnionymi podskalami Skali SWS, to jest: *Nowe technologie* (,202); *Zdrowie i samopoczucie fizyczne* (,190); *Stabilizacja finansowa* (,162) oraz *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* (,157).

Wizerunek starości a warunki socjalno-bytowe. Analiza związków łączących ogólny wizerunek starości z oceną warunków socjalno-bytowych ujawniła ujemny kierunek zależności (-,182), wprawdzie bardzo słaby, jednak statystycznie istotny. Analizując zależności pomiędzy podskalami SWS a oceną sytuacji bytowej, wykazano konsekwentnie ujemne, słabe zależności pomiędzy podskalami: *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* (-,218); *Stabilizacja finansowa* (-,185); *Zdrowie i samopoczucie fizyczne* (-,162).

Wizerunek starości a stan cywilny. Do porównania średnich rang wykorzystano test H. Kruskala-Wallisa. Porównanie zmiennej wyjaśniającej jaką jest stan cywilny z ogólnym wizerunkiem starości jak również wynikami poszczególnych podskal, nie wykazało istotnych statystycznie różnic między nimi (średnia rang dla wyniku ogólnego SWS mieści się w graniacach 84,18-128,23; $p<0,285$). Jedynie w przypadku osób, które nigdy nie były w związku, to jest panien i kawalerów, stereotypizacja na poziomie istotności statystycznej (średnia rang 102,04; $p<0,058$) odnosi się do podskali *Życie rodzinne*.

Wizerunek starości a stan zdrowia. Wyniki ujawniły bardzo słabą, dodatnią korelację (,161) pomiędzy oceną stanu zdrowia a ogólnym wizerunkiem starości.

W przypadku wybranych podskal SWS obserwuje się konsekwentnie dodatni, jednak bardzo słaby kierunek zależności w odniesieniu do aspektów: *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* (,161); *Aktywność seksualna* (,151) oraz *Aktywność towarzyska* (,142).

Wizerunek starości a zaangażowanie w działalność organizacji i stowarzyszeń.

Porównanie dwóch grup seniorów (zaangażowanych i niezaangażowanych) pozwoliło na wykazanie istotnych statystycznie różnic (test Manna-Whitneya). W zakresie wyniku ogólnego wizerunku starości osoby zaangażowane w różne formy aktywności (średnia rang 107,16), w przeciwieństwie do osób biernych (średnia rang 84,54); $U=2647,50$; $p<0,027$; uzyskały wyższe wyniki. Analiza ujawniła także różnice w zakresie wyników dotyczących poszczególnych podskal. Okazało się, że istnieje związek istotny statystycznie pomiędzy podskalą *Aktywność seksualna* (średnia rang dla osób zaangażowanych 109,73, dla osób niezaangażowanych 76,83; $U=2216,50$; $p<0,002$.) oraz *Nowe technologie* (średnia rang dla osób zaangażowanych 107,91, dla osób niezaangażowanych 84,62; $U=2520,00$; $p<0,028$).

5.3. WIZERUNEK STAROŚCI W PERCEPCJI DORASTAJĄCYCH

Analizując korelacje między wizerunkiem starości dorastających a ich płcią i sytuacją rodzinną, wykorzystano testy nieparametryczne. Przy interpretacji wyników uwzględniono korelacje istotne na poziomie 0,05.

Wizerunek starości a płeć. Analizy (dokonane przy użyciu testu Manna-Whitneya) nie ujawniły różnic międzypłciowych w zakresie ogólnego wizerunku starości (średnia rang dla kobiet 88,17, dla mężczyzn 92,72; $U=3656,00$; $p<0,564$). Percepcja starości dorastających dziewcząt i chłopców jest podobna. Nie wykazano również istotnych statystycznie różnic pomiędzy płcią a poszczególnymi aspektami życia w starości, za wyjątkiem podskali *Aktywność seksualna* (średnia rang dla kobiet 98,07, dla mężczyzn 78,00; $U=2988,00$; $p<0,11$).

Wizerunek starości a częstotliwość kontaktów z dziadkiem/ babcią. Z uzyskanych danych wynika, że związek pomiędzy ogólnym wynikiem skali SWS a częstotliwością kontaktów z dziadkiem/ babcią, choć słaby (,228), jest statystycznie istotny. Podobnie słabe, dodatnie zależności odnotowano w odniesieniu do podskal SWS, takich jak: *Zdrowie i samopoczucie fizyczne* (,242), *Życie rodzinne* (,224), *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* (,206), *Aktywność towarzyska* (,203) oraz *Stabilizacja finansowa* (,183) oraz *Aktywność seksualna* (,181).

Wizerunek starości a satysfakcja z relacji z dziadkiem/ babcią. Jakość łączących wnuków i dziadków relacji, choć bardzo słaba (,184), okazała się istotna dla oceny ogólnego wizerunku życia w starości. Równie słabe, dodatnie zależności odnotowano także w przypadku wyników odnoszących się do takich podskal jak: *Zdrowie i samopoczucie psychiczne* (,199); *Zdrowie i samopoczucie fizyczne* (,186); *Aktywność towarzyska* (,169); *Aktywność seksualna* (,152). Silniejszy związek obserwuje się w przypadku podskali *Życie rodzinne* (,276).

6. WNIOSKI

Przeprowadzone badania ujawniły generalnie słabe, lecz istotne zależności pomiędzy ogólnym wizerunkiem starości a zmiennymi wyjaśniającymi. Wykazano, iż wizerunek starości prezentowany przez dorastających w większym stopniu oparty jest na stereotypach niż wizerunek samych seniorów, co znajduje potwierdzenie w wielu badaniach, jednak nie dziwi. Jest to bowiem związane z ograniczonymi kontaktami osób młodych z seniorami, jeśli nie liczyć ich doświadczenia związanego z angażowaniem się w relacje rodzinne. Należy przy tym rozróżnić dwa podejścia, ocenę ludzi starszych jako anonimowej grupy (wówczas jest ona zdecydowanie bardziej negatywna i nasycona stereotypami) i znacznie bardziej pozytywną ocenę konkretnych, znanych osób (por. Nelson: 2003 225). Podobnie badani adolescenty, którym oparty w dużej mierze na stereotypach wizerunek osoby starszej nie przeszkadza w pielęgnowaniu bliskiej więzi z babcią lub dziadkiem, co z kolei przyczynia się do stopniowego łagodzenia negatywnych stereotypów, tak charakterystycznych dla młodzieży. Tym bardziej, że wielu współczesnych seniorów, pełniących rolę babci i dziadka, to osoby z trudem wpasowujące się w schemat „typowych” starszych ludzi. Są bowiem aktywne, otwarte, optymistyczne, pełne energii, patrzące w przyszłość, a nie w przeszłość, nastawione na własny rozwój i samorealizację. Znaczenie osobistego kontaktu z dziadkami/ babciami dla kształtowania pozytywnego wizerunku starości adolescentów potwierdzone zostało (H:8 i H:9) w badaniach. Wykazano bowiem istotny związek pomiędzy większą częstotliwością kontaktów z dziadkiem/ babcią oraz bardziej satysfakcjonującą ich oceną a tendencją do zaprzeczania stereotypom. Warto także zwrócić uwagę na wzajemne, obustronne, dodatnie zależności (,493) pomiędzy częstotliwością i jakością relacji. Zwiększenie częstotliwości kontaktu wiąże się bowiem z bardziej pozytywną oceną relacji, co z kolei generuje potrzebę częstszych spotkań. Jak wykazano, seniorzy w refleksji nad własną starością nie ulegają utartym, stereotypowym wyobrażeniom, postrzegając „trzeci wiek” przez pryzmat realnych doświadczeń i przeżyć dzielonych z rówieśnikami. W grupie seniorów, zgodnie z założeniami (H:1), bardziej pozytywny wizerunek starości prezentują kobiety, ulegając w mniejszym stopniu stereotypom niż mężczyźni. Fakt ten można tłumaczyć lepszą kondycją zdrowotną kobiet, dłuższą średnią wieku oraz większą aktywnością interpersonalną na przestrzeni całego życia. Warto jednak zwrócić uwagę że fakt, iż większość badanej grupy seniorów stanowiły kobiety, słuchaczki UTW, nie był bez znaczenia dla wyniku badania. W przeciwieństwie do seniorów, w grupie adolescentów nie wykazano spodziewanej zależności (H:7) pomiędzy płcią, która okazała się zmienną nie różnicującą obrazu starości w tej grupie wiekowej. Zgodnie z oczekiwaniami (H:2, H:5, H:6) seniorzy lepiej wykształceni, cieszący się dobrym zdrowiem, zaangażowani w różne formy aktywności, jako grupa prezentowali bardziej pozytywny wizerunek starości niż osoby bierno, mało zaangażowane. Potwierdza to teoria aktywności (*activity theory*) jako jedna z koncepcji wyjaśniających przystosowanie do starości (por. Steuden 2012: 71). Akcentuje ona aktywne uczestnictwo w życiu społecznym, jako jeden z wymiarów istotnych w osiąganiu poczucia zadowolenia i satysfakcji życiowej osób starszych. Wydaje się, że dla starzejących się społeczeństw jest to właściwy kierunek. Im więcej

„nietypowych” seniorów, tym większe szanse na zmianę stereotypowego myślenia o starości oraz na właściwe uspołecznienie najmłodszego pokolenia – ich wnuków (Sendyk, 2006: 155). Nie brakuje bowiem głosów, że rola dziadków przeżywa obecnie swój renesans (Dyczewski, 2002: 87). Dla pozytywnego wizerunku starości, wbrew założeniom (H:4), nieistotne okazało się pozostawanie w związku małżeńskim. Obraz starości osób zamężnych i żonatych został w tym względzie zrównany z obrazem prezentowanym przez seniorów pozostających w stanie bezżennym. Podobnie, wbrew założeniom (H:3), wysoka ocena warunków socjalno-bytowych nie warunkowała bardziej pozytywnego wizerunku starości. Wykazano zależność ujemną, odwrotną do spodziewanej. Biorąc jednak pod uwagę rozkład ilościowy osób oceniających swój status ekonomiczny jako zły lub bardzo zły (N=2), zasadne wydaje się sformułowanie wniosku, iż wizerunek starości osób oceniających swoje warunki socjalno-bytowe jako gorsze (to jest przeciętne), jest bardziej pozytywny aniżeli seniorów, których sytuacja oceniona została jako dobra lub nawet bardzo dobra. Rezultat ten przeczy powszechnemu przekonaniu o determinującym znaczeniu posiadania i nabywania dóbr materialnych dla poczucia szczęścia i zadowolenia z życia. Dane empiryczne nie potwierdzają bowiem tego założenia, wskazując na negatywny związek sukcesu finansowego i jakości życia (por. Górnik-Durose: 2005). Stąd też zapewne sytuacja ekonomiczna oceniana jako przeciętna okazuje się zdecydowanie wystarczająca dla pozytywnego odbioru sytuacji życiowej badanych seniorów.

Dodatkowym celem podjętych badań było wykazanie zależności pomiędzy poszczególnymi podskalami SWS opisującymi obszary życia ważne z punktu widzenia spostrzegania społecznego seniorów. Bardziej pozytywny wizerunek starości prezentują w odniesieniu do aspektu (1) *Życie rodzinne, seniorzy*, a w ramach tej grupy wiekowej kobiety. (2) *Zdrowie i samopoczucie fizyczne, seniorzy*, a w ramach tej grupy wiekowej osoby lepiej wykształcone oraz oceniające swoją sytuację bytową jako przeciętną. (3) *Zdrowie i samopoczucie psychiczne, kobiety seniorki*, osoby lepiej wykształcone, oceniające swoją sytuację bytową jako przeciętną a stan swojego zdrowia jako lepszy. (4) *Stabilizacja finansowa, seniorzy* oceniający swoją sytuację socjalno bytową jako przeciętną. (6) *Aktywność seksualna, seniorzy* oceniający stan swojego zdrowia jako lepszy oraz angażujący się w wybrane formy zorganizowanej aktywności, głównie Uniwersytety Trzeciego Wieku. Warto zaznaczyć, że w przypadku młodzieży obserwuje się tendencje do stereotypowego spostrzegania tej sfery życia przez dorastających chłopców. (7) *Nowe technologie, seniorzy*, a w ramach tej grupy wiekowej lepiej wykształceni oraz zaangażowani w działalność UTW.

Warto zaznaczyć, że bardziej pozytywny wizerunek starości w odniesieniu do każdej z podskal SWS prezentują dorastający, którzy częściej kontaktują się ze swoimi dziadkami/ babciami a łączące ich relacje oceniają jako bardziej satysfakcjonujące. Jedyna sfera, która nie pozostaje w istotnej zależności z wizerunkiem starości to *Nowe Technologie*. Częsty i satysfakcjonujący kontakt z dziadkami, nie zmniejsza stereotypizacji, podobnie jak dzieje się to w pozostałych aspektach życia. Młode osoby czują się ekspertami i do umiejętności starszych osób w tym względzie podchodzą stereotypowo i z dużą rezerwą. Jest to argument dla decydentów, wskazu-

jący ważny kierunek wzmacniania kompetencji seniorów – warto rozważyć także kwestię większego zaangażowania młodzieży w to zadanie. Niezwykle istotne jest więc podjęcie oddziaływań o charakterze edukacyjnym. Ważna jest bowiem edukacja do starości, przez starość oraz w starości (por. Kuchcińska, 2004). Każdy etap życia przynosi nowe doświadczenia, wyzwania, wartości, będące bezpośrednim udziałem osób starszych oraz tych, którzy z nimi przebywają. To doświadczenie odbywa się na płaszczyźnie indywidualnej jak i społecznej. Pielęgnować więc należy przede wszystkim bliskie relacje społeczne i związki oparte na dobrym kontakcie i wzajemności (por. Janiszewska-Rain 2005: 664).

LITERATURA

1. Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M., Psychologia społeczan, Poznań 1997.
2. Bokszański Z., Stereotypy a kultura, Wrocław 2001.
3. Brzezińska A.I., Hejmanowski S., Okres późnej dorosłości. Jak rozpoznać ryzyko i jak pomagać?, w: Psychologiczne portrety człowieka, red. A. I. Brzezińska, Gdańsk 2005
4. Colman A.M., Słownik psychologii, Warszawa 2009.
5. Dyczewski L., Wiąż między pokoleniami w rodzinie, Lublin, 2002.
6. Dyczewski L., Wyobrażenia młodzieży o małżeństwie i rodzinie, Lublin 2009.
7. Górnik-Durose, M. Psychologiczne koszty materialnego dobrobytu, czyli dlaczego nie jesteśmy tym szczęśliwsi, im bogatsi?, „Kolokwia Psychologiczne” 13, 2005, s. 205-218
8. Janiszewska-Rain J., Okres późnej dorosłości. Jak rozpoznać potencjał ludzi w wieku podeszłym?, w: Psychologiczne portrety człowieka, red. A. I. Brzezińska, Gdańsk 2005
9. Kołodziej W., Bio-psycho-społeczne funkcjonowanie osób starszych a społeczne stereotypy i uprzedzenia dotyczące starzenia się i starości, w: Wybrane problemy osób starszych, red. A. Nowicka, Kraków, 2006.
10. Kowalik S., Pedagogiczne problemy funkcjonowania i opieki w starszym wieku, w: Pedagogika specjalna, red. W. Dykcik, Poznań 2002.
11. Kuchcińska M., Zdrowie człowieka i jego edukacja gerontologiczna, w: Edukacja do starości i w starości, red. M. Kuchcińska, Bydgoszcz 2004.
12. Lehr U., Oblicza starości, „Etnografia Polska”, t. XLVII: 2003, z. 1-2, s. 71-102.
13. Lippmann W., Public Opinion, New York 1922.
14. Maciantowicz E., Poglądy współczesnej młodzieży na starzenie się i starość, w: Starzenie się a satysfakcja z życia, red. S. Steuden S., M. Marczuk, Lublin, 2006.
15. Mead M., Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego, Warszawa 1978.
16. Minois G., Historia starości. Od antyku do renesansu, Warszawa 1995.
17. Nelson T., Psychologia uprzedzeń, Gdańsk, 2003.
18. Olejniczak P., Wsparcie społeczne i jego znaczenie dla osób starszych, „Pielęgniarstwo i Zdrowie Publiczne”, nr 3,2, 2013, s. 183-188.
19. Potent-Ambroziewicz M., Starość w języku młodzieży współczesnej, Lublin 2013.
20. Rembowski J., Ludzie starzy w postawach młodzieży. „Chowanna”, 3 – 4: 1990, s. 363 – 379.
21. Sendyk M., Osoby starsze w roli dziadków, w: Wybrane problemy osób starszych, red. A. Nowicka, Kraków 2006.
22. Straś-Romanowska M., Późna dorosłość. Wiek starzenia się, w: Psychologia rozwoju człowieka, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, Warszawa 2003.
23. Steuden S., Psychologia starzenia się i starości, Warszawa 2012.
24. Steuden S., Poradnictwo psychologiczne dla osób w okresie późnej dorosłości, w: Poradnictwo psychologiczne, red. Cz. Czabała, S. Kluczyńska, Warszawa 2015.

25. Szarota Z., Gerontologia społeczna i oświatowa. Zarys problematyki, Kraków 2004.
26. Wandrasz M., Starość i jej postrzeganie przez ludzi młodych, w: Seniorzy w rodzinie, instytucji i społeczeństwie. Wybrane zagadnienia współczesnej gerontologii, red. A. Fabiś, Sosnowiec 2015.
27. Wiechetek M., Zarzycka B., Steuden S., Percepcja roli i znaczenia osób starszych w wychowaniu młodego pokolenia. Badania empiryczne gimnazjalistów, w: Starzenie się a satysfakcja z życia, red. S. Steuden S., M. Marczuk, Lublin, 2006.
28. Zych A., Człowiek wobec starości. Szkice z gerontologii społecznej, Katowice, 1999.



Anna Szewczenko

Wydział Architektury Politechniki Śl. w Gliwicach
E-mail: anna.szewczenko@polsl.pl

Przestrzeń personalna seniora w środowisku instytucjonalnym

Abstract

Activization of older adults and creating the elderly supporting systems are the main assumption of contemporary senior strategies. These tendencies are present in design of the elderly friendly space, which is also regarded to be the supporting factor for seniors. From this point of view the institutional environment has significant role in elderly people health and well-being. The article presents the role of personal space played in the private area for elderly, as one of the space category describing the specific of their functional abilities.

Keywords: personal space; design for elderly; institutional environment; healing environment; quality of life;

1. WPROWADZENIE

Jakość środowiska fizycznego i rozwiązań przestrzennych jest uznanym elementem jakości życia, zwłaszcza w odniesieniu do przestrzeni, która pełni funkcję miejsca pobytu człowieka. Z punktu widzenia problematyki kształtowania przestrzeni dla osób starszych istotne są te elementy przestrzeni, które w wymiernym stopniu mogą wspierać ich funkcjonalne zdolności. Nadal poszukuje się odpowiedzi, które z komponentów środowiska fizycznego są kluczowe dla tworzenia środowiska wspierającego dla osób starszych i w jaki sposób może być to wsparcie realizowane.

Wobec narastającego problemu starzejącego się społeczeństwa jest to zagadnienie istotne z uwagi na potrzebę tworzenia skutecznych i efektywnych form opieki medycznej i pielęgnacyjnej. W środowisku instytucjonalnym, takim jak szpital czy domy opieki społecznej, w którym pacjent czy pensjonariusz przebywa przez pewien okres czasu, przestrzeń prywatna jest podstawową strefą realizacji najistotniejszych potrzeb osoby starszej. Ich spełnienie jest podstawą do minimalizacji negatywnych skutków zmiany otoczenia seniora, z pogorszeniem stanu zdrowia włącznie. Z uwagi na fakt, iż przestrzeń osobista seniora jest jedną

z podstawowych kategorii przestrzeni, która odzwierciedla osobiste preferencje i charakteryzuje poziom interakcji z otoczeniem - powstają pytania: jaka jest rola przestrzeni personalnej osoby starszej w kształtowaniu stref prywatnych? jakie przestrzenne rozwiązania realizują potrzeby podstawowe seniora w zakresie poczucia niezależności, prywatności i poczucia bezpieczeństwa w sytuacji oderwania od dotychczasowego miejsca zamieszkania?

Przedstawione zagadnienie pojawia się często jako kategoria projektowa w rozwiązaniach dedykowanych osobom starszym i zwykle nie znajduje wyczerpującej odpowiedzi. W celu sformułowania najistotniejszych zagadnień przy projektowaniu przestrzeni prywatnych seniora dokonano analizy literaturowej, w tym szeregu publikacji prezentujących ocenę funkcjonujących rozwiązań oraz sformułowano podstawowe wytyczne funkcjonalne w przestrzeni pacjenta na podstawie zrealizowanych studiów przypadku dla oddziałów geriatrycznych.

2. STAN BADAŃ W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA OBIEKTÓW Z FUNKCJĄ OPIEKI DLA OSÓB STARSZYCH

Badania nad relacjami pomiędzy elementami środowiska fizycznego dla osób starszych a ich funkcjonowaniem wskazują na pewne reguły w programowaniu i projektowaniu wspomagające ich niezależność, codzienną aktywność i funkcjonowanie w otoczeniu społecznym (Gutman 2005: 8-14, Parke 2007: 15-17, King's Fund 2013: 15-18, Zeisel 2010: 122-133). Poszukiwania te z natury rzeczy wymagają podejścia interdyscyplinarnego, gdyż wykraczają poza kanon wiedzy z zakresu projektowania architektonicznego. Możliwie najpełniejsza odpowiedź na pytanie o cechy przestrzeni przyjaznej seniorom powinna uwzględniać zagadnienia właściwe dyscyplinom takim jak: psychologia społeczna, ergonomia czy gerontologia środowiskowa. Uwzględnienie rezultatów badań w tych dziedzinach w zakresie oddziaływania środowiska fizycznego i jego komponentów pozwala na podjęcie uzasadnionych decyzji projektowych np. dla obiektów opieki geriatrycznej.

Stan badań w odniesieniu do wpływu komponentów środowiska fizycznego na jakość funkcjonowania osób starszych pozwala na wyodrębnienie głównych obszarów tematycznych:

- a) badania w obszarze psychologii środowiskowej, dotyczące presji środowiskowej w aspekcie poziomu kompetencji osób starszych, wśród których najbardziej znaczące to teoria przestrzeni życiowej K. Lewina, model presji środowiskowej M.P. Lawtona i L. Nahemowej, teoria poziomu adaptacji J.F. Wohlwilla czy pojęcie prywatności i terytorialności,
- b) badania prowadzone na przestrzeni ostatnich dwóch dekad nad mechanizmami adaptacji u osób starszych z dysfunkcjami poznawczymi, jak np. demencja, które najtrudniej odnajdują się w nieznanym środowisku obiektów opieki instytucjonalnej; kategoriami badawczymi są tu: formy zachowań, procesy poznawcze, ocena zdolności funkcjonalnych, ocena samopoczucia chorego, jego kompetencje społeczne, zdolność do orientacji w przestrzeni,

ocena czynników opieki medycznej i pielęgnacyjnej (Marquart G., Bueter K., Motzek T. 2014: 127-157, Zeisel 2010: 122-133, Zeisel 1994: 4-19); stan wiedzy w tym zakresie wzbogacony jest także doświadczeniami wynikającymi z użytkowania przestrzeni w ośrodkach opieki dla osób chorych na demencję, gdzie szereg rozwiązań projektowych poddanych zostało ewaluacji pod kątem wpływu na zachowania pacjentów (King's Fund 2013: 15-18). Badania pozwoliły wyłonić zasadnicze kategorie w kształtowaniu przestrzeni przyjaznej osobom z demencją: projektowanie ułatwiające orientację w przestrzeni, niezależność w podejmowaniu decyzji i działań, pozytywna stymulacja i jej optymalny poziom, bezpieczeństwo (w rozumieniu bezpieczeństwa fizycznego), warunki mieszkaniowe, czytelna gradacja przestrzeni i relacje przestrzeni prywatnych i publicznych.

- c) zagadnienia związane z niepełnosprawnością, zgodne z ideą projektowania uniwersalnego, pozwalające na projektowanie bezpiecznego środowiska dla szerokiego grona użytkowników, poprzez określenie uwarunkowań ergonomicznych wynikających z dysfunkcji układów biologicznych i narządów układu ruchu; nadrzędnym celem stawianym w badaniach jest poszukiwanie optymalnych rozwiązań w zakresie adaptacji środowiska dla użytkownika - dostosowanie przestrzeni do potrzeb funkcjonalnych użytkownika i minimalizacja barier środowiskowych (Kuryłowicz 2005, Preiser, Smith 2011: 26.1- 27.9)
- d) badania nad terapeutyczną rolą środowiska fizycznego (*healing environment*), zwłaszcza w odniesieniu do obiektów opieki medycznej; w badaniach przyjmuje się założenie, że przestrzeń obiektów opieki medycznej jest ważnym elementem wspierającym proces leczniczy. Badanie te ukierunkowane są na wskazanie najważniejszych elementów środowiska, które mają znaczenie terapeutyczne i na określenie charakteru ich oddziaływania. W badaniach wykorzystywana jest metoda *Evidence Based Design* (EBD), która uwzględnia dostępną wiedzę płynącą z doświadczeń projektowych oraz wnioski wynikające z użytkowania budynków, aby wprowadzać rozwiązania najbardziej optymalne dla użytkowników i realizowanych w obiekcie funkcji (Ulrich 1991: 97-109, Lawson i Phiri 2004: 6-14, Hamilton i Watkins: 2009: 77-89). Rezultatem badań Ulricha prowadzonych w latach 90-tych ubiegłego stulecia jest **teoria projektowania wspomagającego** (*Theory of Supportive Design*) (Ulrich 1991: 97-109). Według niej elementem odgrywającym kluczową rolę w kształtowaniu przestrzeni przyjaznej pacjentom jest obniżenie poziomu stresu poprzez poszczególne komponenty środowiska fizycznego: przyjazny wyraz wnętrza, ciepła kolorystyka, skala pomieszczenia, odpowiednie oświetlenie, ograniczenie nadmiaru informacji ogranicza poziom stresu środowiskowego. Sformułowane przez Ulricha główne założenia właściwego kształtowania rozwiązań wewnątrz obiektów opieki zdrowotnej wspierające dobre samopoczucie pacjenta i niwelujące poziom stresu [12]:
- zapewnienie poczucia kontroli z uwzględnieniem uwarunkowań fizycznych i społecznych otoczenia,
 - zapewnienie odpowiedniego klimatu (wsparcia) społecznego,

- wprowadzenie elementów pozytywnie oddziałujących, odwracających uwagę od dyskomfortów zdrowotnych.

Badania relacji pomiędzy użytkownikami a środowiskiem fizycznym niejednokrotnie mają charakter ewaluacyjny, bowiem ocena funkcjonowania użytkowników w obiekcie jest ważnym źródłem informacji na temat doboru najbardziej optymalnych rozwiązań oraz na temat zapobiegania niewłaściwym i nieefektywnym rozwiązaniom projektowym. W badaniach środowiska fizycznego dedykowanego osobom starszym wykorzystywane są głównie metody badawcze właściwe naukom społecznym, przede wszystkim badania jakościowe typu Post-Occupancy Evaluation (Anderzhon J.W., Fraley I.L., Green M. 2007, Calkins M. P., Brush 2009)

Na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat wypracowano także narzędzia badawcze specjalnie przeznaczone do kompleksowej oceny domów opieki dla osób starszych, takie jak np. Multiphasic Environmental Assessment Procedure (MEAP), opracowany przez Moos i Lemke. Pozwala on na ocenę elementów fizycznych i społecznych w środowisku zamieszkania. Przyjęte kryteria oceny dotyczą (Barnes 2002: 777):

- zarządzania i strategii informacyjnych,
- metod komunikacji dla pensjonariuszy i personelu,
- uwarunkowań fizycznych i architektonicznych: dostępność dla lokalnej społeczności, udogodnienia techniczne, wsparcie społeczne i elementy rekreacyjne, dostępność przestrzeni, elementy bezpieczeństwa), udogodnienia dla personelu, rozwiązania ułatwiające orientację,
- klimatu społecznego,
- oceny ogólnej.

Innym narzędziem, wykorzystywanym w badaniach poświęconym w szczególności ośrodkom dla chorych na demencję jest Professional Environmental Assessment Protocol (PEAP), opracowany przez Lawtona. Skala oceny oparta jest na wskaźnikach atrybutów doświadczania przestrzeni, takich jak: wspieranie poczucia bezpieczeństwa, wspieranie orientacji przestrzennej, wspieranie zdolności funkcjonalnych, umożliwianie kontaktów społecznych, zapewnienie prywatności, kształtowanie warunków dla niezależnej decyzyjności, regulacja i utrzymanie optymalnego poziomu stymulacji, wsparcie indywidualnej tożsamości.

3. ROLA PRZESTRZENI PERSONALNEJ W PROJEKTOWANIU STREFY PRYWATNEJ OSOBY STARSZEJ

Strefą będącą obszarem szczególnej uwagi psychologii środowiskowej jest przestrzeń personalna, jako istotny element komunikacji interpersonalnej, ale także jako kategoria ujmująca pytania o najistotniejsze funkcje przestrzeni w określaniu relacji pomiędzy jednostką a otoczeniem (Bańka 2002: 146). Przestrzeń personalna w ujęciu E.T. Halla daje podstawę do dalszych rozważań analizujących procesy użytkownika przestrzeni (Bańka 2002: 146). Ponieważ przestrzeń personalna jest także jedną z kategorii środowiska fizycznego (obok terytorialności i prywatności), jest to także przedmiot zainteresowania w dziedzinie architektury.

Nabiera on szczególnej wagi przy kształtowaniu stref prywatnych w środowisku instytucjonalnym, w którym jakość rozwiązań architektonicznych przekłada się wymiennie na komfort i poczucie bezpieczeństwa użytkowników. Odbывается głównie poprzez prekulturowe determinanty percepcji przestrzeni takie jak bodźce sensoryczne, w tym elementy przestrzeni kinestetycznej oraz elementy odbierane przez mechanoreceptory (wrażenia dotyku, faktury), które kształtują poczucie bezpieczeństwa i wzorce zachowań bliższe atmosferze domowej. Drugim zakresem oddziaływania są determinanty mikro kulturowe, zwłaszcza w obszarze przestrzeni i zmiennych cechach np. elementy wyposażenia, źródła oświetlenia itp.

Przestrzeń prywatna osoby starszej powinna realizować zarówno potrzeby indywidualne jak i społeczne. Elementy tej przestrzeni powinny także wpisywać się we współczesne tendencje zapewnienia osobom w okresie późnej dorosłości możliwości utrzymania maksymalnego poziomu kompetencji w zakresie następujących zdolności funkcjonalnych:

- **aktywności i mobilności** – z uwagi na fakt, że utrzymanie aktywności ruchowej osoby starszej i sprawności w czynnościach dnia codziennego jest podstawowym wykładnikiem kondycji zdrowotnej,
- **samodzielności i niezależności** – ze względu na podtrzymywanie lub nawet rozwijanie kompetencji środowiskowych warunkujących codzienne funkcjonowanie,
- **utrzymania odpowiedniego poziomu kontroli** – dla wzmacniania poczucia tożsamości i stanu zdrowia psychicznego.

Konieczność realizacji powyższych założeń wynika między innymi z zaleceń medycznych, warunkujących stan zdrowia mobilnością osoby starszej. Utrzymanie sprawności funkcjonalnej wynika także pośrednio z potrzeby ograniczania poziomu interwencji personelu. Pozostałe założenia, które w przestrzeni prywatnej seniora powinny być realizowane dotyczą (Health Facilities 2013: 3):

- kształtowania przestrzeni o cechach zbliżonych do pomieszczeń mieszkalnych, odejście od instytucjonalizacji przestrzeni, czyli obniżanie poziomu stresu poprzez odinstytucjonalizowanie przestrzeni za pomocą rozwiązań aranżacyjnych w przestrzeni,
- kształtowanie przestrzeni wspomagającej poczucie bezpieczeństwa,
- wprowadzania rozwiązań trwałych – pozwalających na utrzymanie czystości i schludności,
- wykorzystywania elementów przestrzeni terapeutycznej – zgodnie z wynikami badań, np. w zakresie metody Evidence-Based Design (EBD).

Przestrzeń personalna ma przede wszystkim znaczenie dla zapewnienia poczucia bezpieczeństwa, nienaruszania nieformalnych granic, stąd też jest kluczowym zagadnieniem w środowisku instytucjonalnym. Mowa tu między innymi o przestrzennej artykulacji gradacji przestrzeni, zwłaszcza w sytuacji dzielenia pomieszczeń prywatnych z innymi osobami. Są to często przestrzenie służące

czynnościom intymnym jak badania lekarskie czy działania pielęgnacyjne. Dlatego poszukuje się różnorodnych rozwiązań wydzielających formalnie i nieformalnie strefę prywatną osoby starszej. Ponadto przestrzeń personalna podlega także modyfikacji w sytuacji niedołączonych osób starszych, które podnoszą poziom reaktywności na zagrożenie, a rola bodźców wzrokowych wyraźnie wzrasta (Johnson 1979). Ma to również szczególne znaczenie z uwagi na teorię Powell Lawtona (Powell Lawton 1978), która wskazuje na zjawisko tworzenia wokół siebie tzw. „centrum kontroli” czyli utrzymania kontroli wzrokowej z najważniejszymi punktami pomieszczenia (okno, drzwi wejściowe) oraz zapewnienia dostępu do najistotniejszych w codzienności przedmiotów. W rezultacie elementy najbliższego otoczenia łożka czy fotela oraz wszelkie komponenty środowiska fizycznego wspomagające percepcję sensoryczną odgrywają istotną rolę w utrzymaniu odpowiedniego poziomu kontroli (Benek 2014: 191).

4. ZAPIS RELACJI PRZESTRZENNYCH W STREFIE PRYWATNEJ OSOBY STARSZEJ – BADANIA WŁASNE

W poszukiwaniu najbardziej wyczerpującego opisu środowiska pobytu osoby starszej jako całokształtu uwarunkowań fizycznych i społecznych przyjęto, że zasadniczą rolę w adaptacji do warunków środowiska odgrywają trzy kategorie stymulacji: sensoryczna, ruchowa i społeczna (por. Wohlwill 1974).

| Kategorie relacji senior - środowisko | Intensywność | Różnorodność | Czytelność struktury/procesu |
|---------------------------------------|---|--|--|
| Stymulacja sensoryczna | możliwość regulacji komponentów środowiska fizycznego | zróżnicowanie elementów aranżacji przestrzeni we wnętrzu | dostosowanie kodów znaczeniowych do poziomu percepcji osoby starszej |
| Stymulacja ruchowa | zróżnicowanie poziomu aktywności | zróżnicowanie form aktywności i stymulacji ruchowej | warunki tworzące komfort i bezpieczeństwo w aktywności ruchowej |
| Stymulacja społeczna | gradacja przestrzeni od prywatnej do publicznej | aranżacja przestrzeni umożliwiająca różnorodne formy kontaktów interpersonalnych | formalne i nieformalne elementy przestrzeni wyznaczające poszczególne strefy |

Tabela 1. Kategorie relacji pomiędzy osobą starszą a warunkami środowiska na podstawie teorii adaptacji Wohlwilla (1974). Oprac. własne

Każda z nich posiada pewien poziom optymalny, zróżnicowany w odniesieniu do poszczególnych osób, uwarunkowany także okresem czasu oddziaływania poszczególnych czynników. Adaptacja zachodzi zatem przy cyklicznie powtarzających się interakcjach z otoczeniem.

W przełożeniu na potrzeby osoby starszej, wynikające z jej ograniczeń funkcjonalnych, każda z kategorii posiada określony zakres optymalnych rozwiązań ułatwiających adaptację (Szewczenko b 2015: 113-120, Benek 2014: 189-191). Wynika to z przeprowadzonych badań oraz z doniesień literaturowych dotyczących doświadczeń praktycznych gromadzonych np. dzięki metodzie EBD. Pozwala to na określenie ogólnych wytycznych i rekomendacji projektowych w większości przestrzeni obiektów opieki instytucjonalnej, natomiast otwarte pozostaje pytanie o rozwiązania w przestrzeni prywatnej.

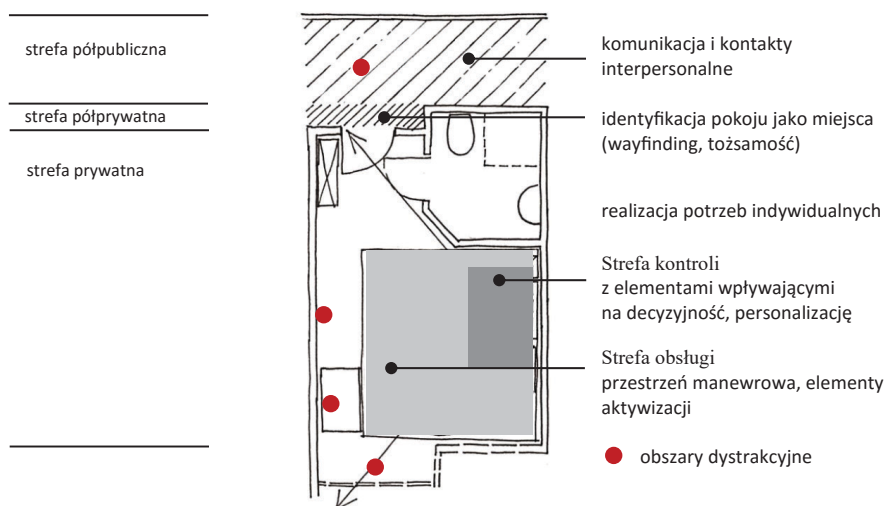
Przestrzeń prywatna w środowisku instytucjonalnym pod kątem funkcjonalnym realizuje szereg potrzeb i zadań w codziennych czynnościach osoby starszej, jest zatem miejscem:

- wypoczynku i snu, a czasem stałego pobytu w łóżku,
- pielęgnacji i obsługi niedołącznej osoby starszej,
- w warunkach oddziału geriatrycznego – konsultacji medycznych i badań lekarskich,
- utrzymywania kontaktów z bliskimi, w tym także za pomocą technicznych środków komunikacji,
- biernego uczestnictwa w życiu placówki.

Jednocześnie przestrzeń prywatna pozostaje w relacji przestrzennej z przestrzenią półpubliczną oraz z przestrzenią półprywatną (por. rys. 1). W świetle obecnych tendencji przestrzeń półpubliczna jak np. komunikacja z rozszerzoną funkcjonalnością (np. z miejscami spotkań) jest przestrzenią interakcji społecznych, pozwalającą na obserwację aktywności. Z uwagi na specyfikę osób z zaburzeniami poznawczymi jest to także przestrzeń czasowego pobytu z możliwością kontroli nieformalnej. Natomiast przestrzeń półprywatna, której występowanie jest swoistym buforem w procesie rozszerzania interakcji, jest często akcentowaną strefą, istotną z punktu widzenia identyfikacji pokoju jako konkretnego, prywatnego miejsca pobytu (wspomagając odnajdywanie się w przestrzeni) oraz istotną z powodu chęci zachowania tożsamości, wyróżnienia przestrzeni prywatnej (co może być istotne w domach pomocy społecznej).

Przestrzeń personalna osoby starszej, ukonstytuowana na przestrzeni wielu lat, jest narażona w środowisku instytucjonalnym (w środowisku, w którym osoba starsza znajduje się nie całkiem z własnego wyboru) na szereg naruszeń: z uwagi na utratę dotychczasowej niezależności, prywatności i intymności. W odniesieniu do rozwiązań architektonicznych sprowadza się to zatem do zapewnienia osobie starszej poczucia bezpieczeństwa w zakresie bodźców wzrokowych, słuchowych i ruchowych. Dotyczy to zatem np. utrzymania kontroli wzrokowej ze strefą wejścia czy z widokiem przez okno. Poczucie bezpieczeństwa jest kształtowane także poprzez utrzymanie warunków środowiska na optymalnym poziomie stymulacji, np. w zakresie poziomu hałasu czy elementów oświetlenia. Podtrzymaniu stymulacji służą także pozytywnie ukształtowane obszary dystrakcji, np. miejsca kontaktów z bliskimi czy bierna obserwacja życia w obiekcie.

Ponadto personalizacja przestrzeni, która dotąd miała miejsce w dotychczasowym miejscu zamieszkania, wpływa na budowanie własnej tożsamości, dlatego istotne są rozwiązania, które pozwalają na umieszczenie przedmiotów osobistych w przestrzeni prywatnej. W warunkach zamiany dotychczasowego miejsca zamieszkania na formę instytucjonalną odgrywa to istotną rolę utrzymanie pewnej ciągłości, kontynuacji, co zapobiega pogorszeniu kondycji psychicznej. Wzmocnienie roli strefy półprywatnej, która w formach mieszkalnych dla osób starszych jest często przestrzenią umieszczania elementów identyfikujących mieszkańca jest ważnym elementem podtrzymania tożsamości. Syntezę powyższych wniosków w zapisie graficznym przedstawia rys. 1.



Rys. 1. Przestrzeń prywatna osoby starszej w środowisku instytucjonalnym – optymalny układ funkcjonalny

5. PODSUMOWANIE

Przestrzeń personalna osoby starszej odgrywa istotną rolę w kształtowaniu jakości życia. Determinuje bowiem szereg kategorii, które wpływają na funkcjonowanie osoby starszej zarówno w codziennych czynnościach, jak i poprzez regulację intensywności relacji z otoczeniem. Uwzględnienie tego zagadnienia w projektowaniu przestrzeni prywatnej osób starszych może wpłynąć na efektywną realizację opieki i dać szansę stworzenia przyjaznego otoczenia. Badania nad przestrzenią personalną osób z dysfunkcjami poznawczymi jest wciąż zagadnieniem nie rozpoznany w pełni, a to z pewnością ważny zakres uwarunkowań projektowych w odniesieniu do tej grupy osób starszych.

LITERATURA:

1. Anderzhon J.W., Fraley I.L., Green M., Design for Aging Post-Occupancy Evaluations. Hoboken NJ, John Wiley&Sons, 2007.
2. Bańka A.: Społeczna psychologia środowiskowa. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2002.

3. Barnes S., Design in Caring Environments Study Group: The design of caring environments and the quality of life of older people. *Ageing and Society*, 2002, 22 (6), s. 775-789.
4. Benek I.: Potrzeby pacjenta starszego i ich wpływ na projektowanie szpitali. *Gerontologia Polska*, 2014, 4.
5. Calkins M. P., Brush: Evidence-Based Long-Term Care Design. *Neurorehabilitation* 2009, 25, 3.
6. Gutman G.M.: Critical elements of the physical features of an elderly friendly acute hospital environment. Fraser Health Authority, 2005.
7. Hamilton D. K., Watkins D.H.: *Evidence-Based Design for Multiple Building Types*. Wiley, New Jersey 2009.
8. Health Facilities Scotland: Personal Space: Interior design approaches to bedrooms in mental health developments. Architecture and Design Scotland Health Programme, Edinburgh 2013.
9. King's Fund: *Improving the patient experience. Developing the Supportive Design for People with Dementia*. The King's Fund's Enhancing the Healing Environment Programme 2009 – 2012, London 2013.
10. Kuryłowicz E.: Projektowanie uniwersalne. Uwarunkowania architektoniczne kształtowania otoczenia wybudowanego przyjaznego dla osób niepełnosprawnych. Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, 2005.
11. Lawson B., Phiri M.: *The Architectural Healthcare Environment and its Effects on Patients Health Outcomes*. University of Sheffield, NHS Estates, Sheffield, 2003.
12. Marquart G., Bueter K., Motzek T.: Impact of the Design of the Built Environment on People with Dementia: an Evidence-Based Review. *Health Environments Research and Design Journal*, 2014, vol. 8, nr 1.
13. Preiser W F.E., Smith K. H., *Universal Design Handbook*. New York 2011.
14. Rowles G.D., Bernard M.: *Environmental Gerontology: Making Meaningful Places in Old Age*.
15. Szewczenko A.: Ocena jakości oddziałów geriatrycznych – możliwości w adaptacji do potrzeb osób starszych. [w:] Monografia konferencyjna I Ogólnopolskiej Konferencji „Badania interdyscyplinarne w architekturze 1”, Gliwice 2015a.
16. Szewczenko A.: Uwarunkowania w projektowaniu pokoju chorych na oddziale geriatrycznym, w: *Ergonomia niepełnosprawnym. Projekty poprawiające jakość życia*. Monografia. Red. J. Lewandowski, K. Niziołek, J. Królikowski. Łódź 2015b.
17. Ulrich R.: Effects of Interior Design on Wellness: Theory and Recent Scientific Research. *Journal of Healthcare Interior Design*, 1991.
18. Ulrich R., Quan, X., Zimring, C., Joseph, A., & Choudhary, R.: The role of the physical environment in the hospital of the 21st century: A once-in-a-lifetime opportunity. College of Architecture, Georgia Institute of Technology, 2004.
19. Zeisel J.: Effects of Personalization of Private Spaces in Special Care Units on Institutionalized Elderly with Dementia of the Alzheimer Type. *Non-pharmacological Therapies in Dementia*, 2010, vol.1 (2).
20. Zeisel J., Hyde J., Levkoff S.: Best practices: An Environment-Behaviour (E-B) model for Alzheimer special care units. *American Journal of Alzheimer's Disease and other dementias*, 1994.



Małgorzata Dobrowolska

Katedra Psychologii Pracy i Organizacji,
Wydziału Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski
E-mail: malgorzata.dobrowolska@us.edu.pl

Agnieszka Labus

Katedra Urbanistyki i Planowania Przestrzennego,
Wydziału Architektury, Politechnika Śląska
E-mail: agnieszka.labus@polsl.pl

Praca, nauka, czas wolny jako trzy
determinanty odnowy przestrzeni
miast europejskich w XXI wieku
w kontekście starzenia się
społeczeństwa - zarys problemu
i koncepcja badań / *Work, education, leisure
time as a three determinants of urban renewal
of European cities in the XXI century in the context
of an aging population - an outline of the problem
and concept study*

Abstract

The aim of the article is to present a concept of research - related to urban renewal directions of urban spaces and an aging population in the context of three basic activity in human life, such as: work, education, leisure time. Urban space should respond to the needs of a diverse society, that limited in this research project for the elderly, and the aging society should function effectively, so it is necessary to apply essential humanistic approach to urban planning and design. The purpose of this article is response to answer the question of how space should be designed that older people can fulfill their needs for work, education and leisure? The inspiration for this research is skipping the area in terms of urban planning and urban design in the context of three major human activity in Poland.

The article uses an interdisciplinary approach in two key disciplines: architecture and urban planning, and psychology. In three spatial scales: macro, meso and micro authors presented the concept of research

directions of urban renewal (dynamic, stable and shrinking) in the context of demographic changes (three age groups of an aging population), take into account lower level of human activity: work, study and leisure time. The whole concept of research is a proposal of approach for a research study on problems instead of demographic changes and the adequacy of the contemporary European cities.

Keywords: ageing society, human activity, urban renewal

WSTĘP

Przemiany społeczne, jakie generuje XXI wiek, związane ze starzejącym się społeczeństwem, wymuszają konieczność poszukiwania środków zaradczych w obszarze planowania przestrzennego, w szczególności odnowy miast. Prognozy demograficzne wskazują, że za 40 lat połowa Europejczyków osiągnie wiek późnej dorosłości i będzie potrzebowała dobrze zaprojektowanej przestrzeni miejskiej, która odpowie na ich wszystkie potrzeby.

W psychologii wyróżniono trzy podstawowe aktywności każdego człowieka: praca, nauka, czas wolny. Przyjaźnie zaprojektowana przestrzeń miejska w przypadku pracy, z uwagi na wydłużający się wiek aktywności zawodowej, przejścia na emeryturę, uelastycznienie rynków pracy, dodatkowe zarobkowanie, może sprzyjać lub blokować działania osób starszych. W przypadku nauki przestrzeń miejska może aktywizować osoby starsze do uczenia się przez całe życie, korzystania z e-usług, nowoczesnych technologii ICT oraz wykorzystania zasobów otaczającego ich środowiska. W przypadku czasu wolnego przyjaźnie zaprojektowana przestrzeń miejska sprzyja turystyce, interakcji z innymi ludźmi, realizacji własnych zainteresowań, dbaniu o zdrowie fizyczne i psychiczne. Zatem każda przestrzeń miejska powinna być tak zaprojektowana, by zaspokajać potrzeby jednostki. W przypadku osób starszych, z uwagi na ich ograniczenia psycho-fizyczne, jest to szczególnie ważne, by bariery architektoniczno-urbanistyczne nie wykluczały ich z użytkowania przestrzeni miejskich.

Starzenie się ludności staje się dzisiaj polem zainteresowań polityków, socjologów, ekonomistów, geografów, gerontologów, a powinno być także polem zainteresowań urbanistów i planistów przestrzennych, jako ważnych ekspertów mających wpływ na tworzenie rozwiązań problemów społecznych. Tym bardziej, że pomoc osobom starszym i ich rodzinom, poprzez wzmacnianie zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie, możliwość pełnienia rozmaitych *ról społecznych* i zawodowych jest nieodzownie związana z tworzeniem fizycznych warunków temu sprzyjających. Stąd, żeby osoby starsze mogły „dobrze“ funkcjonować w społeczeństwie, konieczne jest stworzenie odpowiednich warunków przestrzennych np. dostępność do różnych funkcji w mieście, do podejmowania zatrudnienia, możliwości spędzania czasu wolnego z wykorzystaniem terenów zieleni, wyeliminowanie barier architektonicznych, itp.

Problematyka ta jest coraz częściej podejmowana w Polsce. Zgodnie z kluczowym raportem pt. „Polska na tle innych państw europejskich pod względem starzenia się ludności“ - współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi (Komisja Europejska, 2011), prognozuje się, iż w 2060 roku Polska wysunie się na

czołówkę państw tj. będzie w pierwszej trójce państw o najwyższej liczbie osób starszych (poza Rumunią i Łotwą).

Zmiany demograficzne będą następować w Polsce szybciej niż w pozostałych krajach UE. Do 2050 roku Polska odnotuje ponad dwukrotnie większe tempo spadku liczby osób w wieku produkcyjnym niż państwa Europy Zachodniej. W związku z tym problem odnowy miast jest zagadnieniem istotnym i aktualnym.

Przedstwiona w niniejszym artykule koncepcja badań przestrzeni miejskiej, koncentrująca się na kierunkach odnowy miast (dynamicznych, stabilnych i kurczących się) w kontekście zmian demograficznych (trzech grup wiekowych starzejącego się społeczeństwa), podstawowych aktywności człowieka: pracy, nauki i czasu wolnego; wydaje się być szczególnie istotna dla implikacji praktycznych. Wyniki badań przeprowadzonych w przyszłości, na podstawie niniejszych rozważań, będą szczególnie przydatne wielu decydentom (na poziomie władz centralnych, regionalnych i lokalnych), odpowiedzialnych za kształt polityki miejskiej w naszym kraju.

Wymaga podkreślenia, że odnowa miejska rozumiana jest jako innowacje, czyli nowe idee i koncepcje w zakresie priorytetów władz miejskich oraz nowatorskie sposoby podejścia do ulepszania miast (Labus 2014, s. 19). Problem ten jest podejmowany w niniejszym artykule, w zupełnie nowym ujęciu, dotychczas nie analizowanym - w perspektywie trzech podstawowych aktywności człowieka starzejącego się (praca, nauka, czas wolny), które wedle postawionej tezy w niniejszym artykule determinują odnowę miast europejskich w XXI wieku.

Autorki niniejszego artykułu uważają, że trzy aktywności człowieka: praca, nauka, czas wolny determinują kierunki odnowy miast, w celu poprawy warunków życia osób starszych. Stąd celem artykułu jest zasygnalizowanie kierunków odnowy dla trzech typów miast europejskich w odniesieniu właśnie do pracy, nauki i czasu wolnego, w kontekście starzenia się społeczeństwa oraz próba odpowiedzi na pytanie: jak zaprojektować przestrzeń miejską w trzech skalach przestrzennych, by umożliwiła ludziom starszym realizację podstawowych aktywności (naukę, pracę, czas wolny)?

Do prezentacji kierunków odnowy miast wykorzystano dotychczasowy stan literatury przedmiotu oraz własne doświadczenia badawcze (Labus 2014; Dobrowolska 2012) i implikacyjne.

1. PRZESTRZENNO-PSYCHOLOGICZNE KONSEKWENCJE STARZENIA SIĘ SPOŁECZEŃSTWA

Jak wynika z wielu opracowań, proces starzenia się społeczeństwa dotyczy: miast, regionów, państw i jest problemem o skali światowej. W literaturze przedmiotu, dominują opracowania dotyczące projektowania obiektów i urządzeń dla ludzi niepełnosprawnych i starszych. Bardzo powoli na tym tle, przebija się myślenie odpowiadające aktualnym wyzwaniom rozwoju lokalnego i regionalnego, dla

których charakterystyczne są zagadnienia konkurencyjności między miastami i regionami.

Poniżej przedstawiono wybrane opracowania teoretyczne i dokonano przeglądu najważniejszych dotychczasowych analiz badawczych.

Do upowszechnienia problematyki starzejących się społeczeństw, przyczyniają się deklaracje organizacji międzynarodowych i rządowych, tj. ONZ, UE, OECD, organizowane na świecie konferencje i różnego rodzaju iveny, realizowane programy badawcze, których inicjatorzy usiłują zmierzyć się ze współczesnymi wyzwaniami. Wiele instytucji w kraju i za granicą zintensyfikowało działalność na rzecz uświadamiania problemu starzenia się społeczeństw. W krajach Europy Zachodniej podejmowane są próby wypracowania metod zarządzania miastami w kontekście starzenia się społeczeństw. Powstają globalne projekty, jak Age-Friendly Cities, w ramach WHO. Ponadto, organizowane są konkursy na kształtowanie miejsc przyjaznych osobom starszym w mieście (Philips Livable Cities Award czy Access City Award), w tym także konkursy architektoniczne (New Aging Award). Niektóre ośrodki badawcze prowadzą badania nad wpływem starzenia się populacji na planowanie miast (University w Sheffield, FUTURAGE), UFZ w Lipsku, Wydział Architektury ETH Zurychu. W UE powstają specjalne platformy internetowe realizujące programy europejskie skierowane na upowszechnianie i rozwiązywanie problemów związanych ze starzeniem się społeczeństw (ERA-AGE 2).

Jakkolwiek, do tej pory, wspomniane wyżej rozważania i dyskusje na temat starzenia się społeczeństwa, koncentrowały się w głównej mierze na takich aspektach, jak emerytury i zabezpieczenia społeczne, opieka zdrowotna i socjalna na szczeblu krajowym, dochody, gospodarka i zatrudnienie, prawa jednostki, budownictwo mieszkaniowe i wspólnoty lokalne.

W dokumentach krajów UE wzrasta na przestrzeni dwudziestu lat, świadomość znaczenia wpływu grup ludności w różnym wieku oraz zróżnicowania potrzeb osób starszych, samotnych, niepełnosprawnych, mieszkających w najuboższych dzielnicach miast lub na peryferyjnych obszarach wiejskich, na takie obszary polityki, jak transport, budownictwo mieszkaniowe czy odnowa miast i wsi, (na przykład holenderski dokument strategiczny pt. Czego ludzie oczekują, gdzie ludzie żyją). Niektóre rządy krajowe opracowują zintegrowane strategie lub wytyczne, które umożliwiają koordynację działań w ramach nowego, wielowątkowego podejścia do kwestii starzenia się społeczeństwa (na przykład w Wielkiej Brytanii strategia pt. Wiek możliwości: sprostanie wyzwaniom starzejącego się społeczeństwa w XXI wieku). Jak pisze Ferry i Baker (2006) problemy, będące skutkiem starzenia się społeczeństwa będą coraz poważniejsze dla miast.

W zakresie planowania przestrzennego do najbardziej istotnych publikacji należy Ageing, housing and urban development (2003) and Ageing and Transport (2001), jak i publikacja autorstwa Andrews G.J., Phillips D.R., pt. Ageing and Place wydana przez Routledge w 2004r., wskazujące na znaczenie wymiaru przestrzennego dla starzenia się populacji w XXI wieku. Istotne zagadnienia o zasięgu globalnym odnowy miejskiej przyjaznej osobom w każdym wieku zostały opublikowane

w przewodniku *Global Age-friendly Cities* przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) z 2007 roku.

W polskiej literaturze przedmiotu powstaje coraz więcej opracowań dotyczących odnowy miast w ujęciu zmian demograficznych. Na uwagę zasługuje wielotomowe opracowanie Instytutu Rozwoju Miast, w tym szczególnie ważne: *Demograficzne i społeczne uwarunkowania rewitalizacji miast w Polsce*, Tom 5 pod redakcją Zborowskiego (2009), a także monografia autorki (Labus 2014), powstała na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu badawczego PRELUDIUM 2011-2013 o numerze DEC-2011/01/N/HS4/02638.

W tym miejscu, warto również przywołać działania władz regionalnych i lokalnych oraz decydentów, w tym opracowanie w 2010r. pierwszej w Polsce strategii w kontekście starzenia się społeczeństwa: *Wyzwania Małopolski w kontekście starzenia się społeczeństwa. Podejście strategiczne*, wydanej przez Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego pod kierunkiem prof. Stanisławy Golinowskiej.

W zakresie projektowania urbanistycznego w kwartalniku *Urban Design* (2003) Fudge pisze o przystosowaniu przestrzeni miejskiej do potrzeb osób starszych: *Defusing the demographic time bomb. Urban design for longer life*. Simpson (2010) natomiast o nowej formie urbanistyki, łączącej formę zamieszkania z możliwością turystyki dla osób starszych, o nazwie *RV Urbanism (Recreational Vehicle)*. Publikacja: Andrews, Phillips (2004), *Ageing and Place*, a także książka Burton i Mitchell pt. *Inclusive Urban Design: Street for Life* (2006) podejmują rozważania na temat relacji osób starszych i przestrzeni miejskiej.

W zakresie projektowania architektonicznego zagadnienie starzenia się społeczeństwa, a ściślej ujmując osób starszych w architekturze porusza wielu autorów. Tematyka ta jest bliska m.in. Rodiek i Schwarz (2005) *The role of the outdoors in residential environments for aging*. Powstają także prace doktorskie np. Andersson J. *Architecture and Ageing* (2012). W Polsce na uwagę zasługują liczne opracowania dotyczące przystosowania budynków do potrzeb osób starszych i niepełnosprawnych, o czym piszą m.in. Benek (2001), Kuryłowicz (1996, 2005), Grabowska - Pałeczka (2004), Meyer - Bohe (1998), Skibniewska (1994). Kolejny duży blok zagadnień to tematyka zabudowy mieszkaniowej. W latach 1999 - 2001 Instytut Gospodarki Mieszkaniowej realizował projekt pt. *Mieszkania starszych ludzi w Polsce*. Kwestie mieszkaniowe zostały przedstawione relatywnie szeroko w badaniach GUS *Seniorzy w polskim społeczeństwie*, a także w badaniach przeprowadzonych w latach 1999 - 2001 z inspiracji Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego pn. *Polska starość*. Ponadto, w Polsce podjęto badania w bardzo obszernym interdyscyplinarnym programie *PolSenior*, obejmującym badania medyczne oraz badania społeczne ludzi starszych w całej Polsce, w tym także niewielki program dotyczący sytuacji mieszkaniowej (głównie o charakterze jakościowym), czego efektem jest publikacja pt. *Środowisko zamieszkania polskich seniorów w badaniach interdyscyplinarnych*. Problematyka barier architektonicznych oraz zabudowy mieszkaniowej również podejmowana jest w naszym kraju,

natomiast brakuje ujęcia starzenia się społeczeństwa w zagadnieniach dotyczących pracy, nauki i czasu wolnego. Stąd zaproponowany w niniejszym artykule koncept badań, stanowi pionierskie opracowanie teoretyczne, z możliwością empirycznej weryfikacji rozważanych tu treści.

W zakresie psychologii społecznej, psychologowie ekologiczni i środowiskowi, ekolodzy społeczni, ujmują środowisko w sposób całościowy, z uwzględnieniem jego samoregulujących właściwości. Kierunek badań określono mianem ekologii miasta, z uwagi na jego oddziaływanie na byt człowieka w środowisku miejskim (zapoczątkowane przez R.E. Park). Atrakcyjność obszarów miasta zmienia się z upływem czasu i wpływa na możliwość realizacji trzech podstawowych aktywności człowieka: pracę, naukę i czas wolny (Strelau, 2005) Zmiany demograficzne wpływają na charakter interakcji człowieka ze środowiskiem, które analizowane jest w psychologii społecznej w perspektywie przestrzennej. Miejski styl życia jest związany z optymalnym funkcjonowaniem człowieka, a także z rozwojem patologii społecznych. Główny badacz tej szkoły L. Wirth wskazuje na czynniki związane z życiem w mieście, wpływające na zmianę stylu życia, reakcje psychiczne, jakość życia (Leksowski, Matysiakiewicz, 1997; Lundberg, 1998). Wyczulenie na walory środowiska życia osób starszych spowodowało większe zainteresowanie funkcjonalnymi aspektami architektonicznymi i urbanistycznymi rozwiązań. Wzrost znaczenia funkcjonalnych aspektów miast i budynków skłonił specjalistów w dziedzinie kształtowania przestrzeni do współpracy z psychologami. Bada się systematycznie oczekiwania użytkowników, stylu życia i pracy, upodobań, czego wynikiem jest w krajach europejskich tzw. społeczne projektowanie (social design) lub projektowanie partycypacyjne (participative design) (Bańka, 1997; Sannoff, 1999). Podstawowe dotychczasowe problemy badawcze psychologii środowiskowej i ekologicznej odnoszą się do: posługiwania się miejscem i przestrzenią przy ustalaniu relacji interpersonalnych; wzajemnych relacji między osobą starszą a przyrodą; związku charakterystyki przestrzennej miasta dotyczących czasu wolnego, pracy i nauki z zachowaniem i samopoczuciem osób starszych.

W odniesieniu do wymienionych problemów, wiele badań dotyczy poznawczej orientacji w przestrzeni (w geografii wyodrębnił się kierunek badań nazywany geografią humanistyczną, dotyczący związku przestrzeni z zachowaniem mieszkańców, w tym przypadku osób starszych). Uzupełnieniem dla powyższego jest nurt badań społecznych, uwzględniający indywidualne zachowania, w tym osób starszych, zwane ekologią behawioralną (Eliasz, 2005).

W kolejnym podrozdziale, zaprezentowano koncepcję badań, zawarto informację na temat typów miast europejskich w kontekście zmian demograficznych, aktywności człowieka i trzech skal przestrzennych.

2. ZAKRES PROBLEMU I KONCEPCJA BADAŃ

Opisana poniżej propozycja podejścia badawczego, analizy problematyki zamian demograficznych i adekwatności przestrzeni ówczesnych miast europejskich, wykorzystuje interdyscyplinarne ujęcie dwóch kluczowych dyscyplin: architektury i urbanistyki oraz psychologii. Opisane zostały trzy skale przestrzenne: makro,

mezo i mikro, przedstawione zostały kierunki odnowy miast (dynamicznych, stabilnych i kurczących się) w kontekście zmian demograficznych (trzech grup wiekowych starzejącego się społeczeństwa), z uwzględnieniem, wspomnianych już, podstawowych aktywności człowieka: pracy, nauki i czasu wolnego. Całość stanowi autorską koncepcję przedmiotowych badań.

2.1. KONCEPCJA TRZECH TYPÓW MIAST EUROPEJSKICH

Na przykładzie sprawozdania pt. *Miasta przyszłości. Wyzwania, wizje, perspektywy* (Komisja Europejska 2011b) wyróżniono trzy typy miast ze względu na stopień postępujących zmian demograficznych i pozycję gospodarczą; dynamiczne, stabilne i kurczące się.

Miasta dynamiczne pod względem gospodarczym, charakteryzujące się znacznym wzrostem ludności w drodze napływu migrantów o zarówno wysokich, jak i niskich kwalifikacjach, przyciągniętych stabilną siłą gospodarczą i zasobnością miast. Są to głównie duże miasta Europy Zachodniej (Barcelona, Londyn, Paryż, Hamburg), ściśle powiązane z gospodarką światową, zapewniające przyjazne otoczenie dla innowacji i działalności gospodarczej oraz atrakcyjne warunki życia. Miasta te mają korzystną pozycję ekonomiczną, z dobrymi połączeniami do rynków światowych, europejskich, krajowych. Mają dodatnie saldo migracji, stosunkowo wysoki wskaźnik napływu młodzieży, przy jednoczesnym starzeniu się populacji.

Miasta o silnym zapleczu gospodarczym i nierosnącej lub stopniowo rosnącej albo malejącej populacji, są zdefiniowane jako *miasta stabilne*. Są to głównie średnie i małe miasta europejskie (Wenecja, Talin), mające stosunkowo silne zaplecze gospodarcze i najbardziej niejednorodną strukturę demograficzną, obejmującą imigracje lub emigracje oraz stosunkowo wysoki lub niski poziom płodności. Główną cechą tych obszarów miejskich jest stabilny rozwój gospodarczy oraz stopniowa zmiana liczby mieszkańców. Miasta należące do tej kategorii znajdują się w całej Europie. Proces starzenia się społeczeństwa utrzymuje się w tych miastach w miarę na stabilnym poziomie. W tym przypadku stopniowe kurczenie się miasta nie musi prowadzić do poważnych trudności, jest korzystne ze względu na malejącą gęstość zaludnienia w środowisku miejskim.

Miasta charakteryzujące się złożonymi tendencjami malejącymi, w których możliwe jest wystąpienie spadków demograficznych i spowolnienie gospodarcze, to *miasta kurczące się*. Są to obszary miejskie zazwyczaj zlokalizowane w środkowej i wschodniej części UE, wschodnia część Niemiec (Magdeburg, Halle, Sangerhausen), Rumunia (Arad), w niektórych peryferyjnych obszarach Europy Zachodniej (południowa część Włoch, północna Anglia, północna Skandynawia), a także wschodnie regiony Polski i rejon Łodzi oraz miasta województwa śląskiego (Ruda Śląska, Bytom). Możliwe jest wówczas wystąpienie spadków demograficznych i spowolnienie gospodarcze. Tendencje malejące mogą spowodować wystąpienie negatywnej spirali zmniejszających się przychodów z lokalnych podatków, malejącego popytu na towary i usługi, likwidację miejsc pracy, zmniejszonej podaży

pracy i ograniczenia inwestycji, co może przynieść ogólny spadek ich atrakcyjności. Dodatkowo spadek populacji przyczynia się do większej liczby pustostanów, likwidacji sklepów i biur, co z kolei obniża wartość kapitałową budynków. Mniejsza liczba użytkowników infrastruktury publicznej może spowodować wzrost kosztów w przeliczeniu na jednego mieszkańca, co powoduje zamykanie szkół, bibliotek i innych publicznych ośrodków.

2.2. TRZY PODSTAWOWE AKTYWNOŚCI CZŁOWIEKA – PRACA, NAUKA, CZAS WOLNY

Trzy podstawowe aktywności każdego człowieka to praca, nauka, czas wolny. W związku z powyższym przyjęto, że praca, nauka i czas wolny determinują kierunki odnowy współczesnych miast w kontekście zmian demograficznych. Wydaje się, że są to niezależne względem siebie obszary, ale różnica pomiędzy nimi często nie dotyczy miejsca, w którym dana aktywność się odbywa. Stosunek czasu poświęcany na pracę, naukę i czas wolny podlega zmianie w różnych epokach (Csikszentmihalyi, Kleiber, 1991) i okresach rozwojowych człowieka. Jakkolwiek, mimo wielu definicji, trudno dokonać takiej jednoznacznej kategoryzacji, które aktywności zaliczyć należy do tych zawodowych, które do „naukowych“ lub tych, związanych z wypoczynkiem. Większość swoich „wolnych“ godzin bowiem poświęcamy na „coś“ innego - na dojazd do pracy, lekarza, zakupy, prace domowe, ubieranie się, obowiązki rodzinne – pomaganie dzieciom, itp.

Te trzy środowiska przeplatają się wzajemnie na każdym etapie naszego życia, z biegiem lat jednak ustępuje miejsca aktywność pracy – aktywnościom pozostałym. Środowiska pracy, nauki, czasu wolnego mogą być postrzegane jako dostosowane lub niedostosowane do naszych potrzeb. Nasze reakcje adaptacyjne, konsekwencje owego braku dostosowania są związane z pobudzeniem, przeciążeniem lub stresem (Strelau, 2005). Projektowanie miejsc dla wszystkich aktywności zapewnia większe bezpieczeństwo, zmniejsza prawdopodobieństwo wystąpienia czynników niekorzystnie oddziałujących na sprawne funkcjonowanie oraz doświadczaną satysfakcję z życia (Riggio, 2000). Projektując środowiska dla osób starzejących się, należy maksymalizować ich sprawne poruszanie się, poprzez zapewnienie dających się zaakceptować warunków otoczenia, takich jak oświetlenie (nienarażanie na ekstremalne temperatury czy hałas), optymalizację wzajemnych kontaktów pomiędzy ludźmi i maszynami (w szczególności w kontekście life long learning), między ludźmi w ogóle, przy zapewnieniu dostatecznego poziomu prywatności, elastyczności jaką zapewnia otwarta przestrzeń i z uwzględnieniem typowej dla starzenia się potrzeby powtarzalności tych samych sekwencji (Strelau, 2005) – przyzwyczajień i niemiłe widzianych zmian w ramach tzw. stref komfortu. Zbyt wiele bodźców może powodować rozmaite zakłócenia, przeciążenie lub zwiększać zmęczenie. Natomiast skrajnie proste otoczenie może być nudne i równie niekorzystne dla efektywności działania, braku odpowiedniej stymulacji (Sommer, Olsen, 1980). Istotą projektowania przestrzeni dla różnych aktywności osób starszych jest rozwiązywanie trudności w orientowaniu się w większym układzie przestrzennym – odczytując znaki informacyjne.

Warunkiem doświadczania rekreacji jest to, aby jednostka była wewnętrznie motywowana oraz by spostrzegała wolność wyboru (Neulinger, 1981, Tinsley i Tinsley, 1986). Rekreacja oznacza możliwość robienia tego, na co mamy ochotę i jest w gruncie rzeczy bardziej doświadczeniem aniżeli aktywnością (Driver i Tocher, 1970, Floyd i Gramann, 1997). Różne formy mogą prowadzić do podobnych przeżyć psychicznych lub przeciwnie – ta sama forma aktywności może być źródłem różnych doświadczeń, zależnie od osobowości, od miejsca i od innych czynników. Rezultat może korzystnie lub niekorzystnie wpływać na zdrowie (Hyde, Dow, 1991) lub przynosić bardziej abstrakcyjne korzyści, jak rozwój własnej tożsamości (Haggard, Williams, 1991). Stan rekreacji może być podobny do przeżyć mistycznych, głębokich refleksji, transcendentnych (Csikszentmihalyi i Kleiber, 1991). Zarządzanie rekreacją skierowane do osób starszych z kreowaniem odpowiedniej przestrzeni jest kluczowe dla korzyści krótkoterminowych – jak odprężenie, czy rozrywka, ale i długoterminowych – wpływa na jakość życia (Driver, 1996).

2.3. TRZYSKALEPRZESTRZENNEWPODEJŚCIUDODNOWYWSPÓŁCZESNYCH MIAST

Analizując kwestie konsekwencji starzenia się społeczeństwa dla rozwiązywania problemów społecznych w miastach – nauki, pracy i czasu wolnego, należy korzystać z pełnego obrazu problematyki przestrzennej, uwzględniającej trzy poniższe skale.

Skalę *makro*, do której zaliczamy elementy strategii przestrzennej. Jest to społeczno-ekonomiczno-środowiskowe podejście do odnowy miast, w kontekście starzenia się populacji, mające na celu określenie zadań dla władz miejskich. Proces odnowy miast powinien uwzględniać możliwości realizacji trzech podstawowych aktywności osoby starszej. Jest to myślenie o mieście uwzględniające koncepcję Age Friendly Cities (WHO). Problematyka ta dotyczy zagadnień miasta w skali makro - regionu, które są zapisane w strategiach przestrzennych, programach, planach zagospodarowania przestrzennego itp., dla których istotne są takie pojęcia jak: mieszkalnictwo, transport, przestrzenie miejskie, itp.

Skala *mezo* natomiast to elementy struktury urbanistycznej - dotyczące problematyki odnowy miejskiej w aspekcie fizycznej przestrzeni miasta użytkowanej przez ludzi (śródmieście, przedmieścia, centrum, itp.). Zatem w tej skali istotne jest określenie struktur funkcjonalno - przestrzennych w mieście, w kontekście potrzeb starzejących się mieszkańców, w obszarach pracy, nauki i czasu wolnego, dla których ważne są zależności pomiędzy różnymi strukturami funkcjonalno - przestrzennymi w mieście (rozmieszczenie, lokalizacja, zasięg, itp.).

Skala mikro uwzględnia elementy architektoniczne. Dotyczy odnowy miejskiej rozumianej jako ogół elementów architektonicznych, koncentrujących się na cechach miejsca, czyli kształtowania nowych form i dostosowywania zabudowy usługowej, placów, skwerów, chodników, przejść dla pieszych do potrzeb i aktywności osób starszych.

2.4. TRZY KATEGORIE OSÓB STRASZYCH

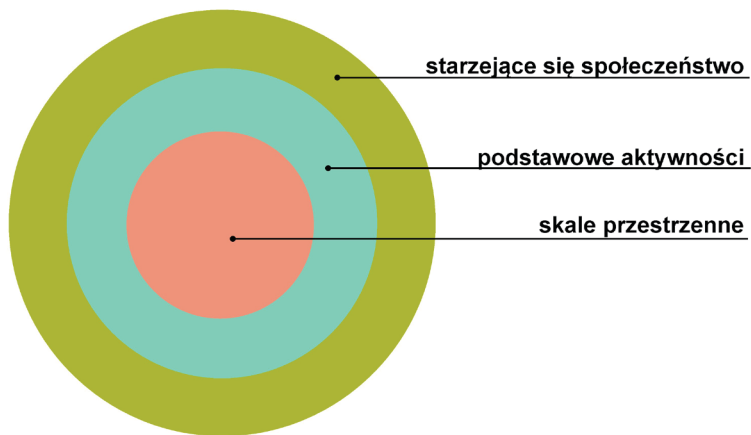
Szarota (2010, s. 24-44) podaje, że aby rozważać moment starzenia się człowieka, należy wziąć pod uwagę: wiek kalendarzowy, biologiczny, psychiczny, społeczny, prawny, ekonomiczny, socjalny. Oczywiście każdy z w/w możliwych opisów starości, będzie miał swe specyficzne cechy. Najpopularniejszym jest podział z uwagi na wiek: 60-69 lat to „młodzi - starzy”, 70-79 lat to „starzy w średnim wieku”, 80-89 lat to „starzy starzy” i powyżej 90 lat „sędziwi starcy” (za: Stuart-Hamilton, 2000, s. 20, za: Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 12), który przyjęto w ramach niniejszej koncepcji badań, jako wytyczne przy określaniu właściwej próby badawczej.

Wiek przedstarczy podaje się od 45-59 roku życia. Dalej Autorka podaje za WHO, że człowiek może dożywać 120 lat (zgodnie z naturalnym zaprogramowaniem), początek starości jest połową (60 lat) potencjalnego trwania naszego istnienia. Nie mamy wątpliwości, że wszyscy starzejemy się inaczej, kreując różne oblicza starości, stąd potrzeba różnicowania działań z uwagi na różne potrzeby, ale i możliwości osób starzejących się, będących w różnych okresach starości. Starość doświadczamy w oparciu o wcześniejsze doświadczenia – z okresu dzieciństwa, adolescencji, dorosłości. Sami kreujemy to, jak ona przebiega, czy jest dla nas bardziej pozytywna, zdrowa, czy też trapią nas choroby. W sensie medycznym, na nie wszystko mamy wpływ, ale w większości starzenie się zależy od naszego stylu życia, indywidualnej biografii.

Ważnym aspektem w starzeniu się jest doświadczanie własnego zdrowia, jak potwierdzają wyniki badań, jego samoocena maleje wraz z wiekiem (dla przykładu około 27% emerytów podaje w badaniach, że czuje się dobrze i bardzo dobrze, natomiast 1/3 deklaruje w tej grupie wiekowej potrzebę opieki zdrowotnej) (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 15). Sprawność ruchowa dla korzystania z zasobów przestrzeni „wymusza” na projektantach odpowiednie rozwiązania architektoniczne przyjazne dla osób z ograniczeniami zdrowotnymi.

Podsumowując powyższe, na rycinach zamieszczono w ujęciu graficznym koncepcję możliwych do przeprowadzania badań, uwzględniającą analizowane trzy aspekty, w pierwszym przypadku w wersji ogólnej, w drugim w wersji szczegółowej.

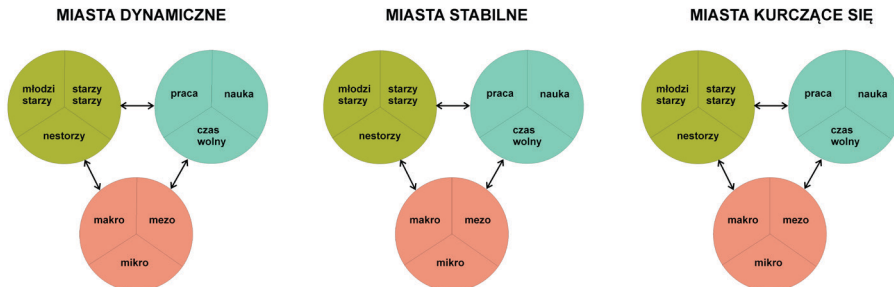
Ujęcie graficzne problematyki projektu badawczego



Rycina 1. Graficzne ujęcie koncepcji badań

Źródło: opracowanie własne

Schemat metodyki badań



Rycina 2. Graficzne ujęcie koncepcji badań – wersja rozszerzona

Źródło: opracowanie własne

ZAKOŃCZENIE

Celem przedstawionego opracowania było pokazanie trendów dla metodyki badań nad determinantami odnowy przestrzeni miejskiej, użytkowanej przez osoby starsze. Całość stanowi propozycję podejścia do problemu starzejącego się społeczeństwa w przestrzeni miejskiej z zupełnie innej, aniżeli dotychczas analizowanej perspektywie - odnowy miast dyktowanej trzema podstawowymi aktywnościami człowieka.

Podjęta tematyka stanowi teoretyczne i eksperymentalne opracowanie, możliwe do wykorzystania przez badaczy, w celu zdobycia i poszerzenia wiedzy dotyczącej

relacji między aktywnościami człowieka w wieku dojrzałym a przestrzenią miejską.

Uwzględnienie opisanych trzech determinantów odnowy przestrzeni miejskiej jakimi są: praca, nauka i czas wolny, w kontekście sterowania procesami rozwojowymi miast XXI wieku, przyczyniają się do poszerzenia wiedzy w zakresie zwiększenia bezpieczeństwa w przestrzeni miejskiej, jakości przestrzeni oraz kształtowania miejsc odpowiadających potrzebom zróżnicowanego wewnętrznie społeczeństwa, poprawy efektywności gospodarczej służącej odnowie miast, ulepszeniu polityki miejskiej - zwiększenia jej wpływu na wszystkich mieszkańców.

Zaproponowane przez autorki podejście do odnowy miejskiej, uwzględniające rozwiązywanie problemów starzejącego się społeczeństwa, wychodzi poza tradycyjne myślenie kategoriami projektowania np. uniwersytetów III wieku, czy centrów rehabilitacji. Poszerza wiedzę o możliwości tworzenia nowych miejsc pracy, z wykorzystaniem elastycznego rynku pracy, rozwoju gospodarki, uwzględniając przemiany społeczne, dla poprawy warunków życia starzejącego się społeczeństwa w każdej przestrzeni miejskiej.

W tym miejscu, warto podkreślić, że starzenie się społeczeństw europejskich jest procesem o dalekosiężnych i niszczących skutkach dla miast europejskich. Wymaga odpowiedniego planowania odnowy miejskiej w kontekście zwiększenia konkurencyjności miasta i regionu, w kontekście globalnie obserwowanych zmian demograficznych. Stąd to, jakie podejmowane będą działania przestrzenne, mające na celu odnowę zasobów związanych z pracą, nauką i czasem wolnym, przyczyni się do optymalnego bądź nie, funkcjonowania w nich osób starszych.

BIBLIOGRAFIA

1. Andersson J.E., 2011, *Architecture and Ageing*, praca doktorska, KTH Institute Royal Politechnique, E-Print AB, Sztokholm
2. Andrews G.J., Phillips D.R., 2004, *Ageing and Place*, Wyd. Routledge, London.
3. Bańka, A. (1997). *Architektura psychologicznej przestrzeni życia. Behawioralne podstawy projektowania*. Poznań: Gemini.
4. Benek I., 2001, *Modernizacja architektury mieszkaniowej w aspekcie potrzeb osób niepełnosprawnych*, praca doktorska, Politechnika Śląska, Gliwice
5. Burton E., Mitchell L., 2006, *Inclusive Urban Design: Street for Life*, Architectural Press, Oxford
6. Csikszentmihalyi, M., Kleiber, D. A. (1991). *Leisure and self-actualization. Benefits of leisure*, 91-102.
7. Dobrowolska M., 2012: *Psychological aspects of corporate social responsibility in light of social and vocational integration of groups threatened by social exclusion – a case study*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
8. Eliaz A., 2005, *Psychologia ekologiczna*, W: (red.) Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3 Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Wydawnictwo Psychologiczne.
9. Ferry M., Baker R., 2006, *Strategie regionalne a starzenie się społeczeństwa - Age Proofing Toolkit - zestaw narzędzi służących uwzględnianiu zagadnień związanych z wiekiem społeczeństwa*, Komitet Regionów dostępne w: http://ec.europa.eu/regional_policy/archive/conferences/demographicchallenge_jan_07/doc/presentations/ageproofing_toolkit_pl.pdf
10. Fudge C., 2003, *Urban Design - Defusing the demographic time bomb: Urban design for longer life*, dostępne w: <http://www.rudi.net/books/9995>

11. Grabowska-Pałęcka H., 2004, *Niepełnosprawni w obszarach i obiektach zabytkowych*, Wyd. Politechniki Krakowskiej im. Tadeusza Kościuszki, Kraków
12. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/citiesoftomorrow/citiesoftomorrow_final_pl.pdf
13. Kijak R. J., Szarota Z. (2013) *Starość. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa
14. Komisja Europejska, 2011a, *The impact of European demographic trends on regional and urban development*, Hungarian Presidency of the Council of the European Union, Budapeszt, http://www.mmr.cz/getmedia/ebfd19f5-617f-4615-b6a-2-afedf14e1fda/Impact_of_demographic_trends
15. Komisja Europejska, 2011b, *Miasta przyszłości. Wyzwania, wizje, perspektywy*, Bruksela, wydanie polskie
16. Kraków
17. Kuryłowicz, 1996, *Projektowanie uniwersalne - Udostępnianie otoczenia osobom niepełnosprawnym*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa
18. Labus A., 2014, *Starzejące się społeczeństwa europejskie XXI wieku w koncepcjach odnowy miejskiej*, monografia nr 522, Wyd. Politechniki Śląskiej, Gliwice
19. Leksowski, W., Matysiakiewicz, J. (red.). (1997). *Psychiatria ekologiczna*. Katowice: Polskie Towarzystwo Psychiatryczne.
20. Lundberg, A. (red.). (1998) *The environment and mental health: A guide for clinicians*. Washington: Erlbaum.
21. Meyer-Bohe, 1998, *Budownictwo dla osób starszych i niepełnosprawnych*, Wyd. Arkady, Warszawa
22. Niezabitowska E., Bartoszek A., Kucharczyk-Brus B., Niezabitowski M., 2013, *Środowisko zamieszkania polskich seniorów w badaniach interdyscyplinarnych. Studia przypadków na wybranych przykładach, Śląsk, Katowice*
23. OECD, 2001, *Ageing and transport. Mobility needs and safety issues*, OECD, Paryż
24. OECD, 2003, *Ageing, housing and urban development*, OECD, Paris
25. Rodiek S., Schwarz B., [red:], 2005, *The role of the outdoors in residential environments for aging*, The Haworth Press, New York, s.141-165
26. Sanoff, H. (1999). *Integrowanie programowania, ewaluacji i partycypacji w projektowaniu architektonicznym. Podstawy teorii*. Z. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
27. Simpson D., 2010, *Innovations in Urbanism for the Elderly Demographic*, praca doktorska, Wydział Architektury, ETH, Zurich
28. Skibniewska H., 1994, *Modele mieszkalnictwa dla osób starszych i niepełnosprawnych*, [w:] *Środowisko zamieszkania a niepełnosprawni*, [red:] Frąckiewicz L., Wyd. Instytutu Filozofii i Socjologii PAN: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa
29. Sommer, R., Olsen, H. (1980). The soft classroom. *Environment and Behavior*, 12(1), 3-16.
30. Strelau, J. (red.) (2005). *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3 Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Wydawnictwo Psychologiczne.
31. Szarota Z. (2010) *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków
32. WHO, 2007, *Global Age Friendly Cities: A guide*, WHO Press, Geneva
33. *Wyzwania Małopolski w kontekście starzenia się społeczeństwa. Podejście strategiczne*. Małopolskie Studia Regionalne., nr2-3/19-20/2010, Departament Polityki Regionalnej, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Kraków
34. Zaniewska H. [red:], 2001, *Mieszkania starszych ludzi w Polsce. Sytuacja i perspektywy zmian*, IGM, Warszawa
35. Zborowski A. [red:], 2009, *Demograficzne i społeczne uwarunkowania rewitalizacji miast w Polsce*, Tom 5, IRM,



Maciej Janowski

Instytut Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: maciej.janowski@us.edu.pl

Międzypokoleniowa nieadekwatność obrazu reakcji emocjonalnej jako potencjalne źródło nieporozumień / *Intergenerational inadequacy of emotional scripts as a potential cause of misunderstandings*

Abstract

A discrepancy between emotional reactions of old people and their depiction may be noticed in literature. Stereotypically, old age connotes worse functioning and negative feelings. On the other side many studies suggest that negative affect may decrease with age. In the study the part of emotional knowledge of two generations was compared. 66 young adults and 61 old people completed a questionnaire in which they estimated the probability of emotional experiences in described situations. The estimation was made three times and related to (1) the subject, (2) the subject's generation, (3) the opposite (younger or older) generation. Results show that old people perceive their own negative emotions as being more likely than young adults perceive their own feelings. Younger people perceived old people's emotional reactions correctly but the older group underestimated the probability of the other group's emotions, which potentially may be the reason of intergenerational misunderstandings.

Keywords: emotion; interpersonal perception; emotional knowledge

1. WPROWADZENIE

Wprawdzie funkcjonowanie emocjonalne w starości nie zmienia się drastycznie w porównaniu z okresem wcześniejszym, jednak pojawiają się pewne zmiany, zarówno ilościowe, jak i jakościowe (Straś-Romanowska 2012: 338). Trudno je jednak opisać w sposób jednoznaczny (por.: Consedine i Magai 2006: 126).

Stereotypowo osoby w wieku senioralnym spostrzegane są bądź jako pesymistyczne, podejrzliwe, zrzędlive, skłonne do złości oraz konfliktów, bądź, rzadziej, pozytywnie jako ciepłe i przyjacielskie (Miszczak 2008: 161; Zajęc-Lamparska 2008: 124; Lyons 2009: 18). Znamienne, że najbardziej negatywny obraz starszego poko-

lenia mają jego przedstawicieli (Trempała i Zając-Lamparska 2007: 453; Trempała 2014: 22).

Choć wyniki badań nie są spójne (Consedine i Magai 2006: 124; Schulz 2006: 356), duża ich część wskazuje, że w porównaniu z okresami wcześniejszymi, starość jest związana z podwyższeniem dobrostanu psychicznego (Mroczek i Kolarz 1998: 1341; Carstensen et al. 2011: 29; Riediger i Luong 2015: 99; zob. też: Hurme 2002: 63; Alea, Diehl i Bluck 2004: 11; Urry i Gross 2010: 353). Osoby w wieku senioralnym relacjonują mniejsze natężenie negatywnych przeżyć (Birditt i Fingerman 2003: 241), co można wiązać zarówno z czynnikami neurologicznymi jak i psychologicznymi. W starości zmniejsza się pobudzenie autonomicznego układu nerwowego w odpowiedzi na bodźce emocjonalne (Levenson et al. 1991: 33; Labouvie-Vief et al. 2003: 115; zob. też: Scheibe i Carstensen 2010), z wyjątkiem takich, które odnoszą się do kwestii istotnych w perspektywie wieku, na przykład utraty osoby bliskiej lub choroby nowotworowej (Kunzmann i Grünh 2005: 56). Osoby starsze więcej uwagi kierują na bodźce pozytywne ((Knight et al. 2007: 710; Isaacowitz et al. 2008: 852; Urry and Gross 2010: 353), gorzej zapamiętują elementy negatywne (Charles, Mather i Carstensen 2003: 315), w ten sposób kompensując mniejszą zdolność do zmiany oceny sytuacji (Urry i Gross 2010: 354). Stosunkowo niski poziom negatywnych przeżyć utrzymuje się w siódmej, może też w ósmej dekadzie życia, a w późniejszych latach wzrasta (Lucas i Gohm 2000: 297; Schulz 2006: 356).

Pojawia się zatem hipotetyczna rozbieżność pomiędzy odczuciami osób starszych, a ich obrazem, funkcjonującym w społeczeństwie. Istnienie takiej niezgodności może powodować, że osoba starsza postrzegana będzie nie przez pryzmat jej rzeczywistych przeżyć, lecz z perspektywy stereotypu, co potencjalnie prowadzi do nieporozumień lub konfliktów. Bez przeprowadzenia nowych badań nie można jednak potwierdzić ani odrzucić tego typu przypuszczeń, ponieważ do tej pory nie prowadzono międzygrupowych analiz postrzegania reakcji emocjonalnych.

2. CEL BADANIA, PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA I PRZYJĘTE HIPOTEZY

Celem badania jest sprawdzenie, czy istnieją różnice we wzajemnym spostrzeganiu prawdopodobnych reakcji emocjonalnych dwóch różnych pokoleń: młodych dorosłych w wieku 20-25 lat oraz osób w wieku powyżej 65 roku życia. Przedmiotem badania nie są rzeczywiste odczucia, lecz wyobrażenia o tym, jakie emocje pojawią się w odpowiedzi na określone uwarunkowania sytuacyjne. Analizie poddany jest zatem fragment wiedzy emocjonalnej (zob.: Barden et al. 1980: 970 i nn.; Wang 2003: 728 i nn.; Fine, Izard i Trentacosta 2006: 730; Widen i Russell 2010: 569) opisywany też w literaturze jako część inteligencji emocjonalnej (Mayer, Salovey i Caruso 2008: 504; Blickle et al. 2009: 102, 2011: 283).

Jak wskazuje przedstawiona powyżej analiza, należy się spodziewać, że negatywne reakcje emocjonalne są mniej prawdopodobne u osób starszych niż u młodych, ale w percepcji obu pokoleń starsi są bardziej skłonni do negatywnych odczuć.

W badaniu ograniczono się do emocji negatywnych, ponieważ zmiany w ich zakresie relacjonowane były we wcześniejszych publikacjach (Gross et al. 1997: 590; Carstensen et al. 2000: 644).

Do weryfikacji przyjęte zostały następujące hipotezy:

- H.1. Subiektywne prawdopodobieństwo poszczególnych emocji u osób starszych jest mniejsze niż subiektywne prawdopodobieństwo emocji u osób młodszych.
- H.2. Osoby starsze (jako grupa) są spostrzegane jako bardziej skłonne do reagowania negatywnymi emocjami w porównaniu z grupą osób młodych.
- H.3. Prawdopodobieństwo własnych emocji seniorów jest niższe niż prawdopodobieństwo grupy seniorów, postrzegane przez obydwie pokolenia.
- H.4. Prawdopodobieństwo własnych emocji młodych jest wyższe niż prawdopodobieństwo grupy młodych, postrzegane przez obydwie pokolenia.

3. WYKORZYSTANE NARZĘDZIA

Do określenia obrazu reakcji emocjonalnych wykorzystany został autorski kwestionariusz, w którym osoby badane miały określić prawdopodobne odczucia w czterech opisanych sytuacjach. W dwóch opisach przyczyną negatywnych emocji była osoba badana (np.: „Przez przypadek rozbił Pan w sklepie kilka słoików z ogórkami”), a dwa związane były z negatywnym zachowaniem osoby trzeciej (np. „Ktoś co chwilę kaszle w Pana stronę, nie zakrywając ust”). We wszystkich przypadkach należało oszacować prawdopodobieństwo każdej z trzech wskazanych emocji w skali pięciostopniowej, przy czym szacowanie powtarzane było trzykrotnie: (1) z perspektywy osoby badanej, (2) w odniesieniu do rówieśników badanego, (3) w odniesieniu do pokolenia młodszych lub starszych, w zależności od wieku. Przykładowe pytanie z kwestionariusza dla seniorów prezentuje rysunek 1.

4. **Ktoś z Pani/-a bliskich pożyczył gdzieś pieniądze na zapłacenie pilnych rachunków, ale wydał je na sprawy mniej ważne. Czy czuł(a)by Pan(i)...?**

| | | | | | |
|---------------|---------------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------------|
| 4.1. NIEPOKÓJ | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |
| 4.2. SMUTEK | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |
| 4.3. ZŁOŚĆ | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |

Jakie odpowiedzi mogła zaznaczyć większość osób w Pani/Pana wieku?

| | | | | | |
|---------------|---------------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------------|
| 4.4. NIEPOKÓJ | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |
| 4.5. SMUTEK | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |
| 4.6. ZŁOŚĆ | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |

Jakie odpowiedzi mogła zaznaczyć większość ludzi młodych, w wieku 20-25 lat?

| | | | | | |
|---------------|---------------------|-------------------|-------------|-------------------|---------------------|
| 4.7. NIEPOKÓJ | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |
| 4.8. SMUTEK | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |
| 4.9. ZŁOŚĆ | <i>na pewno nie</i> | <i>raczej nie</i> | <i>może</i> | <i>raczej tak</i> | <i>na pewno tak</i> |

Rysunek 1. Przykładowe pytanie z kwestionariusza badawczego

Emocje dobierane były z zestawu obejmującego niepokój, poczucie winy, smutek, wstyd, złość. Każdej z odpowiedzi przyporządkowano wartość liczbowa: „na pewno nie” wartość 1, „raczej nie” wartość 2 itd. Poprzez zsumowanie wyników z poszczególnych części można uzyskać trzy wskaźniki: własne emocje (ja), emocje własnego pokolenia (my), emocje pokolenia młodszego/starszego (oni).

4. OSOBY BADANE

W badaniu udział wzięły dwie grupy: osoby starsze, będące słuchaczami Uniwersytetu Trzeciego Wieku Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach oraz niespokrewnieni z nimi młodzi dorośli, pozyskiwani metodą kuli śnieżnej. Charakterystykę osób badanych zawiera tabela 1.

Tabela 1. Charakterystyka grup badawczych.

| Grupa | N | Wiek | | | | Odsetek kobiet |
|----------|----|---------|-----|---------|----------|----------------|
| | | średnia | SD | minimum | maksimum | |
| Młodzi | 66 | 20,8 | 1,9 | 18 | 26 | 66% |
| Seniorzy | 61 | 68,5 | 4,3 | 58 | 80 | 72% |

5. UZYSKANE WYNIKI

Ze względu na eksperymentalny charakter wykorzystanego kwestionariusza, analizy statystyczne rozpoczęto od sprawdzenia jego rzetelności. Współczynnik α -Cronbacha w grupie osób młodych wyniósł: dla samooceny własnych reakcji $\alpha_{ja}=0,73$, oceny własnej grupy wiekowej $\alpha_{my}=0,71$, oceny osób starszych $\alpha_{oni}=0,71$. W grupie seniorów odpowiednio: $\alpha_{ja}=0,71$, $\alpha_{my}=0,75$, $\alpha_{oni}=0,76$. Można zatem przyjąć, że rzetelność kwestionariusza jest zadowalająca.

Część zmiennych nie ma rozkładu normalnego, dlatego wykorzystane zostały nieparametryczne testy różnic między grupami zależnymi i niezależnymi w pakiecie STATISTICA. Uzyskane wyniki zawiera tabela 2.

Tabela 2. Średnie grup oraz wyniki testów istotności różnic między grupami.

| Skale i zakładany w hipotezie kierunek nierówności | Mediana 1 | Mediana 2 | Test istotności | Wartość Z | Poziom istotności różnic ¹⁾ |
|--|-----------|-----------|-----------------|-----------|--|
| H1: Młodzi: ja > Seniorzy: ja | 38 | 45 | U=1157 | 4,99 | 0,001 |
| H2: Młodzi: my < Młodzi: oni | 38 | 43 | T=230 | 5,59 | 0,001 |
| H2: Seniorzy: my > Seniorzy: oni | 41 | 27,5 | T=15 | 6,51 | 0,001 |
| H3: Młodzi: oni > Seniorzy: ja | 43 | 45 | U=1709 | -1,42 | n.i. |
| H3: Seniorzy: my > Seniorzy: ja | 41 | 45 | T=405 | 2,75 | 0,01 |
| H4: Młodzi: ja > Młodzi: my | 38 | 38 | T=731,5 | 1,89 | n.i. (0,06) |
| H4: Młodzi: ja > Seniorzy: oni | 38 | 27,5 | U=566 | 6,95 | 0,001 |

U – wskaźnik U w teście Manna-Whitneya. T – wskaźnik T w teście Wilcoxon.

¹⁾ Poziom istotności różnic w teście dwustronnym.

Nie została potwierdzona podstawowa hipoteza, co więcej, odnotowano prawidłowość odwrotną: jeśli zestawić obraz własnych reakcji emocjonalnych obu pokoleń, to osoby starsze postrzegają siebie jako bardziej skłonne do negatywnych emocji niż ma to miejsce w przypadku osób młodych. Większa emocjonalność osób starszych jako grupy pokoleniowej w zestawieniu z pokoleniem młodych dorosłych jest dostrzegana zarówno przez nich samych, jak i przez osoby młodsze, zatem potwierdzona została hipoteza druga. Na podstawie uzyskanych wyników stwierdzić można, że nie ma różnic między prawdopodobieństwem reakcji emocjonalnej pokolenia seniorów, szacowanym przez młodych dorosłych, a obrazem własnych reakcji wśród osób starszych, natomiast seniorzy postrzegają własne pokolenie jako mniej skłonne do emocji, niż ma to miejsce w przypadku uśrednionej oceny reakcji własnych. Hipoteza trzecia została zatem potwierdzona tylko w odniesieniu do osób starszych. Podobnie w stosunku do hipotezy czwartej: prawdopodobieństwo negatywnych emocji młodych osób jako grupy jest zaniżane przez seniorów, zarówno przy sumarycznym ujęciu wszystkich emocji, jak i przy analizie każdej z nich z osobna (dla niepokoju $p < 0,001$; winy: $p < 0,001$; smutku: $p < 0,01$; wstydu $p < 0,001$; złości $p < 0,001$). Oceniając skłonność do emocji w odniesieniu do siebie samego oraz własnej grupy wiekowej, osoby młode czynią to w sposób zbliżony, choć dokładniejsza analiza z uwzględnieniem poszczególnych emocji pokazuje, że spodziewane różnice pojawiły się w przypadku wstydu ($Z=3,81$; $p < 0,001$) i poczucia winy ($Z=4,76$; $p < 0,001$).

6. DYSKUSJA WYNIKÓW I WNIOSKI

Wyniki uzyskane w zakresie obrazu własnego funkcjonowania emocjonalnego stoją w sprzeczności z rezultatami badań wcześniejszych. Jeśli osoba badana ma określić prawdopodobieństwo własnych negatywnych reakcji emocjonalnych w określonych sytuacjach, to relacjonowana skłonność do takich odczuć jest wyższa u osób starszych niż wśród młodych dorosłych, natomiast badania prezentowane w literaturze (zob. powyżej), wskazują na obniżenie doświadczania negatywnych przeżyć w starości. Być może wynika to z odmiennej metodologii badań. Osoby starsze mogą dostosowywać obraz swojego funkcjonowania emocjonalnego do stereotypu i przez to przewidywać negatywne emocje nawet w sytuacjach, które do takich reakcji nie doprowadzają. Druga możliwość jest jednak taka, że odnotowane wyniki odzwierciedlają wyższą negatywną emocjonalność osób starszych, żyjących w polskich realiach społeczno-ekonomicznych. Wniosek ten byłby zgodny z doniesieniami na temat rozpowszechnienia depresji wśród ludzi starych (Turczyński i Bilikiewicz 2002: 100; por.: Czapiński 2009: 156) oraz z odnotowaną wśród starych Polaków skłonnością do koncentrowania się na negatywnych informacjach (por.: Jasielska 2011: 115).

Jeśli przyjąć, że samoocena prawdopodobieństwa reakcji emocjonalnej jest zbliżona do prawdopodobieństwa rzeczywistych emocji, to stwierdzić można, iż młodzi dorośli mają adekwatny obraz funkcjonowania emocjonalnego zarówno własnego, jak i starszego pokolenia. Dostrzegają, że osoby stare są bardziej skłonne do negatywnych emocji, ale też nie przeceniają tej skłonności.

Nieco bardziej złożona sytuacja ma miejsce w odniesieniu do seniorów. Wprawdzie mają oni świadomość, że w porównaniu z młodszymi częściej reagują emocjami, ale przyjmują zbyt niskie prawdopodobieństwo negatywnych emocji młodych ludzi. Konsekwencje mogą w niektórych sytuacjach być korzystne: założenie, że młody człowiek raczej się nie złości, pomagać może w budowaniu pozytywnego obrazu młodszego pokolenia i występowania z pozycji mniej agresywnej. Jednocześnie jednak niedoceniając w relacjach interpersonalnych niepokój, smutek, poczucie winy i wstydu może prowadzić seniorów do takich zachowań, które dodatkowo obciążają emocjonalnie młodych dorosłych. Oznaczać to może także postrzeganie młodszego pokolenia jako mniej wrażliwego społecznie, zgodnie ze stereotypem, prezentującym młodego człowieka, jako nieczulego i dbającego jedynie o siebie. W takiej sytuacji nieadekwatny skrypt emocjonalny, posiadany przez ludzi starszych, byłby źródłem potencjalnych nieporozumień lub konfliktów między pokoleniami. Wnioski takie wymagają jednak dalszej weryfikacji empirycznej.

Wbrew wcześniejszym przypuszczeniom zniekształcenia obrazu funkcjonowania emocjonalnego w analizowanym zakresie pojawiły się nie u osób młodych, lecz u seniorów. W kontekście relacji interpersonalnych warto zatem więcej uwagi poświęcić analizie schematów poznawczych tej grupy.

LITERATURA

1. Alea N., Diehl M., Bluck S., Personality and emotion in late life. *Encyclopedia of Applied Psychology* 2004:1–10.
2. Barden R., Zelko F., Duncan S. et al., Children's consensual knowledge about the experiential determinants of emotion, „*Journal of Personality and Social Psychology*”, nr 39, 1980, s. 968–76.
3. Birditt K., Fingerman K., Age and gender differences in adults' descriptions of emotional reactions to interpersonal problems, „*The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*”, nr 58, 2003, s. 237–45.
4. Blickle G., Momm T., Liu Y. et al., Construct Validation of the Test of Emotional Intelligence (TEMINT): A Two-Study Investigation, „*European Journal of Psychological Assessment*”, nr 27, 2011, s. 282–9.
5. Blickle G., Momm T., Kramer J. et al., Construct and Criterion-Related Validation of a Measure of Emotional Reasoning Skills: A two-study investigation, „*International Journal of Selection and Assessment*”, nr 17, 2009, s. 101–18.
6. Carstensen L., Pasupathi M., Mayr U. et al., Emotional experience in everyday life across the adult life span, „*Journal of Personality and Social Psychology*”, nr 79, 2000, s. 644–55.
7. Carstensen L., Turan B., Scheibe S. et al., Emotional experience improves with age: Evidence based on over 10 years of experience sampling, „*Psychology and Aging*”, nr 26, 2011, s. 21–33.
8. Charles S., Mather M., Carstensen L., Aging and emotional memory: The forgettable nature of negative images for older adults, „*Journal of Experimental Psychology: General*”, nr 132, 2003, s. 310–24.
9. Consedine N., Magai C., Emotional development in adulthood: a developmental functionalist review and Critique, w: *Handbook of Adult Development and Learning*, red. C. Hoare, New York 2006.
10. Czapiński J., Waga wybranych wyznaczników warunków życia dla subiektywnej jakości życia, w: *Diagnoza Społeczna 2009*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2009.
11. Fine S., Izard C., Trentacosta C., Emotion situation knowledge in elementary school: Models of longitudinal growth and preschool correlates, „*Social Development*”, nr 15, 2006, s. 730–751.

12. Gross J., Carstensen L., Pasupathi M. et al., Emotion and aging: experience, expression, and control, „Psychology of Aging”, nr 12, 1997, s. 590–599.
13. Hurme H., Rozwój emocjonalny, w: Psychologia rozwoju człowieka. Rozwój funkcji psychicznych, red. B. Harwas-Napierała, J. Trempała, Warszawa 2002.
14. Isaacowitz D., Toner K., Goren D. et al., Looking while unhappy: mood-congruent gaze in young adults, positive gaze in older adults, „Psychological Science”, nr 19, 2008, s. 848–853.
15. Jasielska A., Funkcjonowanie emocjonalne osób w wieku 60–85 lat na przykładzie regulacji emocji, „Gerontologia Polska”, nr 19, 2011, 112–8.
16. Knight M., Seymour T., Gaunt J. et al., Aging and goal-directed emotional attention: Distraction reverses emotional biases, „Emotion” nr 7, 2007, s. 705–14.
17. Kunzmann U., Grün D., Age Differences in Emotional Reactivity: The Sample Case of Sadness, „Psychology and Aging”, nr 20, 2005, s. 47–59.
18. Labouvie-Vief G., Lumley M., Jain E. et al., Age and gender differences in cardiac reactivity and subjective emotion responses to emotional autobiographical memories, „Emotion”, nr 3, 2003, s. 115–126.
19. Levenson R., Carstensen L., Friesen W. et al., Emotion, physiology, and expression in old age, „Psychology and Aging”, nr 6, 1991, s. 28-35.
20. Lucas R., Gohm C., Age and sex differences in subjective well-being across cultures, „Culture and subjective well-being”, nr 3, 2000, s. 291–317.
21. Lyons I., Public perceptions of older people and ageing. <http://www.ncpop.ie>, 2009.
22. Mayer J., Salovey P., Caruso D., Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?, „American Psychologist”, nr 63, 2008, s. 503–517.
23. Miszczak E., Czy w Polsce występuje gerontofobia?, w: Pomyślnie starzenie się w perspektywie nauk społecznych i humanistycznych, red. J. Kowaleski, P. Szukalski, Łódź 2008.
24. Mroczek D., Kolarz C., The effect of age on positive and negative affect: a developmental perspective on happiness, „Journal of personality and social psychology”, nr 75, 1998, s. 1333-1349.
25. Riediger M., Luong G., From Adolescence to old age: Developmental perspectives on the extended process model of emotion regulation, „Psychological Inquiry”, nr 26, 2015, s. 99–107.
26. Scheibe S., Carstensen L., Emotional aging: recent findings and future trends, „The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences”, nr 65B, 2010, s. 135–144.
27. Schulz R., The encyclopedia of aging, 2006.
28. Straś-Romanowska M., Późna dorosłość, w: Psychologia rozwoju człowieka. Podręcznik akademicki, red. J. Trempała, Warszawa 2012.
29. Trempała J., Ageizm a funkcjonowanie i rozwój ludzi starszych, „Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy”, nr 1, 2014, s. 9–21.
30. Trempała J., Zając-Lamparska L., Postawy wobec osób starszych: różnice międzypokoleniowe, „Przegląd Psychologiczny”, nr 50, 2007, s. 447–62.
31. Turczyński J., Bilikiewicz A., Depresja u osób w podeszłym wieku, „Psychiatria w Praktyce Ogólnolekarskiej”, nr 2, 2002, s. 99–107.
32. Urry H., Gross J., Emotion Regulation in Older Age. „Current Directions in Psychological Science”, nr 19, 2010, s. 352–357.
33. Wang Q., Emotion situation knowledge in American and Chinese preschool children and adults, „Cognition & Emotion”, nr 17, 2003, s. 725–46.
34. Widen S., Russell J., Children’s scripts for social emotions: Causes and consequences are more central than are facial expressions, „British Journal of Developmental Psychology”, nr 28, 2010, s. 565–581.
35. Zając-Lamparska L., Współczesny obraz człowieka starszego wśród młodych dorosłych, „Polskie Forum Psychologiczne”, nr 13, 2008, s. 124–40.



Małgorzata Chrupała-Pniak

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: malgorzata.chrupala-pniak@us.edu.pl

Damian Grabowski

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: damian.grabowski@us.edu.pl

Agata Chudzicka-Czupała

Zakład Psychologii Ogólnej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: agata.chudzicka-czupala@us.edu.pl

Etyka pracy i motywacja do pracy
osób z różnych grup wiekowych –
podobieństwa i różnice / *Work Ethic
and Motivation in Three Generational Groups –
similarities and differences.*

Abstract

The paper focuses on issues of work motivation and work ethic beliefs presented by members of organizations. Ryan Deci's Self Determination Theory (2000) and Weber's work ethic concept (2011) serve as a theoretical basis for the explanation of work attitudes. The aim of our research is to present how the generational affiliation differentiate work ethic and work motivation in three groups of employees. The sample consists of 312 employees from Polish organizations in various industries. The study did not confirm any differences between age groups in their attitude towards work (work ethic), except from the acceptance of hard work. Young workers value the hard work more than others and they believe it leads to success. Significant differences also have been confirmed in the case of amotivation (scores higher for older employees) and external regulation (lower scores in older workers).

Keywords: work ethic; self-determined motivation; self-determination theory; generational differences

1. WSTĘP

Współczesny rynek pracy, zarówno wskutek zmian społeczno-demograficznych, jak i regulacji prawnych w zakresie nabywania uprawnień emerytalnych, dynamicznie zmienia swoją strukturę i staje się coraz bardziej zróżnicowany wiekowo. Dzieje się to jednocześnie za sprawą wchodzenia na rynek pracy najmłodszych pracowników, jak również wynika z chęci zachowania aktyw-

ności zawodowej przez dojrzałych i najstarszych pracowników. Wzrost różnorodności kapitału ludzkiego jest traktowany w naukach ekonomicznych i społecznych jako potencjalne źródło przewagi konkurencyjnej organizacji na rynku (Luthans, Youssef, 2004), ale także przyczyna konfliktów organizacyjnych czy szczególnych wyzwań stojących przed kadrą zarządzającą.

W literaturze przedmiotu, zwłaszcza kierowanej do praktyków zarządzania, pojawiają się doniesienia na temat przeciwproduktywnych, a nawet negatywnych wzorców zachowań obserwowanych w poszczególnych kategoriach wiekowych pracowników, które mogą przyczyniać się do wzrostu dyskryminacji a nawet wykluczania osób w pewnym wieku (por. Gałuszka, 2007). Przekonania te budowane są na gruncie spolaryzowanych stereotypów utrwalanych powszechnie w publicystyce i mediach, niekiedy niekiedy znajdujących empiryczne potwierdzenie w badaniach. Celem naszych badań było porównanie trzech kategorii wiekowych pracowników ($N = 312$) należących do różnych kohort pokoleniowych w zakresie etyki pracy i motywacji autodeterminowanej.

2. POSTAWY WOBEC PRACY PRZEDSTAWICIELI RÓŻNYCH POKOLEŃ – STAN BADAŃ

Studia międzypokoleniowe prowadzone są na świecie od kilkunastu lat, wraz z pojawieniem się na rynku pracy pokolenia milenium (Y) i niestety dostarczają częściowo sprzecznych doniesień. Badania w zakresie satysfakcji, przywiązania organizacyjnego i intencji opuszczenia organizacji potwierdziły, że najwyższe poziomy zadowolenia z pracy i przywiązania odnotowano w grupie najstarszych pracowników (za wyj. badań Kowske i in., 2010), choć różnice pokoleniowe są minimalne i raczej spowodowane czynnikami organizacyjnymi aniżeli pokoleniowymi (Benson, Brown, 2011; Costanza i in., 2012). Podobne wyniki zaobserwowano w badaniach postaw wobec pracy obejmujących wartości w pracy (praca jako wartość centralna) - potwierdzono wyższe poziomy dla pracy jako wartości centralnej w grupie najstarszych i najniższe dla najmłodszych pracowników, ale siła efektu jest bardzo niska, natomiast wartości altruistyczne nie różnicują pokoleń (Loughlin, Barling, 2001 Deal, Altman, Rogelberg, 2010; Deal i in., 2013). Także badania w zakresie czasu poświęcanego na pracę prowadzone przez Family and Work Institute (2005) pokazują brak istotnych różnic między pokoleniami (Kowske, Rasch, Wiley, 2010). W Polsce badaniami w nurcie międzygeneracyjnym zajmowała się B. Mróz (2014), która przeprowadziła analizy dotyczące jakości życia na próbie pracowników pokolenia X i pokolenia Y oraz Smolbik-Jęczmień (2013) która badała kariery zawodowe w różnych pokoleniach. Wyniki badań Mróz potwierdziły, że czynniki osobowościowe i związane z wartościami rzeczywiście determinują jakość życia w badanych pokoleniach, ale same różnice między pokoleniami nie są zbyt duże. Analizując zatem dostępne doniesienia z badań można dostrzec dużą niespójność między danymi empirycznymi a stereotypowymi wyobrażeniami na temat zaangażowania pracowników różnych pokoleń.

3. ETYKA PRACY

Etyka pracy to pewien wzorzec zachowań związanych z pracą, zarówno pożądanym przez otoczenie społeczne jednostki, jak i zinternalizowanych przez osobę w procesach socjalizacji. W artykule tym termin etyka pracy odnosi się do znaczenia angielskiego *work ethic*. Tak rozpatrywane pojęcie *etyki pracy* wywodzi się głównie z prac socjologa Maxa Webera (2011). Miller, Woehr i Hudspeth (2002) piszą, że etyka pracy odzwierciedla konstelację postaw i przekonań pracownika odnoszących się do pracy, jak i zachowań z nią związanych, obejmujących wywodzące się z teorii postaw przywiązanie organizacyjne i zaangażowanie w pracę oraz inne pokrewne konstrukty powiązane z motywacją do pracy i postawami wobec pracy oraz dobrostanem związanym z pracą. Etyka pracy to specyficzny zestaw cnót nawiązujących do ducha kapitalizmu, zawierający nakazy, zakazy, obowiązki moralne oraz przekonania: (a) nakaz traktowania pracy jako wartości moralnej, obowiązku i cnoty, przekonanie, że pracę należy wykonywać dobrze i uczciwie; (b) nakaz spostrzegania pracy jako wartości centralnej; (c) nakaz przeznaczania na pracę największej ilości energii i czasu, a tym samym i uznanie dla intensywnej (ciężkiej) pracy (d) zakaz marnowania czasu, z czego wynika (e) negatywna postawa wobec czasu wolnego oraz (f) odraczenie gratyfikacji oraz (g) postawa niezależności, polegania na sobie (Grabowski, 2014). Etyka pracy na gruncie współczesnej psychologii pracy traktowana jest inaczej niż u Webera, jako konstrukct niereligijny (Grabowski, 2014). Osoby charakteryzujące się wysoką etyką pracy bardziej angażują się w pracę, często kosztem wypoczynku i czasu wolnego, są przekonane, że ciężka praca jest wartością samą w sobie i wykonywanie pracy to ich obowiązek moralny oraz, że należy unikać marnowania czasu, a także w pracy polegać na sobie.

Przeprowadzony przegląd badań w dostępnych bazach danych potwierdził, że etyka pracy jako zmienna stanowi przedmiot badań międzypokoleniowych. Ich rezultaty dowodzą albo braku różnic albo niewielkich różnic w poszczególnych pokoleniach i raczej pokazują niespójności z utrwalanymi stereotypami dotyczącymi przedstawicieli różnych grup wiekowych (Cennamo, Gardner, 2008; Meriac, Woehr, Banister, 2010; Jobe, 2014, Hite, Daspit, Dong, 2015). W naszych badaniach nawiązujemy do badań Meriaca i współpracowników (2010), którzy przeprowadzili w USA w latach 1996 – 2008 badania na próbie $N=1869$ w zakresie etyki pracy. Uzyskane wyniki potwierdzają, że pracownicy z pokolenia Baby Boomers osiągają wyższe poziomy we wszystkich wymiarach etyki pracy (z wyj. niechęci wobec czasu wolnego) w porównaniu z młodszymi pracownikami. Najmłodsze pokolenie Y reprezentuje wyższe wyniki w zakresie wymiarów: moralność i etyka, ciężka praca oraz odraczenie gratyfikacji w porównaniu z pokoleniem X, które w badaniach amerykańskich manifestuje najniższe poziomy w wymiarach etyki pracy. Jednocześnie odnotowano brak istotnych różnic w zakresie: niechęci wobec czasu wolnego (NCW), pracy jako wartości centralnej (PC) i niechęci wobec marnowania czasu (NMC) oraz poleganiu na sobie (PS).

4. MOTYWACJA AUTODETERMINOWANA

Teoria autodeterminacji poza głównym podziałem na motywację autonomiczną i kontrolowaną, postuluje także wielowymiarową konceptualizację motywacji na hierarchicznie uporządkowanych różnych poziomach procesów regulacji Ja (Ryan, Deci, 1985; 2000; Ryan, Huta, Deci, 2008). W Polsce teoria autodeterminacji była dotychczas stosunkowo rzadko wykorzystywana w badaniach z obszaru psychologii pracy i zarządzania, ale wraz ze wzrostem zainteresowania, w ostatnim czasie, zagadnieniem zaangażowania w pracę staje się coraz bardziej użyteczna do wyjaśniania zachowań w pracy opartych na zaangażowaniu. Tradycyjne podejście do motywacji wewnętrznej zakłada, uruchamianie interesujących „*samych w sobie*” aktywności jednostek, wywołujących spontaniczną satysfakcję i radość. Motywacja zewnętrzna uruchamia natomiast aktywności, które same w sobie nie są dla jednostki interesujące i satysfakcjonujące, ale w konsekwencji prowadzą do cenionych rezultatów tych aktywności. W takim ujęciu motywacja zewnętrzna jest instrumentalna. W kontekście pracy motywacja zewnętrzna ma dominującą pozycję i szerszy wachlarz typów, ale zdaniem Ryana i Deci'ego (2000) to motywacja wewnętrzna stanowi naturalną tendencję jednostki do poszukiwania nowości, wyzwań, uczenia się i doskonalenia, opartą na entuzjazmie, pasji i zainteresowaniach. Teoria autodeterminacji postuluje sześć wymiarów motywacji zależnie od poziomu autonomii (autodeterminacji) jednostki (Gagné, Deci, 2005; Ryan, Deci, 2000) od poziomu skrajnej amotywacji, poprzez regulację zewnętrzną i introjekcję, które przypisywane są motywacji kontrolowanej (zewnętrznej), aż po identyfikację, integrację i motywację wewnętrzną, które należą do motywacji autonomicznej (por. Chrupała-Pniak, Grabowski, 2015, w druku). Dotychczas badacze stosunkowo mało uwagi poświęcali międzygeneracyjnym badaniom w zakresie motywacji (Cennamo, Gardner, 2008) a przedstawiciele pokolenia Y często opisywani byli jako nisko motywowani (Myers, Sadaghiani, 2010). Badania w zakresie motywacji w nurcie teorii autodeterminacji prowadzili w USA Deal i współpracownicy. Porównywali motywację pracowników różnych grup pokoleniowych zajmujących różne pozycje w organizacjach ($N=3440$). Ich rezultaty potwierdzają, że występujące niewielkie różnice w poziomach motywacji są wyjaśniane raczej pozycją w organizacji i poziomem kierowania aniżeli przynależnością pokoleniową. Istotnie statystycznie różnice w motywacji zaobserwowano w poziomie regulacji zewnętrznej i introjekcji (Deal, i in. 2013).

5. METODA

5.1. PRÓBA BADAWCZA

Grupę osób badanych stanowiło 312 dorosłych osób pracujących (zob. Tab. 1). Osoby badane były zatrudnione w organizacjach różnych branż i sektorów. Przebadano 114 osób w wieku od 19 do 33 lat (pierwsza grupa); 110 osób w wieku od 34 do 50 lat (druga grupa) oraz 88 osób w wieku od 51 do 66 lat (trzecia grupa). Wśród osób badanych było 55 kobiet i 59 mężczyzn w pierwszej grupie, 54 kobiety i 56-ciu mężczyzn w drugiej oraz 52 kobiety i 36-ciu mężczyzn w trzeciej. W grupie pierwszej 44 osoby posiadały wykształcenie średnie (38%), 48 osób po-

siadało wyższe wykształcenie (42%), pozostałe osoby (20) uzyskały wyższe zawodowe wykształcenie- licencjackie (17%) oraz zawodowe (2%). W grupie drugiej wykształceniem zawodowym legitymowało się 21 osób (19%), średnim 46 (42%), licencjackim 10 (9%) a wyższym 33 osoby (30%). W trzeciej grupie wykształcenie podstawowe posiadała 1 osoba (1%), zawodowe 17 (20%), średnie 57 osób (44%), licencjackie 4 (4%) a wyższe 27 (31%). Badani pracowali w małych, średnich oraz dużych organizacjach. Były to zazwyczaj firmy krajowe (średnio około 77%), ale częściowo także międzynarodowe (22 %). Wśród badanych większość zatrudniona była na podstawie umowy o pracę (grupa pierwsza 70%, druga 82%, trzecia 83%), a pozostali to samozatrudnieni (grupa pierwsza 7%, druga 13%, trzecia 10%) lub zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych: umowę zlecenie/ dzieło (grupa pierwsza 23%, druga 5%, trzecia 7%). W grupie wiekowej od 19 do 33 lat relatywnie więcej niż w pozostałych kategoriach wiekowych zbadano zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia.

Tabela 1 Struktura próby N = 312

| Pokolenie Y | Pokolenie X | Baby Boomers |
|----------------------|----------------------|---------------------|
| n = 114 | n = 110 | n = 88 |
| 19 - 33 rok życia | 34 - 50 rok życia | 51 - 66 rok życia |
| K=55 M=59 | K=54 M=56 | K=52 M=36 |
| Wyższe = 48 | Wyższe = 33 | Wyższe = 27 |
| Wyższe zawodowe = 20 | Wyższe zawodowe = 10 | Wyższe zawodowe = 4 |
| Średnie = 44 | Średnie = 46 | Średnie = 57 |
| Zawodowe = 2 | Zawodowe = 2 | Zawodowe = 1 |

Tabela 2 Podstawy prawne zatrudnienia osób badanych

| Pokolenie Y | Pokolenie X | Baby Boomers |
|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| n = 114 | n = 110 | n = 88 |
| Umowa o pracę 70% | Umowa o pracę 82% | Umowa o pracę 83% |
| Samozatrudnienie 7% | Samozatrudnienie 13% | Samozatrudnienie 10% |
| Umowy cywilnoprawne 23% | Umowy cywilnoprawne 5% | Umowy cywilnoprawne 7% |

5.2 ZASTOSOWANE NARZĘDZIA

Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) jest polską adaptacją Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002) opracowaną przez Grabowskiego i Chudzicką-Czupałą (2015). W badaniach posłużono się skróconą wersją tego kwestionariusza, która składa się z 35 pozycji opisujących siedem skal (zob. Grabowski, 2014):

- ciężka praca (CP) - wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy, przekonanie, że taka praca doprowadza do sukcesu i pozwala poradzić sobie z trudnościami w życiu ($\alpha=0,83$);
- praca jako centrum życia (PC) – traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu, której wykonywanie daje zadowolenie i spełnienie; przekonanie, że praca jest sposobem radzenia sobie z problemami w życiu ($\alpha=0,74$);
- niechęć do marnowania czasu (zmarnowany czas) (NMC) – przekonanie o wartości efektywnego wykorzystywania czasu ($\alpha=0,72$);
- niechęć do czasu wolnego (NCW) – dezaprobatą aktywności czasu wolnego ($\alpha=0,75$);
- odraczanie gratyfikacji (OG) – przekonanie o wartości nagród umieszczanych w przyszłości ($\alpha=0,78$);
- moralność/etyka (ME)- gotowość do uczciwego postępowania wobec innych ($\alpha=0,64$);
- poleganie na sobie samym/niezależność (PS) – przekonanie, że w pracy należy liczyć na siebie ($\alpha=0,77$).

Do pomiaru nasilenia każdego z siedmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-cio punktowych skal typu Likerta. Zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „Całkowicie się nie zgadzam” (1) do „Całkowicie się zgadzam” (5).

Analiza rzetelności skali WPEP przeprowadzona przy użyciu współczynnika alfa Cronbacha pozwala uznać, że wykorzystywane narzędzie jest wewnętrznie spójne i może być wykorzystywane w dalszych badaniach. W nawiasach podano współczynniki dla poszczególnych siedmiu podskal. W obliczaniach posługiwano się także sumą wszystkich pozycji (itemów), co stanowi tzw. globalny wskaźnik WPEP ($\alpha=0,82$).

Kolejną metodą była skala do badania motywacji do pracy (WEIMS_PL), która jest polską adaptacją kanadyjskiej skali *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) opracowaną przez Chrupałą-Pniak i Grabowskiego (2015, w druku). Składa się z 18 pozycji i 6-ciu skal, które odpowiadają regulacjom opisanym w koncepcji Ryana i Deciego (2000), czyli motywacji wewnętrznej (MW) (3 pozycje $\alpha=0,76$), integracji (INTEG) (3 pozycje $\alpha=0,84$), identyfikacji (IDEN) (3 pozycje $\alpha=0,78$), introjekcji (INTRO) (3 pozycje $\alpha=0,75$) oraz regulacji zewnętrznej (RZ) (3 pozycje RZ $\alpha=0,80$) i amotywacji (AMO) (3 pozycje $\alpha=0,54$). Poszczególne podskale uzyskały satysfakcjonujące współczynniki alfa Cronbacha za wyjątkiem skali amotywacji, która także w oryginale prezentuje niższe wartości.

Oryginalna skala (WEIMS) zbudowana została przez kanadyjskich psychologów Maxime'a Tremblay, Celine Blanchard, Sarę Taylor, Luca Pelletiera oraz Martina Villeneuve'a (Tremblay i in., 2009). Narzędzie to składa się z 6-ciu obejmujących po trzy twierdzenia podskal. Są to: Amotywacja (AMO), Regulacja Zewnętrzna (RZ), Introjekcja (INTRO), Identyfikacja (IDEN), Integracja (INTEG) oraz Motywacja Wewnętrzna (MW). Badani ustosunkowują się do tych pozycji za pomocą siedmiostopniowej skali od 1 do 7 (1 oznacza to stwierdzenie zupełnie nie pasuje do mnie, 3 – to stwierdzenie pasuje przeciętnie, 7 – to stwierdzenie pasuje do mnie całkowicie). Dodatkowo na podstawie tej skali można obliczyć Wskaźnik Pracy Autonomicznie Regulowanej (WSDI - WPAR). Wskaźnik ten oblicza się według następującej formuły: $-3*AMO+-2*RZ+-1*INTRO+1*IDEN+2*INTEG+3*MW$. WPAR wskazuje na stopień autodeterminacji zachowań w pracy. Przy zastosowaniu 7 stopniowej skali Likerta WPAR przyjmuje wartości od -36 do 36 punktów. Ujemny wynik wskazuje, że dana osoba nie przejawia autonomicznej regulacji w wykonywaniu pracy, zaś wynik dodatni, odwrotnie, potwierdza istnienie autonomicznej regulacji w wykonywaniu pracy.

5.3 PROCEDURA BADANIA

Badania dotyczące postaw wobec pracy prowadzone były w Katedrze Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w 2013 i 2014 roku na terenie Górnego Śląska i w Małopolski, w okolicach Krakowa. Badania przeprowadzono metodą kwestionariuszową i z zastosowaniem metody kuli śnieżnej. Prezentowane analizy przeprowadzone zostały na danych pochodzących z części projektu badawczego. Analizy statystyczne zostały przeprowadzone przy pomocy pakietu statystycznego programu Statistica.

6. WYNIKI

Przeprowadzona analiza wariancji nie potwierdziła istotnych różnic pokoleniowych. Zebrane wyniki w zakresie etyki pracy potwierdzają brak różnic w poszczególnych generacjach za wyjątkiem wymiaru ciężkiej pracy (zob. Tab. 3). Wyższe wyniki zaobserwowano w grupie młodszych pracowników (Y i X), najniższe wyniki prezentują najstarsi pracownicy. Pracownicy pokolenia Y różnią się istotnie zarówno od pracowników pokolenia X, jak i Baby Boomers. Trzeba jednak zaznaczyć, że dane należy z dużą ostrożnością przyjmować, ponieważ siła efektu jest słaba $Eta = 0,02$, ok. 2% wyjaśnionej wariancji jest różnicowana pokoleniowo. W pozostałych wymiarach etyki pracy badania nie ukazały różnic.

Tabela 3 Średnie i odchylenia standardowe wymiarów etyki pracy mierzonych za pomocą skal WPEP, w poszczególnych kategoriach wiekowych

| Kategorie wiekowe | | 19-33 | 34-50 | 51-66 | Wszystkie kategorie | F |
|-------------------|----|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------|
| N: | | 114 | 110 | 88 | 312 | df: 309 |
| CP | M | 17,74 ^A | 16,56 ^B | 16,43 ^B | 16,96 | 3,03' |
| | SD | 4,27 | 4,03 | 4,56 | 4,30 | Eta=0,02 |
| PC | M | 18,83 ^A | 18,45 ^A | 19,28 ^A | 18,82 | 1,18 |
| | SD | 3,98 | 3,87 | 3,53 | 3,82 | |
| NMC | M | 18,56 ^A | 18,25 ^A | 19,00 ^A | 18,58 | 1,15 |
| | SD | 3,75 | 3,41 | 3,06 | 3,45 | |
| NCW | M | 13,47 ^A | 13,85 ^A | 13,88 ^A | 13,72 | 0,38 |
| | SD | 4,04 | 3,58 | 3,81 | 3,81 | |
| OG | M | 17,41 ^A | 17,01 ^A | 17,17 ^A | 17,20 | 0,27 |
| | SD | 4,40 | 3,83 | 4,11 | 4,11 | |
| PS | M | 19,84 ^A | 19,42 ^A | 19,84 ^A | 19,69 | 0,55 |
| | SD | 3,46 | 3,50 | 3,21 | 3,40 | |
| ME | M | 21,56 ^A | 21,75 ^A | 21,56 ^A | 21,63 | 0,12 |
| | SD | 3,35 | 3,05 | 3,31 | 3,23 | |
| WPEP | M | 127,42 ^A | 125,29 ^A | 127,16 ^A | 126,60 | 0,66 |
| | SD | 16,36 | 13,58 | 14,39 | 14,86 | |

Różnice istotne statystycznie pokazano opisując średnie indeksami literowymi A i B, te same litery w poszczególnych wierszach umieszczone obok średnich oznaczają brak istotnej różnicy między średnimi, zaś inne indeksy pokazują różnice statystycznie istotną na poziomie $p < 0,05$

Eta – cząstkowe eta kwadrat

*- $p < 0,05$

Analiza wariancji w zakresie motywacji do pracy potwierdziła występowanie istotnych, ale niewielkich różnic między pracownikami różnych pokoleń w wymiarze amotywacji – wyższe wyniki zaobserwowano u osób starszych (zob. Tab. 4). Pokolenie Y prezentuje niższe wyniki w wymiarze amotywacji i istotnie różne od poziomów amotywacji pokolenia X i Baby Boomers. Kolejną różnicę odnotowano w wymiarze regulacji zewnętrznej, najmłodsze pokolenie osiąga wyższe wyniki w tym zakresie i różni się tym istotnie od najstarszych pracowników. Podobnie, jak w przypadku etyki pracy, siły efektów są niskie, cząstkowe Eta kwadrat wynosi od 0,04 do 0,07, czyli ok. 4% - 7% wyjaśnionej wariancji jest różnicowane pokoleniowo.

Tabela 4 Średnie i odchylenia standardowe wymiarów motywacji do pracy mierzonych za pomocą skal WEIMS_PL, w poszczególnych kategoriach wiekowych

| Kategorie wiekowe | 19-33 | 34-50 | 51-66 | Wszystkie kategorie | F |
|-------------------|-------|-------|-------|---------------------|---------|
| N: | 114 | 110 | 88 | 312 | df: 309 |

| | | | | | | |
|--------|----|--------------------|--------------------|--------------------|-------|----------------------|
| AMO | M | 7,69 ^A | 9,22 ^B | 9,09 ^B | 8,63 | 6,44 ^{**} |
| | SD | 3,28 | 3,76 | 3,40 | 3,55 | Eta=0,04 |
| RZ | M | 15,48 ^A | 15,23 ^A | 12,85 ^B | 14,65 | 12,21 ^{***} |
| | SD | 3,82 | 4,09 | 4,27 | 4,19 | Eta=0,07 |
| INTRO | M | 13,19 ^A | 12,95 ^A | 13,06 ^A | 13,07 | 0,09 |
| | SD | 4,54 | 4,37 | 3,75 | 4,25 | |
| IDEN34 | M | 12,23 ^A | 13,05 ^A | 12,28 ^A | 12,54 | 1,12 |
| | SD | 5,24 | 4,32 | 3,71 | 4,53 | |
| INTEG | M | 12,84 ^A | 14,02 ^A | 14,06 ^A | 13,60 | 2,51 |
| | SD | 5,28 | 4,14 | 3,89 | 4,55 | |
| MW | M | 15,44 ^A | 15,05 ^A | 14,50 ^A | 15,04 | 1,47 |
| | SD | 4,19 | 3,71 | 3,59 | 3,87 | |
| WSDI | M | 5,66 ^A | 4,39 ^A | 5,74 ^A | 5,23 | 1,16 |
| | SD | 8,52 | 6,27 | 6,60 | 7,26 | |

Różnice istotne statystycznie pokazano opisując średnie indeksami literowymi A i B, te same litery w poszczególnych wierszach umieszczone obok średnich oznaczają brak istotnej różnicy między średnimi, zaś inne, różnice statystycznie istotną na poziomie $p < 0,05$

Eta – cząstkowe eta kwadrat

***- $p < 0,001$; **- $p < 0,01$; *- $p < 0,05$

7. DYSKUSJA I WNIOSKI

Badania nie ukazały różnic między wyróżnionymi grupami wiekowymi, za wyjątkiem akceptacji ciężkiej pracy, młodzi w większym stopniu wartościują taką pracę oraz wierzą, że ciężka praca prowadzi do sukcesu. Badania amerykańskie pokazały odwróconą zależność (Meriac i in., 2010), tam młodzi w mniejszym stopniu wartościują ciężką pracę. Różnica ta nie jest jednak bardzo istotna statystycznie. Do istotnych statystycznie różnic można zaliczyć natomiast natężenie amotywacji, większe u starszych (zarówno druga jak i trzecia grupa) niż młodszych (pierwsza grupa) oraz nasilenie regulacji zewnętrznej (niższe u starszych). Wydaje się, że takie rezultaty mogą w pewnym stopniu być warunkowane czynnikami organizacyjnymi i etapem rozwoju kariery. Dla osób starszych nagrody mają mniejsze znaczenie niż dla osób młodych i w średnim wieku. Młodzi pracownicy zorientowani na rozwój kariery w mniejszym stopniu przyznają się do amotywacji. Dodatkowo

najmłodszy pracownicy uzyskali najwyższe wyniki w zakresie motywacji wewnętrznej przy jednoczesnej najniższej integracji na tle pozostałych grup, co może świadczyć o wewnętrznych nagrodach uzyskiwanych przez pracę. Przeprowadzone badania częściowo potwierdziły uzyskane w zagranicznych badaniach rezultaty. Poziom amotywacji i regulacji zewnętrznej w przypadku pokolenia Y i pokolenia X nie różni się istotnie. Pokolenia nie różnicują także poziomu motywacji w zakresie introjekcji, identyfikacji, integracji i MW, a zatem motywacja autodeterminowana nie jest różnicowana zmienną pokolenie. Wyniki badań w tej części nie potwierdzają potocznych opinii jakoby młodsze pokolenie nie było motywowane autonomicznie, w tym wymiarze motywacji nie zaobserwowano istotnych różnic. Badania dotyczące etyki pracy w naszej próbie potwierdziły istotne różnice tylko w wymiarze ciężka praca (wyższa u młodszych). Przepuszczalnie niższe wyniki pokolenia X w zakresie etyki pracy mogą być powodowane wpływem czynników organizacyjnych lub cynizmem organizacyjnym związanym z syndromem wypalenia, których w badaniach nie kontrolowano. Poza tym warto zauważyć, że w Polsce prawdopodobnie w mniejszym stopniu o sukcesie decyduje ciężka praca i stąd też mniejsza jej aprobaty u starszych i być może cynizm i wypalenie.

Ograniczeniem naszych badań jest metoda, oparta o samoopis, a zatem dane mogą być obciążone błędem związanym ze zmienną aprobaty społecznej. Zebrane wyniki pokazują jednak, że zagadnienia postaw wobec pracy prezentowane w poszczególnych pokoleniach wymagają dalszych analiz, z zastosowaniem także bardziej obiektywnych metod pomiaru, w celu dostarczenia praktykom zarządzania wiedzy naukowej na temat rzeczywistych różnic generacyjnych.

8. LITERATURA

1. Benson, J., Brown, M. (2011). Generations at work: are there differences and do they matter? *The International Journal of Human Resource Management*. doi:10.1080/09585192.2011.573966
2. Cennamo, L., Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. doi:10.1108/02683940810904385
3. Chrupała-Pniak M., Grabowski D. (w druku). Skala motywacji zewnętrznej i wewnętrznej do pracy (WEIMS-PL). Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale, *Psychologia Społeczna*.
4. Chudzicka-Czupała A., Cozma I., Grabowski D., Woehr D. J. (2012). A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Two Countries. *Journal of Management and Business*, 3, 14-33.
5. Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375–394. doi:10.1007/s10869-012-9259-4
6. Deal, J. J., Altman, D. G., Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 191–199. doi:10.1007/s10869-010-9177-2
7. Deal, J. J., Stawiski, S., Graves, L., Gentry, W. A., Weber, T. J., Ruderman, M. (2013). Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level? *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(1), 1–16. doi:10.1037/a0032693
8. Gałuszka, M. (2007). „Siwiejąca populacja”: ekonomiczna, społeczna i etyczna waloryzacja starości. *Annales: etyka w życiu gospodarczym*. 10(2), 83 – 93.

9. Gagné, M., Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. doi:10.1002/job.322.
10. Grabowski, D. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 247-257.
11. Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychologia Społeczna*, 33, 2, 210–230.
12. Hite, D. M., Daspit, J. J., Dong, X. (2015). Examining the influence of transculturation on work ethic in the United States. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 22(1), 145–162. doi:10.1108/CCM-12-2013-0190
13. Jobe, L. L. (2014). Generational differences in work ethic among 3 generations of registered nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 44(5), 303–8. doi:10.1097/NNA.0000000000000071
14. Kowske, B.J., Rasch, R., Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265-279. DOI:10.1007/s10869-010-9171-8
15. Loughlin, C., Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 543–558. doi:10.1348/0963179011167514
16. Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
17. Meriac, J. P., Woehr, D. J., Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 315–324. doi:10.1007/s10869-010-9164-7
18. Miller, J., Woehr, D., Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 3, 451-489.
19. Mróz, B., Pawłowska, A., Nieżurwska, J., Wileczek, A., Jedlikowska, D., Bubiak, B. (2014) (red). *Szef X - pracownik Y. Wyzwania w zarządzaniu pokoleniem Y*. Warszawa: Texte
20. Myers, K. K., Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225–238. doi:10.1007/s10869-010-9172-7
21. Ryan, R. M., Deci, E. L. (1985). The "third selective paradigm" and the role of human motivation in cultural and biological selection: A response to Csikszentmihalyi and Massimini. *New Ideas in Psychology*, 3(3), 259–264. doi:10.1016/0732-118X(85)90020-0
22. Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68.
23. Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
24. Ryan, R. M., Huta, V., Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139–170. doi:10.1007/s10902-006-9023-4.
25. Smolbik-Jęczyński, A. (2013). Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice. *Nauki o Zarządzaniu*, 1(14), 89–97.
26. Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 41(4), 213–226.
27. Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*. doi:10.1007/s10869-010-9165-6

28. Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.



Agnieszka Fornalczyk

Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego
E-mail: a.fornalczyk@psychologia.uni.wroc.pl

Katarzyna Goderska

Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego
E-mail: kgoderska@gmail.com

Czy prospołeczność i postawa wobec
whistleblowingu w organizacjach
zmienia się z wiekiem pracowników?
– raport z badań / *Is employees' prosociality
and attitude towards whistleblowing
in organizations changing with their age?*
A research report

Abstract

Whistleblowing, defined as disclosure by organization members of illegal, immoral or illegitimate practices, which occur in the organization, is nowadays important subject of research, taking into account its impact on the functioning of the companies. Presented study is one of the first ones to raise this issue in the context of the Polish organizations. The aim of this study was to verify the existence of the relationship between prosociality and attitudes towards whistleblowing and to explore whether workers age may significantly change prosocial orientation and attitudes towards reporting irregularities. The study was conducted among 129 workers from different organizations. Results indicated that prosocially oriented employees have more positive attitudes towards whistleblowing than others. Further, attitudes towards whistleblowing varied in different age groups - the research showed that older employees (from age 40) have more positive attitudes than their younger coworkers (age range from 20 to 39). Outcomes of the study showed no significant relationship between age and prosociality, however, results indicate a trend, implying that prosociality varies in different age groups. Results of the study provide valuable suggestions for practice and further scientific work in this area.

Keywords: whistleblowing; work and organizational psychology; organizational wrongdoing; prosocial orientation; age; attitudes towards whistleblowing; business ethics

1. WPROWADZENIE

Problematyka orientacji prospołecznych pracowników czy ich postaw wobec zachowań nieetycznych w organizacjach nabiera szczególnego znaczenia z perspektywy danych wskazujących na wciąż rosnącą liczbę nadużyć w polskich przedsiębiorstwach. Rezultaty badań prowadzonych przez Pricewaterhouse-Coopers (2014: 3–17), wskazują, że nadużycia w Polsce występują częściej niż globalnie a spowodowana nimi średnia finansowa strata dla przedsiębiorstwa wynosi około 120 tys. dolarów (Association of Certified Fraud Examiners 2012: 8–17).

Przeciwdziałanie nadużyciom i ich eliminowanie jest zadaniem niełatwym, gdyż różny i złożony może być mechanizm ich powstawania. O nadużyciach może decydować szereg zmiennych i ich interakcji, m.in. czynników sytuacyjnych, takich jak uwarunkowania kulturowe, gospodarcze, socjopolityczne, aktualna sytuacja organizacji i jej pracowników oraz wyznaczników dyspozycyjnych – psychologicznych cech, predyspozycji jednostek (Near i Miceli 1996: 507–526, Mesmer-Magnus i Viswesvaran 2005: 277–297, Rothschild 2008: 884–903). Jedynie 6% nadużyć w organizacjach na terenie Polski wykrywanych jest dzięki whistleblowingowi¹ czyli zgłaszaniu ich przez pracowników, gdzie w Stanach Zjednoczonych wartość ta sięga 31%. Relatywnie rzadkie zachowania służące ujawnianiu nieprawidłowości w przedsiębiorstwach mogą być pokłosiem obowiązujących w nich norm i zasad współdziałania, utrwalanych nawyków. Nierzadko bywają one rezultatem niskiego poziomu rozwoju moralnego, braku doświadczeń, świadomości szkodliwości nadużyć, negatywnych postaw wobec whistleblowingu, braku poczucia wspólnotowości czy cech osobowościowych pracowników zmieniających się wraz z ich wiekiem w różnych okresach rozwojowych. Wiek pracowników oprócz innych zmiennych może być istotnym czynnikiem różnicującym występowanie prospołeczności i ich postaw wobec zgłaszania nieprawidłowości w przedsiębiorstwach.

2. PROBLEMATYKA BADAŃ

Whistleblowing definiowany jest przez wielu autorów jako ujawnianie przez pracowników nielegalnych, niemoralnych, bezprawnych praktyk w przedsiębiorstwie, osobom lub organizacjom, które są w stanie zmienić tę sytuację (Miceli i Near 1992: 15, Wells 2006: 1, Rogowski i Rudecka 2011: 2–18, Arszułowicz 2012: 503–515). Niemoralne, nieetyczne zachowania oznaczają działania niezgodne z ogólnospołecznymi normami i zasadami moralnymi funkcjonującymi w środowisku pracy (Turek i Wojtczuk–Turek 2011: 127–146). Do wspomnianych zachowań należą m.in., sprzeniewierzenie majątku, korupcja, fałszowanie informacji, cyberprzestępczość, stosowanie przemocy wobec innych, wyrządzanie szkód w środowisku naturalnym, łamanie przepisów prawa czy zasad bezpieczeństwa pracy.

Zachowania pracowników mające na celu ujawnianie nieprawidłowości w organizacji mogą pojawiać się w efekcie oddziaływania wielu czynników zewnętrz-

1 Autorki artykułu posługują się oryginalnym pojęciem whistleblowing z uwagi na brak właściwego, polskiego odpowiednika.

nych, jak poziom wykształcenia, status, zajmowane stanowisko, wiek, staż pracy, rodzaj i skala nadużycia (Near i Miceli 1996: 507–526, Berry 2004: 1–11) oraz uwarunkowań wewnętrznych. Wśród podmiotowych czynników znajdują się: poziom rozwoju moralnego (Miceli i Near 2005: 95–136, Liyanarachchi i Newdick 2009: 37–57), zmienne osobowościowe (Miceli et al. 2001: 1–6, Bjørkelo, Einarssen i Matthiesen 2010: 371–394) czy postawy jednostki. Wyniki badań Cassematis i Wortley (2013: 615–634) ujawniły, że pozytywna postawa wobec whistleblowingu wpływa na intencję behawioralną, czyli zachowania ujawniające nadużycia. Whistleblowing traktowany jest przez większość autorów jako zachowanie prospołeczne, mające na celu dobro innej osoby lub grupy ludzi (Dozier i Miceli 1985: 823–836). Zdaniem niektórych badaczy jego wyznacznikami mogą być zatem osobowościowe predyktory zachowań prospołecznych, w tym orientacja prospołeczna (Staub 1978: 2) wskazująca na tendencję jednostki do działania na rzecz innych osób nawet kosztem rezygnacji z własnych zysków.

Zdaniem Karyłowskiego (1982: 13–15) dla prospołeczności nie bez znaczenia są motywy działania decydujące o tym, czy jednostka przejawia orientacje egzocentryczne czy endocentryczne. Pracownicy angażujący się w udzielanie pomocy innym, aby zachować lub poprawić pozytywny obraz siebie, dobre mniemanie o sobie charakteryzują się orientacją prospołeczną endocentryczną. Według Szuster (2005: 52–53) osoby o tym typie orientacji skoncentrowane są zarówno na udzielaniu wsparcia innym jak i na zaspokojeniu własnych egocentrycznych potrzeb. Jednostki chcące poprawić sytuację innej osoby, grupy, środowiska i nie dopuścić do jej pogorszenia koncentrują przede wszystkim się na innych, wobec czego przejawiają orientację egzocentryczną (Karyłowski 1982: 13–15).

Orientacje prospołeczne endo- oraz egzocentryczne w kontekście zachowań organizacyjnych nie były dotychczas przedmiotem polskich badań, stąd brak danych empirycznych mówiących o ich relacjach z postawami pracowników wobec whistleblowingu. Nieliczne prace poświęcone prospołeczności odnosiły się jedynie do jej związków z zachowaniami obywatelskimi (Organ, Podsakoff i MacKenzie 2005: 3–5). Problematyka whistleblowingu jest stosunkowo nowym przedmiotem zainteresowań psychologii pracy i organizacji. Znikomy dorobek empiryczny w tym obszarze skłania do podjęcia własnych prac badawczych nad związkami typów orientacji prospołecznej pracowników i ich postaw wobec ujawniania nieprawidłowości w środowisku pracy.

Psychologia biegu życia (*lifespán psychology*) skłania do rozpatrywania wspomnianych związków w kontekście okresów rozwojowych człowieka (Baltes i Smith 2008: 56–64). Dla prospołeczności i zachowań whistleblowingowych nie bez znaczenia jest to czy pracownicy znajdują się w okresie wczesnej (20 do 40 roku życia), średniej (od 40 do 65 lat) czy późnej dorosłości (powyżej 65 lat), (Oleś 2011). Wraz z rozwojem człowieka, upływem jego życia i przyrostem doświadczeń zmieniają się jego wartości, priorytety, zdolności poznawcze, predyspozycje emocjonalno – motywacyjne czy umiejętności społeczne. Mickler i Staudinger (2008: 787– 799) bazując na rezultatach badań twierdzą, że istnieje wyraźny zwią-

zek między wiekiem jednostki a jej mądrością ogólną (*general wisdom*) i osobistą (*personal wisdom*).

Wczesną dorosłość zazwyczaj charakteryzuje przewaga procesów asymilacji, skłonność do egocentryzmu, silne nastawienie na pozyskiwanie wiedzy, zdobywanie doświadczeń, trenowanie, osiągnięcie stąd koncentracja na zdobywaniu pozycji zawodowej i kwalifikacji. Okres średniej i późnej dorosłości przynoszą nie tylko przewagę procesów akomodacji, rozważę, wielowymiarowość i kontekstowość myślenia, ale również wzrost znaczenia wartości społecznych i ogólnoludzkich (Baltes i Smith 2008: 56–64, Oleś 2011). Razem z wiekiem zazwyczaj rośnie poziom dojrzałości pracowników, częściej pojawia się orientacja na innych, skłonność do współpracy i dzielenia się z otoczeniem. Okres średniej dorosłości zapoczątkowuje pojawianie się motywacji prospołecznej i myślenie w kategoriach pozaosobistych, troskę o dobro ogółu, działania służące edukacji i wsparciu młodszego pokolenia (McAdams 2001: 395–443).

Realizowane dotychczas badania w zakresie związków wieku pracowników z postawami wobec whistleblowingu oraz zachowaniami prospołecznymi wyrażającymi się w trosce o innych czy przedsiębiorstwo dają niejednoznaczne czy wręcz sprzeczne rezultaty. Miceli i Near (1988: 267–281) twierdzą, że wiek zwiększający szansę na osiągnięcie statusu pozytywnie koreluje z skłonnością do whistleblowingu. Wyniki badań Keenan (2000: 199–217), Liyanarachchi i Adler (2011: 167–182) oraz Stansbury i Victor (2009: 281–299) potwierdzają, że przyrost wieku powiązanego ze stażem pracy może być wyznacznikiem zachowań mających na celu zgłaszanie nieprawidłowości w przedsiębiorstwie. Większą skłonność do whistleblowingu u pracowników starszych, w porównaniu z młodymi, zaobserwowali również Mesmer–Magnus i Viswesvaran (2005: 277–297). Zupełnie inne rezultaty empiryczne osiągnęli Raelin (1987: 171–182) czy Arszułowicz (2005, za: Rogowski 2007: 23–41) wykazując, że whistleblowerami są częściej młodzi pracownicy, którzy dopiero rozpoczynają karierę zawodową i mają niewiele do stracenia. W badaniach Świątek–Barylskiej (2013: 49–57) wiek nie różnicował postaw wobec whistleblowingu. Podobnie wyniki prac Lee, Heilmann i Near, (2004: 297–322), MacNab i in. (2007: 5–28) nie potwierdziły istotnych związków między wiekiem członków organizacji a ich zachowaniami whistleblowingowymi. Kwestia relacji wieku pracowników z ich prospołecznością i postawą wobec whistleblowingu, z uwagi na niejednoznaczne rezultaty badawcze oraz deficyt badań polskiej populacji, pozostaje wciąż nierozstrzygnięta.

3. PYTANIA BADAWCZE

Celem prowadzonych badań eksploracyjnych autorek niniejszego artykułu² było poszukiwanie związków między prospołecznością oraz postawami wobec whistleblowingu pracowników organizacji. Istotnym było podjęcie prób badawczych w polskich warunkach kulturowych. Interesujące zagadnienie stanowiło również

² Prezentowane w artykule badania obejmują część prac prowadzonych w ramach rozprawy magisterskiej Katarzyny Goderskiej (2015) realizowanej pod kierunkiem Agnieszki Fornalczyk.

sprawdzenie czy wiek pracowników może istotnie zmieniać orientację prospołeczną oraz postawy wobec zgłaszania nieprawidłowości w przedsiębiorstwie.

Stosunkowo nowy obszar studiów w polskiej psychologii pracy i organizacji oraz brak danych empirycznych pozwalających na sformułowanie hipotez obligował autorki do postawienia następujących pytań badawczych:

1. Czy typ orientacji prospołecznej (endo- vs egzocentrycznej) różnicuje postawy wobec whistleblowingu pracowników?
2. Czy i jaki istnieje związek pomiędzy postawą wobec whistleblowingu a wiekiem pracowników?
3. Czy i jaki istnieje związek pomiędzy orientacją prospołeczną a wiekiem pracowników?

4. BADANIA

W badaniach uwzględniano następujące zmienne: postawa wobec whistleblowingu, orientacja prospołeczna, wiek. Kontrolni poddano również inne zmienne demograficzne jak płeć, wykształcenie, stanowisko, staż pracy, branża, wielkość organizacji.

Badania miały charakter anonimowy, kwestionariuszowy a sposób ich prowadzenia był wystandaryzowany. Realizowano je w kilkunastu organizacjach na terenie Polski reprezentujących różne branże. W celu dokonania pomiaru interesujących zmiennych posługiwano się narzędziami: a) ankietą danych demograficznych, b) kwestionariuszem do badania orientacji prospołecznej autorstwa Szuster (2005: 71–74) umożliwiającym pomiar prospołeczności oraz jej typu (endo bądź egzocentrycznej) i stopnia nasilenia, c) autorskim kwestionariuszem do badania postaw wobec whistleblowingu wykorzystującym skale Likerta (α -Cronbacha = 0,97). Kwestionariusz ten zawiera 32 pozycje – opisy sytuacji, w których badany określa na 4 stopniowej skali w jakim stopniu byłby skłonny zareagować: a) nie podjąć działań, b) zgłosić sytuację przełożonemu, c) zawiadomić kierownictwo wyższego szczebla, d) zawiadomić odpowiednie służby spoza firmy. Podstawę klasyfikacji osób badanych do grup przejawiających postawę negatywną, neutralną czy pozytywną wobec whistleblowingu stanowił empiryczny rozkład wyników.

Badaniami objęto 129 pracowników przedsiębiorstw zajmujących się różnymi branżami, działających na terenie Polski. W grupie badanych było 67% kobiet i 33% mężczyzn, w wieku pomiędzy 20 a 65 lat ($M=32,72$). Staż pracy uczestników badań w obecnym miejscu zatrudnienia mieścił się w przedziale od 1 miesiąca do 40 lat ($M=6,1$), natomiast całościowy staż pracy wynosił od pół roku do 44 lat ($M=10,98$). Wykształcenie wyższe charakteryzowało 68 %, osób, wykształcenie średnie posiadało 32% badanych.

5. WYNIKI

W celu weryfikacji postawionych pytań badawczych odnoszących się związków między interesującymi zmiennymi uzyskane dane poddano analizie statystycznej. Pierwsza część analizy służyła uzyskaniu odpowiedzi na pierwsze pytanie

badawcze dotyczące relacji między orientacją prospołeczną a postawą wobec whistleblowingu pracowników. Wyniki analizy wariancji ANOVA wykonywanej dla postawy wobec whistleblowingu i prospołeczności (przy wyodrębnieniu grup z uwagi na przyjmowane wartości dla tej zmiennej: brak orientacji prospołecznej, orientacji prospołecznej endocentrycznej, średni poziom orientacji egzocentrycznej oraz wysoki poziom prospołeczności egzocentrycznej) nie ujawniły istotnych różnic w postawach ($F(3,125)=2,17; p=0,09$), ($N= 129$). Tymczasem wyniki analizy różnicowej z wykorzystaniem testu T-studenta pomiędzy dwoma grupami: brak orientacji prospołecznej oraz orientacja prospołeczna (endo oraz egzocentryczna) wskazały na istotne różnice w postawach wobec whistleblowingu (Tabela 1). Uzyskane dane sugerują, iż można przyjąć istnienie związku między orientacją prospołeczną a postawą wobec zgłaszania nieprawidłowości w organizacji. Pracownicy o orientacji prospołecznej (egzo jak i endocentrycznej) ujawniają bardziej pozytywne postawy wobec whistleblowingu w stosunku do jednostek o braku orientacji prospołecznej.

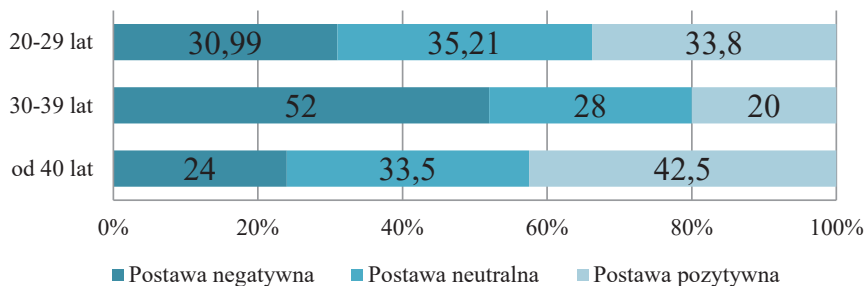
Tabela 1. Wyniki testu T-studenta dla zamiennych: orientacja społeczna, postawa wobec whistleblowingu.

| | Brak orientacji prospołecznej | Orientacja prospołeczna | t | df | p |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------|-----|-------|
| Postawa wobec whistleblowingu | M=281,93 | M=311,19 | -2,48 | 127 | 0,015 |

Źródło: Goderska (2015), s. 47

Rozpatrując związek pomiędzy postawą wobec whistleblowingu a wiekiem pracowników uzyskane dane poddano jednoczynnikowej analizie wariancji ANOVA otrzymując wynik wskazujący na istnienie różnic w postawach wobec zgłaszania nieprawidłowości u pracowników w różnym wieku ($F(2,126)= 4,36, p= ,014$), (Rysunek 1).

Rysunek 1. Procentowy rozkład postaw wobec whistleblowingu w trzech grupach wiekowych³



Źródło: Opracowanie własne

³ Zdecydowano się na przyjęcie trzech grup wiekowych wyodrębniając w okresie wczesnej dorosłości dwie grupy osób: 1 – będących na początku kariery zawodowej oraz 2 – z pewnym już doświadczeniem. Z uwagi na małą liczebność osób będących na przełomie okresu średniej i późnej dorosłości włączono je do grupy trzeciej, badanych powyżej 40 roku życia.

Tym samym ujawniając związek uzyskano twierdzącą odpowiedź na postawione przez autorki artykułu drugie pytanie badawcze. Dodatkowa analiza post-hoc za pomocą testu Scheffego potwierdziła istotne różnice w zakresie postawy wobec whistleblowingu pomiędzy grupami wiekowymi: 2 (30–39 lat) i 3 (od 40 lat), (Tabela 2).

Tabela 2. Wyniki analizy Testem Scheffego dla zmiennych: postawa wobec whistleblowingu, wiek.

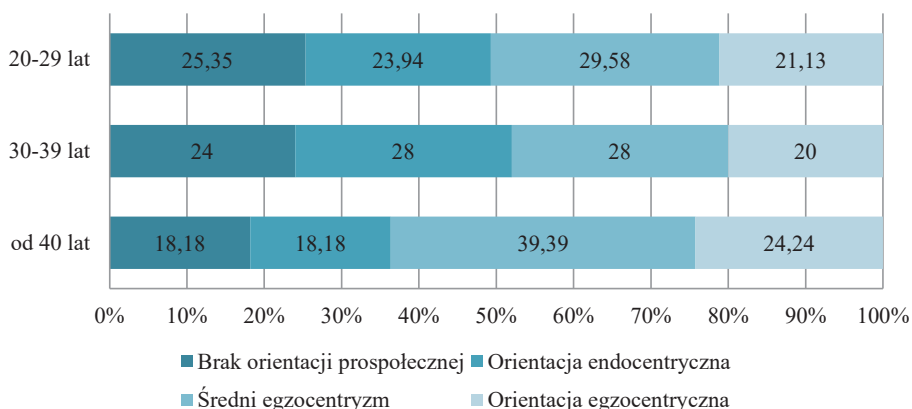
| Prawdopodobieństwa dla testów post-hoc Błąd: MS międzygrupowe = 3174,5, df = 126,00 | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Grupa wiekowa | {1} – 301,39 | {2} – 283,60 | {3} – 326,58 |
| 1 – 20–29 lat | | 0,400342 | 0,109612 |
| 2 – 30–39 lat | 0,400342 | | 0,018177 |
| 3 – od 40 lat | 0,109612 | 0,018177 | |

Źródło: Opracowanie własne

Bardziej pozytywną postawę wobec whistleblowingu ujawniają osoby będące w okresie średniej dorosłości, w wieku 40 lat i starsze (42,4%) w porównaniu do jednostek pozostających w okresie wczesnej dorosłości – w wieku 20–29 lat (33,8%) i 30–39 lat (20%).

Opowiadając na trzecie pytanie badawcze należy zaznaczyć, iż wprawdzie uzyskane rezultaty analizy testem Chi-kwadrat nie potwierdzają istnienia związku między orientacją prospołeczną a wiekiem pracowników ($\chi^2(2)=2,09$; $p=0,9$), jednak wskazują na trend, zgodnie z którym osoby po 40 roku życia przejawiają częściej orientację prospołeczną egzocentryczną (63%) niż jednostki będące w okresie wczesnej dorosłości (Rysunek 2).

Rysunek 2. Procentowy rozkład orientacji prospołecznej w trzech grupach wiekowych



Źródło: Opracowanie własne

Pracownicy powyżej 40 lat przejawiają również rzadziej brak orientacji prospołecznej w porównaniu do swoich młodszych kolegów w wieku 20 – 29 lat oraz 30 – 39 lat. Dodatkowa analiza testem Chi–kwadrat, przy uwzględnieniu dwóch grup wiekowych: pracowników w okresie wczesnej dorosłości (20– 40 r.ż.) oraz po 40 roku życia, także nie potwierdziła istotnych różnic w zakresie przejawianych orientacji prospołecznych ($\chi^2=1,92$, $df=3$, $p=0,5$).

6. DYSKUSJA I WNIOSKI

Analiza związków wieku pracowników z ich postawami wobec whistleblowingu oraz orientacjami prospołecznymi dostarczyła interesujących oraz ważnych z punktu widzenia nauki jak i praktyki zarządzania ludźmi wniosków.

Ujawniono istotne powiązania pomiędzy orientacjami prospołecznymi a postawami wobec whistleblowingu. Zgodnie z przewidywaniami autorek artykułu pracownicy charakteryzujący się brakiem orientacji prospołecznej mieli tendencję do prezentowania negatywnych postaw wobec zgłaszania nieprawidłowości w przedsiębiorstwie. Jednostki o orientacji prospołecznej endocentrycznej jak również egzocentrycznej częściej prezentowały pozytywne postawy wobec whistleblowingu przejawiające się w wyrażaniu troski o dobro społeczne i organizacji. Uzyskane rezultaty empiryczne sugerują, że orientacja prospołeczna może być wyznacznikiem pozytywnego nastawienia wobec whistleblowingu, co potwierdzało by stanowisko przyjęte przez Stauba (1978: 122). Należy dodać, iż wspomniana zależność nie jest różnicowana przez stopień nasilenia egzocentryzmu, czyli koncentrowania się na zapewnianiu korzyści innym w sytuacji podejmowania działań prospołecznych.

Nastawienia wobec zachowań ujawniających nieprawidłowości w przedsiębiorstwie okazały się być istotnie różne u pracowników należących do różnych grup wiekowych. Odnotowany związek nie ma charakteru liniowego. Najczęściej pozytywne postawy wobec whistleblowingu prezentowały osoby będące w okresie średniej dorosłości (40 – 60 lat), rzadziej ludzie młodzi znajdujący się w okresie rozwojowym wczesnej dorosłości (20 – 40 lat). Uzyskane rezultaty są zgodne z większością dotychczasowych wyników badań (Keenan 2000: 199–217, Stansbury i Victor 2009: 281–299, Liyanarachchi i Adler 2011: 167–182). Czynnikiem uzasadniającym wspomniane prawidłowości może być m.in., przyrastający wraz z wiekiem staż pracy, doświadczenie zawodowe, pozycja społeczna, kształtujący się system wartości. Starsi, doświadczeni pracownicy mogą osiągać status pozwalający na znaczną niezależność i podejmowanie działań whistleblowingowych bez obawy o ich negatywne konsekwencje dla whistleblowera. Młodzi pracownicy rozpoczynający swoją karierę zawodową, nie mając jeszcze wiedzy o organizacji, obowiązujących w niej zasadach, odpowiedniego wglądu mogą nie rozpoznawać patologicznych zjawisk, nie rozumieć ich negatywnego oddziaływania. Interesujący wydaje się fakt, że pracownicy należący do grupy wiekowej 20– 29 lat przejawiali większą skłonność do zgłaszania nadużyć niż ich koledzy będący w wieku 29– 39 lat. Prawdopodobnie najmłodszy stażem członkowie firm z niewielkim dorobkiem zawodowym, zajmujący stosunkowo niskie pozycje w organizacji mają jeszcze niewiele do stracenia, stąd ich większa przychylność wobec zgłaszanych nadużyć. Bardziej doświadczeni koledzy, którzy wnieśli wysiłek w budowanie

swojej pozycji zawodowej lecz nie pełnią jeszcze decyzyjnych ról, mogą zrezygnować z ujawniania nieprawidłowości obawiając się trudnych do przewidzenia konsekwencji osobistych. Sygnalizowane prawidłowości mogą być także podyktowane różnicami pokoleniowymi, kulturowymi i wynikającymi z nich odmiennymi warunkami socjalizacji, wyznawanymi wartościami oraz sposobami ich realizacji.

Istotnym argumentem, mogącym wyjaśniać częstsze występowanie pozytywnych postaw wobec whistleblowingu u pracowników po 40 roku życia, jest wspomniana już prawidłowość rozwojowa, zgodnie z którą w okresie średniej dorosłości pojawia się tendencja do kierowania się wartościami społecznymi, wzrasta potrzeba dzielenia się z innymi, prospołeczność (McAdams 2001: 395–443, Oleś, 2011). Ową właściwość dostrzegły także autorki tekstu odnotowując w badaniach trend, zgodnie z którym osoby w okresie średniej dorosłości przejawiały rzadziej brak orientacji prospołecznej oraz częściej prospołeczność o charakterze egocentrycznym.

Omawiając rezultaty badań należy wspomnieć, iż prowadzone przez autorki prace nie są wolne od ograniczeń wynikających z przyjętych założeń czy stosowanych metod badawczych. Jednym z nich jest trudna do kontroli obecność wielu zmiennych sytuacyjnych, które mogły zakłócać pomiar postaw wobec whistleblowingu, np. stosowane praktyki zarządzania, kultura organizacji, itp. Kwestionariusz badający postawy wobec zachowań nieetycznych był dość obszerny (32 pozycje), co mogło mieć wpływ na poziom zaangażowania osób w proces badania. Istotnym ograniczeniem mógł być również fakt, że dokonywano pomiaru postaw nie zaś rzeczywistych zachowań w organizacji, co mogło skutkować tendencją do pozytywnej autoprezentacji badanych gdy deklarowali gotowość zgłaszania nadużyć. W przyszłych badaniach zatem warto by kontrolować poziom aprobaty społecznej. Korzystnym było by także dokonanie pomiaru orientacji prospołecznych w kontekście sytuacji pracy, nie zaś ogólnym, które proponuje kwestionariusz Szuster (2005). Należy wspomnieć, iż z uwagi na małą liczebność badanej grupy realizowane badania mają charakter pilotażu, stąd by dokonać generalizacji wniosków konieczne jest ich wykonanie na większej populacji, uwzględniającej również badanych z wykształceniem zawodowym oraz większą liczbę pracowników w wieku późnej dorosłości. Projektując przyszłe badania należało by podjąć próbę zredukowania przynajmniej części sygnalizowanych powyżej ograniczeń.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy wspomnieć o kilku praktycznych wnioskach. W obliczu danych potwierdzających związek orientacji prospołecznej pracowników z ich postawami wobec whistleblowingu, planując skuteczne rozwiązania zabezpieczające przed nadużyciami, warto uwzględnić rozwiązania z zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Poza zastosowaniem formalnego systemu monitoringu i kontroli korzystnym było by rozważenie włączenia w procesie rekrutacji pomiaru orientacji prospołecznych kandydatów jak również tworzenie w organizacji warunków sprzyjających rozwojowi prospołeczności pracowników. Sprzyjającymi rozwiązaniami mogło by być m.in., wykorzystywanie przez doświadczonych przełożonych coachingu czy mentoringu zorientowanego na współpracę i propagowanie wysokich standardów etycznych

w pracy z podwładnymi. Pamiętając, iż szansa na występowanie pozytywnych postaw wobec whistleblowingu jest znacznie wyższa u osób będących w okresie średniej i późnej dorosłości warto planując strukturę zatrudnienia zapewnić odpowiednio zrównoważoną pod względem wieku obsadę stanowisk kierowniczych.

LITERATURA

1. Arszułowicz M., Whistleblowing, w: *Biznes, etyka, odpowiedzialność*, red. W. Gasparski, Warszawa 2012.
2. Association of Certified Fraud Examiners, *Report to the nations on occupational fraud and abuse*, Austin 2012.
3. Baltés P. B. i Smith J., The fascination of wisdom: Its nature, ontogeny, and function, „*Perspectives on psychological science*” nr 3, 2008, s. 56–64.
4. Berry B., Organizational culture: A framework and strategies for facilitating employee whistleblowing, „*Employee Responsibilities and Rights Journal*” nr 16, 2004, s. 1–11.
5. Bjørkelo B., Einarsen S. i Matthiesen S. B., Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. „*Journal Of Occupational & Organizational Psychology*” nr 83, 2010, s. 371–394.
6. Cassematis P. G. i Wortley R., Prediction of whistleblowing or non-reporting observation: The role of personal and situational factors, „*Journal of business ethics*” nr 117, 2013, s. 615–634.
7. Dozier J. B. i Miceli M. P., Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective, „*The Academy of Management Review*” nr 10, 1985, s. 823–836.
8. Goderska K., *Postawy wobec whistleblowingu a metapoznawcze ja, orientacja prospołeczna i wiek pracowników [niepublikowana praca magisterska]*, Wrocław 2015.
9. Karyłowski J., *O dwóch typach altruizmu: badania nad endo- i egzocentrycznymi źródłami podejmowania bezinteresownych działań na rzecz innych ludzi*, Wrocław 1978.
10. Keenan J. P., Blowing the Whistle on Less Serious Forms of Fraud: A Study of Executives and Managers, „*Employee Responsibilities & Rights Journal*” nr 12, 2000, s. 199–217.
11. Lee J. Y., Heilmann S. G. i Near J. P., Blowing the whistle on sexual harassment: Test of a model of predictors and outcomes, „*Human relations*” nr 57, 2004, s. 297–322.
12. Liyanarachchi G. i Adler R., Accountants' Whistle-Blowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age, and Gender, „*Australian Accounting Review*” nr 21, 2011, s. 167–182.
13. Liyanarachchi G. i Newdick C., The impact of moral reasoning and retaliation on whistle-blowing: New Zealand evidence, „*Journal of Business Ethics*” nr 89, 2009, s. 37–57.
14. MacNab B. et al., Culture and Ethics Management Whistle-blowing and Internal Reporting within a NAFTA Country Context, „*International Journal of Cross Cultural Management*” nr 7, 2007, s. 5–28.
15. McAdams D. P., *Generativity in midlife*, w: *Handbook of midlife development*, red. M. E. Lachman, Nowy Jork 2001.
16. Mesmer-Magnus J. i Viswesvaran C., Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions and Retaliation, „*Journal of Business Ethics*” nr 65, 2005, s. 277–297.
17. Miceli M. P. et al., Individual differences and whistle-blowing. „*Academy of Management Proceedings*” nr 1, 2001, s. 1–6.
18. Miceli M. P. i Near J. P., Individual and situational correlates of whistle-blowing, „*Personnel Psychology*” nr 41, 1988, s. 267–281.
19. Miceli M. P. i Near J. P., *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*, Nowy Jork 1992.

20. Miceli M. P. i Near J. P., Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing, „Research in personnel and human resources management” nr 24, 2005, s. 95–136.
21. Mickler C. i Staudinger U.M., Personal wisdom: Validation and age-related differences of a performance measure, „Psychology and Aging” nr 23, 2008, s. 787–799.
22. Near J. P. i Miceli M. P., Whistle-Blowing: Myth and Reality, „Journal Of Management” nr 22, 1996, s. 507–526.
23. Oleś P., Psychologia człowieka dorosłego: ciągłość–zmiana–integracja, Warszawa 2011.
24. Organ D. W., Podsakoff P. M. i MacKenzie S. B., Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences, Nowy Jork 2005.
25. PricewaterhouseCoopers, Global Economic Crime Survey, Londyn 2014, s. 3–17.
26. Raelin J. A., The Professional as the Executive’s Ethical Aide-de-camp, „The Academy of Management Executive” nr 1, 1987, s. 171–182.
27. Rogowski W., Whistleblowing: bohaterstwo, zdrada czy interes, „Przegląd Corporate Governance” nr 1, 2007, str. 23–41.
28. Rogowski W. i Rudecka I., Demaskacja społeczna (whistleblowing) i jej konsekwencje w obszarze administracji publicznej i przedsiębiorczości – badanie pilotażowe, „Opinie i Ekspertyzy Senatu RP” nr OE–172, 2011, s. 2–18.
29. Rothschild J., Freedom of speech denied, dignity assaulted what the whistleblowers experience in the US, „Current Sociology” nr 56, 2008, s. 884–903.
30. Stansbury J. M. i Victor B., Whistle-blowing among young employees: A life-course perspective, „Journal of business ethics” nr 85, 2009, s. 281–299.
31. Staub E., Positive social behavior and morality: I. Social and personal influences, Oxford 1978.
32. Szuster A., W poszukiwaniu źródeł i uwarunkowań ludzkiego altruizmu, Warszawa 2005.
33. Świątek-Barylska I., Whistleblowing as a Symptom of Employee Loyalty – Polish Perspective, „International Journal of Business and Social Science” nr 4, 2013, s. 49–57.
34. Turek D. i Wojtczuk-Turek A., Kompetencyjne uwarunkowania nieetycznego zachowania pracowników, „Problemy zarządzania” nr 4, 2011, s. 127–146.
35. Wells J. (2006), Nadużycia w firmach – zapobieganie i wykrywanie. Vademecum, Warszawa 2006.



Adam Buczkowski

Instytut Filozofii i Socjologii Akademii Pedagogiki Specjalnej
w Warszawie
E-mail: buczkowski@aps.edu.pl

Seksualność osób starych w dyskursie eksperckim

Abstract

The article contains reflections on the phenomenon of sexuality in old age and socio-cultural perspective, an indication of the different valuation of old women and men, and analysis of the Polish sexologists discourse on sexuality seniors. Old age and sexuality is experienced by women differently from men. In women, the beginning of old age and problems with sexuality is linked to menopause. Women already starting to think about old age too, and withdraw from sexual activity, despite the fact that they live longer. The reason for the differences in experiencing the identity of the woman's age is strongly associated with body. Sexuality of the elderly in the discourse of the expert is therefore seen as a clinical disorder and its associated problems. There are also criteria for the norm of sexual behavior is full sexual intercourse, other sexual behaviors are the only associated activities. Accepted definition of old age is also not clear, old age is no concern menopausal women and men over 80 years old, although it is noted changes in the intensity of sexual behavior from 50 years of age.

Key words: Old age, gender, sexuality

Starość i seksualność, z punktu widzenia wiedzy potocznej, wydają się obszarami doświadczeń tak odmiennymi, że łączenie ich wydaje się sprzeczne. Jednakże bliższe przyjrzenie się społecznej konstrukcji obu tych fenomenów ujawnia głębszą, niedostrzegalną na pierwszy rzut oka rzeczywistość znaczeń i wartości ukrytych za zasłoną świata osób młodych. W dalszej części pracy będę chciał wykazać, że zarówno starość jak i seksualność, niezależnie od swych biologicznych wyznaczników, są na wskroś przesiąknięte wartościami kultury XIX wieku, które w znacznym stopniu wpływają na ich współczesne rozumienie i przeżywanie przez ludzi.

Starość jest procesem biologicznym dotykającym przede wszystkim ciało, które powoli traci zdolność regeneracji i samoodnawiania się komórek oraz możliwości adaptacyjne. Szybkość starzenia się ciała jest zależna od wielu czynników genetycznych, środowiskowych oraz – co będzie mnie szczególnie interesowało – społeczno-kulturowych. Z tej perspektywy starość jest zjawiskiem rozumianym w nieco odmienny sposób w zależności od czasu i kultury.

Przez całe stulecia życie zdecydowanej większości ludzi powiązane było z wykonywaną pracą. Społeczne funkcjonowanie człowieka oraz uzyskanie pełni praw w danej społeczności rozpoczynało się z chwilą podjęcia użytecznej pracy, a starość rozpoczynała się w chwili, gdy zaczynało brakować sił na jej kontynuowanie. Takie rozumienie starości dominowało od czasów kultur pierwotnych w zasadzie aż do XIX wieku. Przynależność do grupy osób starych była więc warunkowana z jednej strony wykonywaną pracą, a z drugiej indywidualną sprawnością fizyczną i intelektualną.

Istotne zmiany w postrzeganiu starości pojawiły się z chwilą uruchomienia programów emerytalnych dekretem Bismarcka z roku 1881, w którym powoływał on instytucję ubezpieczeń społecznych. Nowością systemu Bismarcka było automatyczne uzyskanie uprawnień emerytalnych po osiągnięciu określonego wieku (pierwotnie 70 lat, później obniżonego do 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet) oraz przepracowania minimum 30 lat. Chociaż powodem wprowadzenia ubezpieczeń społecznych była chęć osłabienia rosnących ówczesnie w siłę ruchów robotniczych, to efektem była zmiana, której konsekwencją jest instytucjonalne „wyprodukowanie” kategorii ludzi, często całkiem sprawnych, którzy otrzymali status emeryta. Od tego momentu starość zaczęto kojarzyć z wiekiem emerytalnym, a nie możliwością wykonywania pracy zawodowej.

Współcześnie, wraz z postępem medycyny i wydłużeniem średniego wieku przeżywalności, na emeryturę przechodzą często osoby w pełni sił życiowych, sprawne fizycznie i intelektualnie. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce w 2013 roku przeciętne trwanie życia dla mężczyzn wynosiło 73,1 lat, a dla kobiet – 81,1 lat. W porównaniu do początku lat 90. XX w. trwanie życia wydłużyło się o ponad 7 lat dla mężczyzn oraz o 6 lat dla kobiet (GUS 2015). Tendencję taką obserwuje się we wszystkich krajach rozwiniętych.

Współcześnie emeryci muszą się zmagać z piętnem osoby starej, pomimo że przyczyną przejścia na emeryturę nie jest utrata możliwości (a niekiedy i chęci) pracy, ale uzyskanie instytucjonalnie narzuconego wieku. Starość w tym przypadku to często proces zmagania się ze stereotypem osoby starej, a nie rzeczywisty brak sił. Jeśli natomiast zapytać o subiektywne obawy związane z wiekiem podeszłym, to Polacy najczęściej obawiają się chorób, niedołążności i utraty pamięci (73%) oraz utraty samodzielności i uzależnienia od innych (56%) (CBOS 2012). Można zatem zaryzykować tezę, że starość powinna być postrzegana właśnie jako brak samodzielności, zamiast osiągnięcia ustawowego wieku. Warto także wspomnieć, że w różnych obszarach nauki starość jest definiowana odmiennie, np. niektórzy seksuolodzy, o których wspomnę w dalszej części tekstu, sytuują początki starości dla kobiet w okolicach 40 roku życia, a dla mężczyzn w okolicach 50 roku życia.

Na kulturowy stereotyp starości składają się cechy oceniane jako pozytywne takie jak mądrość płynąca z doświadczenia, spokój wynikający z panowania na emocjami oraz czystość rozumiana jako wolność od pożądania, oraz negatywne, takie jak słabość, brak samodzielności oraz zaburzenia pamięci. Warto wyraźnie podkreślić, że stereotyp ten powiązany jest głównie ze starością doświadczaną przez

mężczyzn, starość kobiet oceniana jest zdecydowanie gorzej. Ponadto cechy pozytywne stereotypu tradycyjnie przypisywane starości obecnie utraciły swoją moc – współcześnie wiedza i doświadczenie osób w podeszłym wieku jest bezużyteczna, ponieważ pochodzi z innego kontekstu kulturowego. Również umiejętność panowania nad emocjami, wraz z przedłużeniem średniej życia i trudnym doświadczaniem chorób przewlekłych w niewydolnym środowisku opieki zdrowotnej, wcale nie bywa normą. Wreszcie wolność od seksualności, która najczęściej jest postulatem sformułowanym z perspektywy osób młodych, i od której osoby stare wcale nie są wolne, wskazuje, że społeczne wyobrażenia dotyczące starości niewiele mają wspólnego z rzeczywistością doświadczaną przez seniorów.

Starość jest doświadczeniem, które w przeszłości rozważano i analizowano najczęściej z punktu widzenia mężczyzny. W kulturach pierwotnych starość postrzegana była jako stan szczęścia i spełnienia, szczególnie gdy starcowi towarzyszyła liczna rodzina. Z kolei w świecie Starożytności i Nowego Testamentu starzec tracił pozycję, w czasach Mojżesza zachowywał jeszcze rolę mędrca, później natomiast wskazywano na słabość fizyczną i intelektualną osób w podeszłym wieku. W Nowym Testamencie do starców odnoszono się już z pogardą lub obojętnością, co wynikało prawdopodobnie z wpływów kultury greckiej (Minois 1995). Starość w kontekście seksualności jest przedstawiana w Starym Testamencie w dwóch wymiarach, jako czas niemocy seksualnej lub niemoralnej lubieżności, co obrazuje historia Abrahama i Sary oraz króla Dawida. Drugim wymiarem jest starość lubieżna, czego przykładem jest opowieść o starcach podglądających Zuzannę, by później fałszywie ją oskarżyć.

Świat antycznej Grecji i Rzymu cenił cielesność młodego ciała wraz z jej energią seksualną. Odczuwanie pożądania na starość było bezlitośnie wyśmiewane w komediach, a seksualność osób starych – podobnie jak w Biblii – rozpięta była pomiędzy pogardzaną lubieżnością i wyszydzaną impotencją (Minois 1995).

Średniowieczna i później renesansowa Europa zasadniczo nie podejmowała refleksji nad starością, a jeśli już się do niej odnosiło, to ocena była jednoznacznie negatywna, ponieważ pozbawiała człowieka wszystkich pożądanych cielesnych cnót, jak uroda, piękno i siła. Szczególnie podkreślana była niechęć do starych kobiet, zwłaszcza w kontekście odczuwanego pożądania, co dobitnie wyraził m.in. Erazm z Rotterdamu: „Ale jeszcze bardziej diabelnie podejrzana przyjemność to widzieć te babule, tak stare, że już prawie nieżywe, i tak strupieszale, że mogłyby się zdawać, wróciły z Podziemia, a jednak ciągle mamlące o tym, jakie to miłe życie pod słońce, ciągle pełne – jak to Grecy mówią – koźlej jurności i za gruby grosz sobie jakiegoś Faona wynajmujące policzki barwicznymi sobie malują, od zwierciadła nie odstępują, nadrabiają powaby najbardziej sekretnych swych wdzięków, wystawiają wyschłe i zmarniałe piersi, drżącym ze starości miauczeniem chcą podsycić wędną żądzę, popijają sobie ile wlezie, pchają się do tańca dziewcząt, bazgrzą miłosne wierszyki” (Erazm z Rotterdamu 1953:62).

Od XVII wieku starość zaczęto traktować jako problem społeczny. Wynikało to z wzrastającej liczby osób starych oraz ich biedą i niedołęstwem. Sposobem radze-

nia sobie z problemem starości było izolowanie osób w wieku podeszłym w przytułkach, domach starców i powstających szpitalach miejskich, będących najczęściej miejscami zamkniętymi. We wszystkich tych miejscach, warunki sanitarne były złe, co powodowało dużą ilość chorób i wysoką śmiertelność, i co wtórnie wspierało pogląd, że osoby stare są źródłem zagrożenia sanitarnego. Dopiero w XIX wieku nastąpiło zwiększone zainteresowanie badawcze zjawiskiem starości, a jedną z pierwszych prac naukowych na ten temat napisał Charcot w 1867 roku.

W kulturze zachodniej zjawisko starości przebiega odmiennie w zależności od płci. Starość jest doświadczana wcześniej i bardziej intensywnie przez kobiety. Pomimo że kobiety żyją dłużej, to badania CBOS z roku 2012 donoszą, że w kategorii wiekowej 35-44, aż 40% kobiet bardzo często i często myśli o starości, w porównaniu do 18% mężczyzn. Im starsze kobiety, tym odsetek myślących o starości zwiększa się, i w każdej kategorii wiekowej kobiety mają przewagę nad mężczyznami (CBOS 2012).

U kobiet za subiektywny początek starości uznaje się często okres menopauzy, zachodzący miejsce w okolicach 40-50 roku życia, co tłumaczy tak duży odsetek kobiet myślących o starości we wspomnianych badaniach CBOS. Klimakterium jest efektem znacznego zmniejszenia czynności wewnątrzwydzielniczej jajników. Dla kobiet doświadczanie symptomów klimakterium wiąże się z trwałym ustąpieniem menstruacji oraz objawami współistniejącymi takimi jak zmniejszona chęć życia i obniżenie poziomu energii życiowej, poczucie samotności i bezsenność, porytowanie i zmęczenie, uderzenia fal gorąca, czy wreszcie obniżenie samooceny (Leysen 1996). U mężczyzn także następuje zmniejszenie poziomu wytwarzania hormonów, który nosi nazwę andropauzy (Miluska 1996), jednak proces ten jest kulturowo niedostrzegalny, choć niekiedy mylony z kryzysem wieku średniego.

Wiele symptomów doświadczanych przez kobiety podczas menopauzy jest prawdopodobnie konsekwencją kulturowego modelu kobiecości, w myśl którego o wartości kobiety stanowi posiadanie zdolności prokreacyjnych. Sytuacja, w której kobieta uzmysławia sobie, że przestaje spełniać tę kulturową definicję kobiecości, może prowadzić do problemów tożsamościowych oraz różnego typu negatywnych objawów psychicznych i psychosomatycznych. Według badań seksuologów, w naszej kulturze na skutek menopauzy kobiety wcześniej rezygnują z aktywności seksualnej (Jodko, 2008), a brak równowagi hormonalnej podczas klimakterium odczuwają jako utratę atrakcyjności seksualnej (Lew-Starowicz, 1985). Najczęstsze skojarzenia starszych kobiet z menopauzą dotyczą huśtawki nastrojów, wyraźnych objawów starzenia się oraz utratą zainteresowania seksem (Izdebski 2012). Kobiece doświadczenie negatywnych objawów klimakterium może być w pewnym stopniu psychologiczną reakcją na sytuację utraty społecznej roli kobiety. W języku polskim przemiana znaczenia kobiety związana z menopauzą jest wzmocniana przez słowo „przekwitanie”, które metaforycznie obrazuje wartość kobiety w powiązaniu z kwitnieniem i wydawaniem nasion. „Przekwitająca” kobieta, tak jak kwiat, traci swą biologiczną i społeczną wartość.

Prawdopodobną przyczyną wczesnego początku starości u kobiety oraz powiązania tego z menopauzą jest odmienne funkcjonowanie tożsamości kobiecej i męskiej. Tożsamość kobiety, w porównaniu do tożsamości mężczyzny, według Kaschack jest silnie powiązana z cielesnością (Kaschack 1996). W przypadku mężczyzny tożsamość budowana jest wokół roli zawodowej. Zdaniem Kaschack odniesienie się kobiety do jej cielesności stanowi rdzeń jej tożsamości. Budowanie kobiecej tożsamości rozpoczyna się w okresie dojrzewania, podczas którego młoda dziewczyna uzmysławia sobie znaczenie cielesności dla swojej społecznej wartości. Późniejsze etapy życia wyznaczane są nie pełnionymi rolami społecznymi, ale w odniesieniu do zmian płynących z własnego ciała. Pierwsza menstruacja, poród, menopauza niosą ze sobą cielesne „zadania” wobec kobiecej tożsamości.

Tego typu cielesne wyzwania tożsamościowe w zasadzie nie pojawiają się w odniesieniu do mężczyzn. Starość dla mężczyzny nie wiąże się z obniżeniem poziomu testosteronu, spadkiem sprawności fizycznej czy seksualnej. Dla mężczyzny istotny kryzys tożsamości związany jest z zakończeniem aktywności zawodowej i przejściem na emeryturę. Wielu mężczyzn ten okres życia ocenia jako początek starości. Wcześniejsze problemy ze sprawnością seksualną likwiduje się przez środki farmakologiczne takie jak np. viagra.

Starość można zatem postrzegać jako formę kryzysu tożsamości, który wynika ze zmian biologicznych i społecznych. W naszej kulturze zmiany te silniej wpływają na ocenę kobiet niż mężczyzn, co niektórzy badacze nazywają wręcz „podwójnymi standardami starzenia się” (Sontag 1979).

Starzenie się – w sensie społecznym – w mniejszym stopniu dotyka mężczyzn, pozostawia im większe szanse na realizowanie się w roli zawodowej. Mężczyźni, nawet w zaawansowanym wieku, zajmują odpowiedzialne stanowiska powiązane z dużym zakresem władzy. Starsze kobiety znikają ze sfery publicznej. Niezależnie od posiadanych kompetencji i umiejętności, stają się społecznie niewidoczne. Ich wiedza i doświadczenie przestaje być cenione, a ich aktywność jest często kanalizowana w sferze prywatnej, w rolach opiekunki rodziców, partnera lub wnuków.

Inaczej społecznie oceniane są też relacje starszych mężczyzn i starszych kobiet z młodszymi partnerami. Związki starszych, zamożnych mężczyzn z młodszymi kobietami są akceptowane, a przynajmniej nie spotykają się z tak wyraźną krytyką, jaką wywołują związki starszych kobiet z młodszymi mężczyznami. Również późne macierzyństwo, w porównaniu do późnego ojcostwa, jest oceniane bardziej negatywnie.

Starość jest postrzegana przez kobiety przez pryzmat lęku przed zmianami zachodzącymi w ciele, które wpływają na obniżenie poziomu atrakcyjności fizycznej, a przez to wartości społecznej. Noami Wolf pisze, że przyczyną tego zjawiska może być funkcjonujący w kulturze zachodniej „mit urody”, który jest społecznym stereotypem, każdego dnia potwierdzanym w mass-mediach, w myśl którego o wartości kobiety decyduje w dużym stopniu jej uroda (Wolf 2014). Wielość praktyk higienicznych skierowanych w dyskursie konsumenckim w stronę kobiety, dotyczących stosowania kosmetyków, przestrzegania rygorystycznej diety, róż-

nego typu ćwiczeń fitness oraz ich marketingowa skuteczność udowadniają, że dla większości kobiet podtrzymanie urody stanowi jeden z istotnych wyznaczników wartości jako człowieka. Warto jednak wspomnieć o zakorzenionym w kulturze przeświadczeniu, którego źródła mogą mieć miejsce w tradycji chrześcijańskiej, przeciwstawiającej sztuczne piękno zewnętrzne (urodę), które bezpowrotnie przemija, naturalnemu pięknu wewnętrznemu, związanego z cnotami duchowymi człowieka. U kobiety, w przeciwieństwie do mężczyzny, naturalne piękno może znaleźć swój wyraz jedynie w pięknym i młodym ciele

Wolf wskazuje na znaczenie poczucia winy u kobiet, które nie spełniają społecznych wymagań odnośnie swojego ciała. Brak dbałości o ciało może być także symptomem problemów psychicznych lub niedostosowania społecznego, z kolei nadmierna dbałość może sugerować zaburzenia narcystyczne (Tseelon 1995). Dbłość o piękno i urodę ciała jest warunkiem uzyskania „zdrowej” tożsamości. Bez atrakcyjnego ciała kobiety czują się bezwartościowe i społecznie niewidoczne. Jeśli ciało kobiety nie spełnia kulturowych oczekiwań, to – w sensie społecznym – źródłem problemu jest sama osoba, jej niewystarczająca dbałość o ciało. Jest to tym bardziej odczuwalne, że ciało współczesnego człowieka postrzegane jest jako plastyczne, podatne na wpływy technologii, zindywidualizowane (Buczkowski 2012a). W zależności od zaangażowania i podejmowanych działań, czy to kosmetycznych, czy medycznych, ciało staje się materią, z której można utworzyć idealny wizerunek. Przemijające, w przypadku starszych kobiet, piękno i uroda powodują w konsekwencji utratę części tożsamości. Utrzymanie tożsamości u kobiety przyjmuje postać pracy nad własnym ciałem i zatrzymaniem upływającego czasu.

Jednym z argumentów potwierdzających duże znaczenie cielesnej tożsamości jest popularność chirurgii estetycznej. Większość osób poddających się zabiegom chirurgii estetycznej stanowią kobiety, choć również mężczyźni w świecie zindywidualizowanego ciała coraz częściej podejmują się tego typu zabiegów. U mężczyzn najczęstszy motyw poddawania się zabiegowi chirurga plastycznego powiązany jest z poprawą pozycji zawodowej, wykorzystanie młodszego, atrakcyjniejszego wyglądu, szczególnie jeśli praca jest związana z mass-mediami lub polityką. Z kolei kobiety najczęściej wskazują na inne przyczyny: poprawę samopoczucia psychicznego oraz spełnienie standardów kulturowych dotyczących kobiecego ciała, powiązanych nie z podniesieniem atrakcyjności, ale z likwidacją poczucia nieatrakcyjności. Tseelon zauważa, że klientkami chirurgów estetycznych są dwie grupy kobiet: adolescentki dążące do zapewnienia sobie odpowiedniego kapitału „cielesnego” oraz kobiety, które dzięki zabiegowi, chcą cofnąć lub zatrzymać zmiany związane ze starzeniem i utratą atrakcyjności społecznej, przy czym (Tseelon 1995). Starzenie się kobiet jest zatem powiązane z utratą możliwości prokreacyjnych oraz piękna, urody i młodości. Dlatego figura „starej kobiety” w naszym kręgu kulturowym spotka się z tak jednoznaczną, negatywną oceną kulturową. Ciało starej kobiety znajduje się poza systemem piękna i urody, dlatego musi pozostawać zakryte, w przeciwieństwie zarówno do ciała młodej kobiety, które wręcz powinno pozostawać odkryte na wzrok (męskich) obserwatorów, jak i starego męskiego ciała, którego pokazywanie nie niesie równie intensywnego, negatywnego wartościowania. Doświadczenie cielesnej tożsamości dla starszych kobiet w kontekście

ich aktywności seksualnej jest tym bardziej bolesne, że spotyka się z jednoznaczną negatywną oceną społeczną. Zatem sytuacja kobiet jest gorsza w porównaniu do starszych mężczyzn, których aktywność seksualna jest tolerowana, czego dowodem jest choćby widoczne społecznie przykłady późnego ojcostwa.

W tym miejscu warto się przyjrzeć bliżej społecznym wyobrażeniom i stereotypom dotyczącym aktywności seksualnej seniorów. Jak już wspomniałem, zachowania seksualne osób starych obserwowano od wieków i za każdym razem potępiano lub wyśmiewano. Wydaje się, że współcześnie, pomimo wielu zmian kulturowych, niewiele się w tej kwestii zmieniło. Woodward i Rollin podają szereg przekonań i mitów istniejących w świadomości społecznej dotyczących aktywności seksualnej seniorów. Jednym z wymiarów jej postrzegania jest dbałość o zdrowie, a mianowicie abstynencja seksualna po 60 roku życia ma sprzyjać utrzymaniu dobrego stanu zdrowia, masturbacja w tym wieku jest niezdrowa, a osoby starsze i schorowane zdecydowanie nie powinny interesować się seksem. Ponadto akcentuje się wymiar patologii związanej z seksualnością (mężczyźni po 60 roku życia są impotentami, u kobiet pożądanie seksualne kończy się wraz z menopauzą oraz kobiety po 60 roku życia nie przeżywają już orgazmów) oraz oceny moralne (seniorzy myślący o seksie są infantylni, a sama aktywność jest niemoralna) (za Fabiś, Fabiś 2008).

Takie postrzeganie aktywności seksualnej osób starych ma prawdopodobnie swe źródła w XIX wiecznych przemianach postrzegania zachowań seksualnych oraz wytworzeniu swoistego dyskursu dotyczącego seksualności człowieka. Zachowania seksualne w kulturze zachodniej przez całe wieki były silnie naznaczone ocenami moralnymi. Jednak dopiero w XIX wieku w kręgu kultury zachodniej wytworzono pojęcie „seksualności” (Foucault 1995). Wcześniej w dyskursie dotyczącym relacji intymnych koncentrowano się na ocenie samych zachowań seksualnych oraz podkreślano „prawidłowe” zachowania seksualne w małżeństwie. Zachowania odmienne, które nie mieściły się w normie, oceniano negatywnie, ale postrzegano jako margines i nie analizowano ze szczególnym zainteresowaniem. XIX wiek – zdaniem Michaela Foucaulta - przyniósł zmianę wiążącą się przede wszystkim ze skonstruowaniem aparatu naukowego pozyskującego wiedzę o seksualności, którą zaczęto analizować nie w kontekście zachowań oraz pożądania i wiążących się z nim ocen moralnych, ale w kontekście prawdy i fałszu oraz tożsamości. Seksualna i cielesna strona funkcjonowania człowieka zostały wpisane w dwa rodzaje nowo powstającej nauki: w biologię zajmującą się przede wszystkim poznaniem ciała człowieka i jego możliwości reprodukcyjnych. Rezultatem prac biologów i medyków stało się „wytworzenie” płci biologicznej (Buczkowski 2012a). Po drugie seksuologią, traktowaną jako subdyscyplina medycyny, której celem w ramach której badano zachowania seksualne „innych” czyli takie, które nie były podejmowane w celu prokreacji

Specyfiką europejskiej nauki o seksualizmie było zdaniem Foucaulta wydobywanie i „wyznania” związanej z seksem prawdy o człowieku (Foucault 1995). Proces naukowego dochodzenia do prawdy związanej z seksualnością powodował, że sam akt seksualny tracił na znaczeniu, rzeczywistą wartość miało wyjawienie myśli,

wyobrażeń, odczuć i pragnień, które mu towarzyszyły. Otrzymane w ten sposób informacje na temat seksu wywoływały wrażenie, że seksualność jest siłą sprawczą praktycznie w każdej dziedzinie życia. Wydawało się, że praktycznie każda choroba miała swe przyczyny w niedoborze lub nadmiarze związanym z seksualnością. „Ówczesna medycyna uplotła szeroką sieć seksualnej przyczynowości obejmującej złe nawyki dzieci, suchoty dorosłych, apopleksje starców, choroby nerwowe, degenerację rasową” (Foucault 1995:64). Seks stał się zarówno przyczyną, jak i skutkiem zdrowia i choroby człowieka. Wszechobecność seksu powodowała ponadto przeświadczenie, że stanowi on mroczną, nieuchwytną i tajemniczą siłę kierującą człowiekiem. Dlatego do jej zrozumienia, okiełznania i rozwiązania problemów, które stwarzała potrzebny był specjalista – seksuolog.

Uzyskane w interakcji z seksuologiem informacje na temat seksu zostały oczywiście w myśl pozytywistycznych założeń o idealnej nauce wyłączone z ocen moralnych i kryteriów grzechu i winy. W zamian natomiast zyskały coś innego – zostały ujęte w systemie normy i patologii. Kierując się takimi założeniami seksuolodzy tworzyli dokładną klasyfikację wszystkich odmian zachowań seksualnych w powiązaniu z intymnymi myślami, pragnieniami i wyobrażeniami, uwzględniając różnorodne odchylenia, chwilowe dziwactwa i inne niedookreślone sytuacje.

Zdaniem Foucaulta, XIX wieczna seksuologia dostrzegła jako zagrażające cztery typy seksualności, które obecnie można określić jako „przeseksualizowane”. Pierwszą z nich była kobieta histeryczna, która była nieustannie zagrożona wystąpieniem niemożliwych do opanowania impulsów seksualnych kierującym jej zachowaniami i myślami. Tradycja takiego postrzegania kobiety jest bardzo długa, a dowodów na to dostarczają m.in. przemiany definiowania i rozumienia zjawiska „kobiecej hysterii” (Trillat 1993). Postrzeganie niebezpieczeństw płynących z seksualności narzucało konieczność prowadzenie analiz funkcjonowania kobiecego ciała z intencją poznania źródeł zagrożeń i zapobiegania im, m.in. poprzez uzasadnione umieszczenie kobiety w „bezpiecznej” przestrzeni prywatnej i naukowe wykazanie organicznego związku ciała kobiety z rolą macierzyńską. „Matka i jej negatyw – „kobieta nerwowa” stanowią najbardziej widoczną oznakę tej histeryzacji” (Foucault, 1995:93). Konsekwencje takiego postrzegania kobiety oraz kobiecego ciała ponosimy do dnia dzisiejszego, a przykłady dostarcza nam choćby medycyna (np. powstanie nauki specjalnie dedykowanej kobiecemu aparatowi prokreacyjnemu – ginekologii) (Buczkowski 2012b) oraz dyskurs związany z gwałtem (Kościańska 2014). Postrzeganie kobiecej seksualności w kontekście macierzyństwa jest i dzisiaj dostrzegalne w wielu pracach seksuologicznych, co wskażę w dalszej części tekstu.

Drugą figurę analiz stanowi homoseksualista i seks homoseksualny. Tutaj, nie wdając się w głębsze rozważania, społeczną konsekwencją dystrybucji wiedzy na temat zagrożeń homoseksualizmu powstanie pojęcia orientacji seksualnej oraz tożsamości seksualnej homoseksualisty (Buczkowski 2012b). Kolejnymi analizowanymi typami zagrożeń seksualnych w XIX wieku był seks dziecięcy i szeroko analizowana ówczesnie praktyka jakim była masturbacja (Laquer 2006) oraz zachowania homoseksualne.

Wreszcie punkt widzenia wszystkich analiz seksualności, a mianowicie seks prokreacyjny pary małżeńskiej. Wszystkie formy zachowań seksualnych nie nastawionych na prokreację uważane były za „jałowe” czy wręcz szkodliwe dla zdrowia indywidualnego jak i społecznego. Warto wspomnieć, że nie poddawano analizie tych grup ludzi, którzy z dzisiejszej perspektywy wydają się „niedoseksualizowane”, np. osób starszych czy niepełnosprawnych, ponieważ nie stanowili oni potencjału prokreacyjnego. Skutki tego można dostrzec również we współczesnym dyskursie seksuologicznym.

W kontekście, mającego swe korzenie w XIX wiecznej nauce, postrzegania i rozumienia seksualności jako patologii i zagrożenia chciałbym przywrócić się, w jaki sposób najważniejsi polscy seksuolodzy – Kazimierz Imieliński, Michalina Wisłocka oraz Zbigniew Lew-Starowicz - definiują i postrzegają aktywność seksualną seniorów. Te same pytania, poza dorobkiem wspomnianych autorów, zadam pracy Zbigniewa Izdebskiego pt. „Seksualność Polaków na początku XX wieku”.

Twórca polskiej szkoły seksuologicznej, Kazimierz Imieliński, w swoim klasycznym opracowaniu na temat seksuologii tzn. „Seksuologii biologicznej” (1980), „Seksuologii kulturowej”, (1980) i „Seksuologii społecznej” (1984), pomimo szerokiego zakresy zainteresowań, zupełnie nie podejmuje problemu seksualności osób starszych.

Michalina Wisłocka jest autorką najbardziej znanej i wielokrotnie wznawianej publikacji pt. „Sztuka kochania”. W ostatnim rozdziale „Sztuki kochania” pod tytułem „... a potem żyli długo i szczęśliwie” autorka na kilku dosłownie stronach odnosi się do problemu „starzejącego się samotnego małżeństwa” oraz osób samotnych i ich aktywności seksualnej. Starość nie jest wprost zdefiniowana w odniesieniu do kobiet, choć między słowami autorka wspomina o menopauzie jako początku tego procesu. Podkreśla, że kobieta rozwija swoją wrażliwość seksualną i szczyt możliwości seksualnych osiąga od 35 do 50 roku życia.

Co interesujące, w tym rozdziale autorka kieruje swój przekaz głównie do kobiet. Aktywność seksualną sytuuje jedynie w relacji małżeńskiej, pomimo dostrzeżenia, że wiele z nich w późniejszym wieku doświadcza samotności. Silnie akcentuje relację miłości i – co jest wewnętrznie sprzeczne - jednocześnie ostrzega kobiety przed skutkami braku aktywności seksualnej: „[...] narząd nie pracujący, bardzo szybko zostaje czynnościowo eliminowany i zanika. W swojej praktyce lekarskiej obserwuję z reguły zanikanie i kurczenie się pochwy u kobiet nawet niezbyt starych, czterdziesto-, pięćdziesięcioletnich, w kilka lat po owdowieniu lub u niezamężnych. Już po niewielu latach abstynencji narząd staje się nieużyteczny” (Wisłocka 1984:373-374). Dostrzega także pozytywne funkcje późnej aktywności seksualnej, takie jak brak lęku przed niepożądaną ciążą, związane z zachowaniem zdrowia: „[...] w przypadku większości schorzeń regularne życie płciowe nie tylko nie szkodzi, ale poprawia krążenie krwi, stabilizuje równowagę systemu nerwowego i podnosi ogólne samopoczucie” (Wisłocka 1984:374). Zamieszcza także kilka rad na temat formy aktywności seksualnej - kontaktu waginalnego – w kontekście problemów fizjologicznych podczas kontaktów seksualnych związanych z rozluź-

nieniem krocza i rozległymi rozdzarciami pozostałymi po przebytych porodach. W odniesieniu do mężczyzny, wspomina, że starość seksualna rozpoczyna się u niego w okolicach 80 roku życia.

W drugiej swojej pracy, pod znaczącym tytułem „Sztuka kochania 20 lat później” autorka omawia seksualność po 30 roku życia. W pierwszej części rozważa przyczyny oziębłości kobiet i onanizmu młodzieńczego. W drugiej części zatytułowanej „Miłość po trzydziestce” rozpoczyna od przedstawienia przyczyn niepłodności kobiet oraz mężczyzn. Kolejne rozdziały pod tytułem „Smuga cienia w życiu kobiety” oraz „Smuga cienia w życiu mężczyzny” prezentują wybrane problemy, nie tylko związane z życiem seksualnym, takie jak m.in.: „wygasanie hormonu matki”, „wydłużone klimakterium”, „polipy, mięśniaki i seks” – w odniesieniu do kobiet oraz „zaburzenia pourazowe”, „cukrzyca i przerost prostaty”, „kastrowanie psychiczne”, „męski klimaks” – w części dla mężczyzn. Czytelnik może zatem odnieść wrażenie, że aktywność seksualna po 30 roku życia powiązana jest w dużym stopniu z różnego typu zaburzeniami i chorobami. Wydaje się, że autorka „Sztuki kochania 20 lat później” nie ustrzegła się nieświadomego uprzedzenia ze strony seksuologów, którzy nieprokreacyjną aktywność seksualną omawiali w kontekście różnego typu zaburzeń. Ponadto uderzające jest wskazanie bardzo wczesnej granicy wiekowej 30-40 lat, która – biorąc pod uwagę ówczesne realia – wydaje się zbyt wczesna, nawet jeśli przyjąć, że czytelnikami byli adepci pierwszej części „Sztuki kochania”. Pomimo tytułów wskazujących na kontekst zaburzeń, w treści książki Wisłocka dostrzega i omawia, co należy oceniać jako ważne, zarówno w części dla kobiet, jak i dla mężczyzn, różne formy aktywności seksualnej, jak np. dotyk czy petting, choć ilość stron poświęconych tej – jak ocenia – „normalnej” formie aktywności seksualnej jest jednak zdecydowanie mniejsza od omówienia przebiegu klasycznego kontaktu waginalnego.

Zbigniew Lew-Starowicz, obok Michaliny Wisłockiej, jest najbardziej rozpoznawanym polskim seksuologiem, autorem niezliczonych pozycji książkowych, artykułów w czasopismach naukowych i popularnonaukowych, wciąż aktywnym zarówno naukowo, jak i publicystycznie. Tematyka starości poszukiwałem w książce „Seks w jesieni życia” z roku 2000.

Tytuł książki „Seks w jesieni życia” obiecuje zaawansowaną refleksję na temat seksualności osób starszych, pisaną dla osób w „jesieni życia”. Pierwsze części książki rzeczywiście przynoszą omówienie zmian biologicznych i psychicznych związanych z „jesienią życia”, którą autor definiuje następująco „jesień życia to wiek zaczynający się od ustania miesiączkowania u kobiet (menopauza) i zmniejszenia zdolności rozrodczych u mężczyzn (andropauza) i trwający do około 70-75 roku życia, po którym zaczyna się wiek starości. Obejmuje zatem 20-25 lat życia” (Lew-Starowicz 2000:9). W rozdziale pod tytułem „seksualność w jesieni życia” Lew-Starowicz omawia zjawiska menopauzy i andropauzy w kontekście aktywności seksualnej kobiet i mężczyzn, pisze o różnego typu bodźcach seksualnych oraz przytacza wyniki badań na temat przeżywania orgazmu, w tym orgazmu wielokrotnego. Wspomina także na kilku stronach o erotyzmie „jesieni życia” w sztuce

i literaturze. Pozostała część pracy poświęcona jest problemom seksualnym i partnerskim, zaburzeniom seksualnym oraz leczeniu zaburzeń seksualnych.

Wydaje się, że odbiorcami pracy nie są jednak osoby w „jesieni życia”, w książce dominuje styl naukowy, obojętny, będący referowaniem wyników badań, choć autor stara się odnosić rezultaty badań do seksualności osób po 50 roku życia. Znaczące wydaje się rozłożenie akcentów ważności poszczególnych części książki, poprzez poświęcenie liczby stron na omawiane zjawiska. Zatem „normalności” czyli zmianom biologicznym po 50 roku życia oraz seksualności tego etapu życia autor dedykuje 47 stron książki. Pozostałe 115 stron (ponad 2/3 pracy) poświęcone jest omawianiu problemów i zaburzeń związanych z seksualnością. Oczywiście nie sposób zaprzeczyć, że u wielu osób w „jesieni życia” – tak jak to definiuje Lew-Starowicz – występują problemy i zaburzenia seksualne, jednak takie rozłożenie akcentów, w którym to co „normalne” staje się mniejszością, obnaża prawdopodobnie kliniczną perspektywę postrzegania zjawiska aktywności seksualnej u seniorów. Wydaje się, że pozycja Lwa-Starowicza dokładnie wpisuje się w XIX wieczną praktykę postrzegania seksualności jako patologii i zagrożenia oraz w tendencję do katalogowania dewiacji związanych z tym zjawiskiem.

Ponadto nie sposób nie wspomnieć o rycinach, które oddzielają poszczególne części pracy. Przedstawione są na nich młode, atrakcyjne dziewczyny w erotycznych pozycjach, z często wyeksponowanymi piersiami. Ryciny są subtelne i łagodne, jednak zestawienie ich z seksualnością w „jesieni życia” budzi mimo wszystko zdziwienie i pytanie o ich rzeczywistą funkcję.

Najnowsze opracowanie dotyczące seksualności seniorów przygotował Zbigniew Izdebski przedstawiając, z założenia monumentalną pozycję, zawierającą omówienie pełnego zakresu seksualności, pod tytułem „Seksualność Polaków na początku XXI wieku” (Izdebski 2012). Izdebski nie definiuje wprost starości, wyróżnia jednak kategorię osób po 50 roku życia, wskazując ten wiek jako graniczny, zakładając, że „pojawia się wówczas świadomość przemijania życia” (Izdebski 2012: 287), chociaż podczas prezentacji wyników badań uwzględnia również opinie osób powyżej 70 roku życia. Świadomość zmian w życiu ma się wiązać z odejściem dzieci z domu rodzinnego i ich usamodzielnieniem (syndrom pustego gniazda) oraz przejściem na emeryturę. Mężczyzna po 50 roku życia ma być bardziej podatny na zaburzenia funkcji seksualnej (głównie erekcji), niż kobieta w tym samym wieku, której proces starzenia w niewielkim stopniu modyfikuje zdolność doświadczania przyjemności seksualnej. Izdebski słusznie jednak zauważa, że dla kobiety podstawowym problemem może być brak partnera. Sytuacja to, w zetknięciu ze społecznymi oczekiwaniami wobec aktywności seksualnej kobiet starych, może być dla nich podstawowym ograniczeniem przed podejmowaniem zachowań nakierowanych na realizację potrzeb seksualnych.

W opracowaniu można dostrzec pozytywne wartościowanie aktywności seksualnej osób w starszym wieku, autor wskazuje, że seksualność jest ważną składową satysfakcji z życia oraz ważnym elementem podtrzymania zdrowia.

Według badań – wbrew założeniom o częściej występujących dysfunkcjach seksualnych u mężczyzn – to mężczyźni są bardziej zadowoleni ze swojego życia seksualnego (64% mężczyzn w porównaniu do 43% kobiet), przy czym jeszcze ważniejsze wydaje się w tym przypadku odpowiedź „nie dotyczy” którą zaznaczyły głównie kobiety (34% kobiet, 11% mężczyzn). Również pytanie o rolę aktywności seksualnej w życiu przynosi zgoła odmienne wyniki dla płci, dla kobiet 56% seks jest nieistotny, a dla mężczyzn 28%. Ponadto 53% mężczyzn deklaruje aktywność seksualną w porównaniu do 26% kobiet.

Znaczące w kontekście założeń badań jest zaprezentowanie odpowiedzi na pytanie o orientacyjny czas odbycia ostatniego stosunku seksualnego (46% mężczyzn w ciągu ostatniego miesiąca i 29% kobiet w tym samym czasie) oraz wskazanie przez 39% kobiet odpowiedzi „dawniej niż 12 miesięcy” w porównaniu do 16% mężczyzn.

Dopiero w kolejnej części autor prezentuje wyniki badań odnośnie form aktywności seksualnej, rozpoczynając od masturbacji, a dalej przedstawiając odpowiedzi na inne formy aktywności seksualnej towarzyszące stosunkom seksualnym (dla mężczyzn najczęściej wybierane odpowiedzi w katalogu form aktywności to pocałunek w usta - 46%, pieszczenie, całowanie, dotykание piersi partnerki - 34% oraz pieszczenie narządów płciowych partnerki ręką - 26%, a dla kobiet pocałunek w usta 36%, pieszczenie i całowanie piersi kobiety przez partnera - 27% oraz pieszczenie przez partnera narządów płciowych kobiety ręką - 20%). Zakładając istnienie problemów związanych z odbywaniem stosunków waginalnych, co bardzo często podkreślają seksuolodzy, a co nie znajduje swojego potwierdzenia w wynikach badań autora, odpowiedzi na to pytanie powinny być prezentowane w pierwszej kolejności (przy czym nie wiadomo, jaka była zachowana kolejność podczas przeprowadzania badania). Wydaje się zatem, że takie przedstawianie treści może być przejawem ukrytego założenia, w myśl którego to pełen stosunek seksualny jest rzeczywistym miernikiem aktywności seksualnej.

Seksualność osób starych w dyskursie eksperckim jest zatem postrzegana w sposób kliniczny, poprzez wykazanie katalogu zaburzeń i problemów jej towarzyszących. Pojawiają się także kryteria prawidłowości zachowań seksualnych, prawidłowy jest pełny stosunek seksualny, inne zachowania seksualne są jedynie aktywnościami towarzyszącymi. Przyjmowana definicja starości również nie jest jednoznaczna, starość ma dotyczyć kobiet w okresie menopauzy oraz mężczyzn po 80 roku życia, chociaż zauważa się zmiany w intensywności zachowań seksualnych od 50 roku życia.

Seksualność osób starszych jest zatem wciąż obszarem doświadczania indywidualnego, jak i tematem badawczym, w którym na wiele pytań nie znajduje się jeszcze odpowiedzi. Dyskurs ekspercki, do którego wiele osób odwołuje się poszukując odpowiedzi na osobiste pytania, dostarcza wiedzy, zgodnie z którą aktywność seksualna w wieku senioralnym obarczona jest znaczącym ryzykiem problemów. Jednocześnie wyniki badań dowodzą, że dla wielu osób ta forma aktywności pełni istotne znaczenie zarówno zdrowotne, jak i związane z poczuciem jakości życia

(Izdebski 2012). Zainteresowania badawcze prowadzone są w kontekście teorii, która postrzega aktywność seksualną z perspektywy osób młodych, w myśl której odbycie pełnego stosunku seksualnego jest miernikiem aktywności seksualnej, jak i indywidualnej satysfakcji.

LITERATURA

1. Buczkowski A., Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna – Wydawnictwo Universitas, Kraków 2005
2. Buczkowski A., Socjologia ciała w: Krótkie wykłady z socjologii. Kategorie, problemy, subdyscypliny, tom II, red. A.Firkowska-Mankiewicz, T.Kanash, E.Tarkowska, Wydawnictwo APS, Warszawa 2013 Warszawa 2012a
3. Buczkowski A., Socjologia seksualności w: Krótkie wykłady z socjologii. Kategorie, problemy, subdyscypliny, tom II, red. A.Firkowska-Mankiewicz, T.Kanash, E.Tarkowska, Wydawnictwo APS, Warszawa 2013 Warszawa 2012b
4. Bois J.P., Historia starości. Od Montaigne'a do pierwszych emerytur. Wydawnictwo Marabut. Warszawa. 1996
5. CBOS. Komunikat z badań. 2012. Polacy wobec własnej starości. Warszawa.
6. GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY. Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2014 roku. Warszawa, 27.01.2015
7. Eraz z Rittterdamu, Pochwała głupoty, Wydawnictwo PAN Wrocław 1953.
8. Fabiś A., Fabiś A., Aktywność seksualna osób starszych, w: Jodko, A. red., Tabu seksuologii. Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”. Warszawa. 2008
9. Foucault M., Historia seksualności, Czytelnik Warszawa 1995.
10. Imieliński K., Seksuologia kulturowa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe Warszawa 1980.
11. Imieliński K., Seksuologia biologiczna, Państwowe Wydawnictwo Naukowe Warszawa 1980.
12. Imieliński K., Seksuologia społeczna, Państwowe Wydawnictwo Naukowe Warszawa 1984.
13. Izdebski Z., Seksualność Polaków na początku XXI wieku. Studium badawcze., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego Kraków 2012.
14. Jodko, A. red., Tabu seksuologii. Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”. Warszawa. 2008
15. Kaschack E., Nowa psychologia kobiety. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne: Gdańsk. 1996
16. Kościańska A., Płeć, przyjemność i przemoc. Kształtowanie wiedzy eksperckiej o seksualności w Polsce, WUW Warszawa 2014
17. Laquer T.W., Samotny seks. Kulturowa historia masturbacji, Wyd. Universitas Kraków 2006
18. Lew-Starowicz Z., Seks dojrzały. Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1985
19. Lew-Starowicz, Z. Seks w jesieni życia, Wydawnictwo Bellona Warszawa 2000
20. Leysen B., Medicalization of Menopause: From “Feminine Forever to “Healthy Forever”, w: Lykke, N., Braidotti, R., red. Between Monsters, Goddesses and Cyborgs. Feminist Confrontations with Science, Medicine and Cyber Space. Zed Books. London - New Jersey. 1996
21. Miluska J., Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia. Wydawnictwo Naukowe UAM: Poznań 1996.
22. Minois G., Historia starości. Od antyku do renesansu. Wydawnictwo Marabut. Warszawa 1995
23. Sontag S., The double standards of ageing [w:] Psychology of women, J.H.Williams (red.). Norton: New York. 1979
24. Trillat E., Historia historii, Ossolineum, Wrocław-Warszawa-Kraków 1993.

25. Tseelon E., *The Masque of Femininity. The Presentation of Woman in Everyday Life*. SAGE Publications: London 1995
26. Wisłocka M., *Sztuka kochania*, Wydawnictwo Iskry Warszawa 1984.
27. Wisłocka M., *Sztuka kochania: w dwadzieścia lat później*, Wydawnictwo Iskry Warszawa 1991
28. Wolf N., *Mit urody*. Wydawnictwo Czarna Owca: Warszawa 2014.



Katarzyna Durniat

Instytut Psychologii, Wydział Nauk Historycznych
i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski
E-mail: katarzyna.durniat@uwr.edu.pl
katarzyna@durniat.pl

Doświadczanie mobbingu przez najstarszą grupę pracowników – charakterystyka zjawiska / *Senior employees' exposition to mobbing behaviours - the specificity of the phenomenon.*

Abstract

The paper presents a specific picture of older employees' experience of mobbing in the workplace. It is showed in a context of a wider working population in Poland and referred to other international findings. The results presented in the paper base on data from a group of employees aged over 45 (N=127), which was withdrawn from a bigger sample of Polish employees working in various organizations in Lower Silesia (total N=1352; years 2008 -2014). The research implemented an SDM Questionnaire – a Polish verified and standardized psychometric tool for diagnosing mobbing, which has very good psychometric parameters. The research findings indicate that about 20% of older employees of both sexes are exposed to mobbing behaviours - especially when they hold a medium managerial position or are specialists. The 45+ aged employees are usually harassed by their younger colleagues, collectively or individually, usually when the latter occupy a more favorable position in the organization. A favorite mobbers' tactic involves trivializing the value of older employees, ridicule and criticism. All these leads to severe psychological stress and an emergence of harmful psycho-somatic symptoms.

Keywords: mobbing/bullying ; mobbing victim; mobbing oppressor; SDM Questionnaire; senior employees; diversity management.

1. WSTĘP

Obecnie jednymi z bardziej istotnych zagadnień związanych ze praktykami ZZL są: problematyka zarządzania różnorodnością, polityka stwarzania równych szans oraz promowanie zachowań etycznych w organizacyjnych (Greenberg, Baron 2000, Komisja Europejska 2015, ISO 26000). U podstaw zainteresowanie tymi zagadnieniami leżą zachodzące obecnie na świecie zmiany demograficzne, polityczne i społeczne, których skutkiem jest zarówno wzrost poziomu świadomości i wykształcenia pracowników, ich umiędzynarodowienie jak

i dynamicznie postępujące starzenie się kapitału ludzkiego. Termin „zarządzanie różnorodnością” jest bardzo obszerny i obejmuje on zarówno widoczne różnice o charakterze biologiczno-demograficznym jak i różnice mniej widoczne o charakterze społeczno-kulturowym (Kandola, Fullerton 1994: 19, Lawthom 2003: 418-419). Współcześnie, różnorodność społeczną uznaje się za nierozzerwalny element życia organizacyjnego (Stor 2006: 310) i podkreśla się, że jest to ważny czynnik rozwoju organizacji (Kaczmarek et al. 2009: 8, Walczak 2011), który opiera się na dostrzeganiu oraz poszanowaniu indywidualnych różnic jakie występują pomiędzy pracownikami i poszanowaniu wszelkiej odmienności w miejscu pracy – z wyjątkiem zachowań, które nie są akceptowane przez organizację (Komisja Europejska 2005). Podstawowym założeniem takiego podejścia jest twierdzenie, że cenne dla organizacji talenty i zdolności rozkładają się równomiernie wśród przedstawicieli wszystkich grup: rasowych, etnicznych, wyznaniowych; wśród pracowników zdrowych i niepełnosprawnych, heteroseksualnych i homoseksualnych, wśród mężczyzn i kobiet (Lawthom 2003: 419). Obecnie w większości krajów Europy, Azji oraz Ameryki istnieją uregulowania prawne oraz wytyczne dotyczące działań mających na celu zapobieganie wszelkim formom nierówności, dyskryminacji, wykluczania oraz mobbingu pracowników w miejscu pracy (Lawthom 2003: 418, Kodeks Pracy, nowelizacja 2004, art. 94,§2). Tym niemniej, istnienie takich przepisów i regulacji prawnych nie zawsze przekłada się na praktyki organizacyjne i często nie jest w stanie uchronić pracowników przed doświadczaniem różnego rodzaju negatywnych zachowań, dyskryminacji lub mobbingu w organizacji (Durniat 2010c, 2012, Hoel, Einarsen 2010). Przedmiotem rozważań podjętych na stronach niniejszego artykułu jest problematyka doświadczania przez pracowników mobbingu (Leymann, 1996, Delikowska, 2003, Kodeks Pracy, nowelizacja 2004, art. 94,§2 przyjęte za: Dz. U. 2003 nr 213, poz. 2081, Durniat 2006; 2009; 2011; Einarsen et al. 2003, Grzesiuk, Gamian-Wilk 2013). Treść niniejszego artykułu ogniskuje się przede wszystkim na ocenie ryzyka, uwarunkowań oraz specyfice i konsekwencjach doświadczania mobbingu w organizacji przez pracowników starszych. Oczywiście, linia podziału pomiędzy pracownikami „starszymi” i „młodszyimi” jest sprawą względną i umowną. Niektórzy przyjmują, że pracowników mających powyżej 40 lat można już zaliczyć owej grupy, inni przyjmują, że wiek 45 lat lub 50 lat stanowi lepszą granicę podziału pracowników na „starszych” i „młodszych” (Warr 2003: 440). W niniejszym opracowaniu, zgodnie z przyjętymi wcześniej założeniami badawczymi, do grupy pracowników starszych zaliczono osoby w wieku powyżej 45 lat. Zogniskowanie uwagi na tej grupie pracowników wydaje się szczególnie ważne, gdyż bardzo często, wbrew głoszonej polityce równości na rynku pracy, istnieje wiele uprzedzeń wobec pracowników starszych. Najczęściej dotyczą one mniejszej wydolności i przydatności zawodowej tych osób, choć nie popierają tego wyniki badań naukowych (McEvoy, Cascio, 1989). Tym samym grupa pracowników starszych bywa bardziej od innych grup pracowników narażona na różne praktyki dyskryminacyjne i negatywne zachowania organizacyjne. Można też domniemać, że choć w ostatnim dziesięcioleciu w naszym kraju zaszło wiele istotnych zmian mentalnych oraz prawnych w zakresie świadomości mobbingowej oraz istnieje ustawa mająca na celu ochronę pracowników przed mobbingiem (Kodeks Pracy, nowelizacja 2004, art. 94,§2, Durniat 2008b; 2010a,

Ger 2004], obecne w niektórych organizacjach zachowania pozostawiają jeszcze wiele do życzenia (Klimek-Michno, 2010; Rakowska-Boroń, 2009, Durniat 2012).

2. PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA, DEFINICJA I METODOLOGIA BADAŃ MOBBINGU.

W oparciu o tradycję badań mobbingu w Europie, wyrosłą głównie na gruncie szwedzkim (podwaliny teoretyczne oraz metodologia badań mobbingu stworzona przez Heinza Leymanna (Leymann 1990; 1996) oraz rozwijaną przez takich badaczy D. Zapf, C. Knorz, M. Kulla (Zapf, Knorz i Kulla 1996) M. Vartia (Vartia 1996) oraz w oparciu o zdobyte przez autorkę doświadczenie kliniczne w zakresie mobbingu, badaczka stworzyła własny model oraz rodzime narzędzie psychometryczne do badania opisywanego fenomenu (Durniat, Kulczycka 2006, Durniat K 2006; 2007; 2008b; 2010a). U podstaw stworzonej przez autorkę metodologii pomiaru mobbingu leżała autorska, psychologiczna definicja mobbingu, która pozostaje w zgodzie z polską prawną definicją opisywanej patologii (cf. Kodeks Pracy, nowelizacja 2004, Art. 94, §2 przyjęte za: Dz. U. 2003 nr 213, poz. 2081). Badaczka przyjmuje, że „Mobbing jest przemocą psychologiczną, zachodzącą pomiędzy co najmniej dwoma partnerami interakcji społecznej, systematycznie i celowo kierowaną przez prześladowcę (rzadziej prześladowców) przeciw ofierze (rzadziej ofiarom) w powtarzających się napaściach werbalnych i behawioralnych. Jest to zjawisko głównie subiektywne, a jego skutkiem jest obiektywnie zauważalna psychiczna destabilizacja ofiary, poczucie krzywdy i absurdu oraz przeżywanie silnego stresu psychologicznego. Mobbing jest procesem: systematycznie, w miarę eskalacji prześladowania, maleje u ofiary poczucie własnej wartości oraz kompetencji zawodowych i społecznych wraz ze wzrostem poczucia bezradności.” (Durniat K 2006: 428-429, Durniat, Kulczycka, 2006: 4630. Prace nad stworzeniem polskiego narzędzia psychometrycznego do badania mobbingu, zwanego kwestionariuszem SDM trwały kilka lat (Kulczycka, Durniat 2004, Durniat, Kulczycka 2006, Durniat 2008b). Rodzime narzędzie składa się z 64 pozycji testowych w ramach dwóch głównych skal: SDM-IDM i SDM-ODC oraz trzech podskal. Skalę główną SDM-IDM stanowi katalog typowych zachowań mobbingowych, czyli skala ta jest zbiorem wskaźników behawioralnych i składa się z 43 itemów (α Cronbacha: 0,956). Skala SDM-IDM składa się z trzech spójnych treściowo podskal: SDM-IDM-N: skali działań izolujących i zastraszających (19 itemów; α Cronbacha: 0,927), SDM-IDM-Cz skali działań otwarcie poniżających, ośmieszających i kompromitujących (17 itemów; α Cronbacha: 0,932) oraz SDM-IDM-Z skali działań utrudniających realizację zadań zawodowych (7 itemów; α Cronbacha: 0,803). Skala SDM-ODC (21 pozycji), odzwierciedla najbardziej typowe odczucia i reakcje pojawiające się po stronie ofiar mobbingu i jest zbiorem wskaźników emocjonalno-poznawczych. Kwestionariusz SDM wyposażony jest w instrukcję dla osób badanych oraz arkusz odpowiedzi dołączony bezpośrednio do pytań. Wszystkie pytania kwestionariusza są pytaniami zamkniętymi. W polskim narzędziu, posłużono się 5-stopniową, porządkową skalą odpowiedzi, odzwierciedlającą częstotliwość zachowań (od „nigdy” do „bardzo często”). Mobbing diagnozowany jest na podstawie wyniku sumarycznego skali SDM-IDM. Skala SDM-ODC pełni funkcję pomocniczą, dopełniając obraz prześladowania o jego skutki, w postaci zbioru określonych odczuć

i doznań pojawiających się po stronie ofiary. Kwestionariusz SDM był kilkakrotnie wykorzystywany przez autorkę oraz innych badaczy do pomiaru mobbingu w polskich organizacjach (cf. Durniat 2007; 2008; 2009; 2010, 2014b)].

3. OPIS PRZEBADANEJ PRÓBY

W celu zbadania i określenia stopnia ryzyka, uwarunkowań specyfiki oraz konsekwencji doświadczania mobbingu przez najstarszą grupę pracowników, ze skumulowanej bazy danych, która powstawała w oparciu o badania prowadzone kwestionariuszem SDM o łącznej liczebności (N=1385) badaczka wyodrębniła grupę osób najstarszych, czyli pracowników mających powyżej 45 lat. Do niniejszej pod-grupy zakwalifikowało się 127¹ osób, co stanowiło około 11 % wszystkich przebadanych pracowników z populacji osób dorosłych, zatrudnionych w różnych organizacjach na terenie Dolnego Śląska w latach 2008-2014. Szczegółowe zasady doboru próby, jak i cele oraz założenia badawcze, zostały opisane we wcześniejszych publikacjach naukowych autorki tego artykułu² i wykraczają one poza rozważania podjęte w niniejszym opracowaniu. W wyodrębnionej grupie pracowników w wieku powyżej 45 lat w niewielkim stopniu przeważały kobiety (57%) nad mężczyznami (43%). Przebadani pracownicy związani byli zarówno z organizacjami z sektora państwowego (56%) jak i prywatnego (44%). Największa grupa przebadanych pracowników pochodziła z branży usługowej (28%) oraz służby zdrowia (19%) i przemysłu (18%). Następnie wśród osób przebadanych znaleźli się pracownicy administracji publicznej (9%), oświaty (8%) handlu (7%) jak i innych, nie wyszczególnionych w badaniu branż (10%). Badanych charakteryzował długi, najczęściej powyżej 10-letni staż pracy w danej organizacji (83% przypadków); następnie próbkę stanowił osoby zatrudnione w danej instytucji w okresie od 1 roku do 3 lat (9%), do 1 roku (ok. 5%) oraz od 6 do 10 lat (ok. 3%). Osoby przebadane zajmowały praktycznie wszystkie stanowiska w hierarchii organizacyjnej: najczęściej byli to podwładni (42%) oraz różnego rodzaju specjaliści (28%), oraz kierownicy (24%) i dyrektorzy (5%).

4. RYZYKO DOŚWIADCZANIA MOBBINGU W GRUPIE PRACOWNIKÓW STARSZYCH – WYNIKI BADAŃ.

W oparciu o otrzymane wyniki badań na grupie pracowników powyżej 45 roku życia, zgodnie z opisanym w innych artykułach naukowych sposobem zliczania i interpretacji wyników otrzymywanych za pomocą kwestionariusza SDM (Durniat 2007; 2008a, 2010a), dokonano podziału przebadanych osób na pracowników doświadczających mobbingu, pracowników z grupy ryzyka oraz pracowników niedoświadczających mobbingu. Stwierdzono, że prawie 20% osób z próbki pracowników powyżej 45 lat doświadczało mobbingu w miejscu pracy, 36% pracowników znalazło się w grupie ryzyka, a ponad 44% osób nie doświadczało mobbingu w pracy. Powyższy rozkład wyników względem badanej zmiennej mob-

1 Ze względu na braki danych od niektórych respondentów, większość analiz statystycznych przeprowadzono na próbie o liczności N=122.

2 Czytelników zainteresowanych szczegółami metodologii badań, przyjętymi założeniami, celami prowadzonych badań oraz wszelkimi szczegółami doboru prób badawczych - autorka pragnie odwołać do swoich opublikowanych wcześniej opracowań i artykułów naukowych (cf. Durniat, bibliografia).

bing w grupie pracowników starszych jest bardzo podobny do rozkładu wyników w grupie wszystkich przebadanych pracowników, bez względu na ich wiek (mobbing 19%, ryzyko 35%, brak mobbingu 46%). Można stwierdzić, że pracownicy w wieku powyżej 45 lat są jedynie nieco większym stopniu (ok. 1%) narażeni na doświadczanie mobbingu w miejscu pracy od pozostałych grup wiekowych. Powyższe wyniki są zbliżone do wyników innych badań, prowadzonych wcześniej przez autorkę niniejszego artykułu, według których mobbingu doświadczą około 16-24 procent pracowników różnych polskich organizacji (cf. Durniat). Rezultaty te są również spójne z wynikami otrzymanymi przez innych polskich badaczy mobbingu w Polsce (cf. Warszewska-Makuch 2007, Grzesiuk 2008) oraz zagranicą, choć oczywiście można znaleźć również badania wskazujące na znacznie większą jak i znacznie mniejszą skalę mobbingu w pracy (Grzesiuk, Gamian-Wilk 2013). Osoby badane, po udzieleniu odpowiedzi na pytania kwestionariusza SDM dokonywały także subiektywnej atrybucji swojej osoby jako: 1. Ofiary mobbingu 2. Świadka mobbingu 3. Osoby nie będącej ani ofiarą ani świadkiem mobbingu w miejscu pracy. Interesującym jest to, że choć wynik testu wskazał, że prawie 20% osób z grupy pracowników starszych osobiście doświadczą mobbingu w miejscu pracy, tylko 12% pracowników z tej samej grupy uznało się za ofiary mobbingu. Należy jednak zauważyć, że tendencja do nie przyznawania się do doświadczania mobbingu w miejscu pracy nie jest czymś wyjątkowym i charakterystycznym jedynie dla grupy pracowników starszych oraz polskich. Bardzo podobne wyniki (wyższy wynik testu niż autoatrybucje) otrzymywała zarówno autorka referatu w swoich wcześniejszych badaniach, jak i inni badacze mobbingu na świecie (Nielsen, Notelaers i Einarsen 2011: 149-176). Można niestety domniemać, że pracownicy różnych organizacji w naszym kraju, być może na tyle „przywykli” wszechobecności różnych negatywnych zachowań w miejscu pracy, że nie traktują ich jako niedozwolone zachowania mobbingowe (Durniat 2009; 2010a; 2010b). Należy jednak pamiętać, że bardzo często ludzie po prostu nie chcą przyznawać się do swojego cierpienia ani stawiać się w pozycji ofiary, gdyż jest to pozycja zagrażająca dla percepcji własnego „ego”. Stereotypowo bowiem bycie „ofiara” kojarzy się ze swoistą słabością oraz deficytem umiejętności obronny samego siebie. Podążając za przyjętym podziałem osób badanych względem zmiennej niezależnej mobbingu zweryfikowano, czy kontrolowane zmienne demograficzne mają związek z doświadczaniem tej patologii w grupie przebadanych osób. Szczegółowe analizy dla 3 wyróżnionych grup pracowników z uwzględnieniem zbadanych zmiennych socio-demograficznych obrazuje poniższa tabela.

| | | Podział próby osób w wieku 45+ względem doświadczania mobbingu | | | | | |
|---|-------------------------|--|------------------|------------------------------------|---------------|--|------------------|
| | | Brak mobbingu N=54, 41,2% | | Grupa ryzyka N=44, 36,1% | | Grupa doświadczająca mobbingu N=24, 19,7% | |
| | | N | % osób w wierszu | N | % | N | % osób w wierszu |
| Płeć osób badanych Chi ² =1,580, p=0,454 | Kobieta | 31 | 47,70% | 23 | 35,40% | 11 | 16,90% |
| | Mężczyzna | 18 | 37,50% | 18 | 37,50% | 12 | 25,00% |
| Stanowisko badanych Chi ² =13,650, p=0,0,034 | Dyrektorskie | 5 | 71,40% | 1 | 14,30% | 1 | 14,30% |
| | Kierownicze | 5 | 16,70% | 17 | 56,70% | 8 | 26,70% |
| | specjalistyczne | 15 | 48,40% | 9 | 29,00% | 7 | 22,60% |
| | Podwładny | 27 | 51,90% | 17 | 32,70% | 8 | 15,40% |
| Staż pracy w organizacji Chi ² =3,603, p=0,730 | do 1 roku | 3 | 50,00% | 2 | 33,30% | 1 | 16,70% |
| | 1-3 lata | 7 | 63,60% | 3 | 27,30% | 1 | 9,10% |
| | 3-6 lat | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| | 6- 10 lat | 1 | 33,30% | 2 | 66,70% | 0 | 0,00% |
| | powyżej 10 lat | 43 | 43,40% | 34 | 34,30% | 22 | 22,20% |
| Sektor Chi ² =0,730, p=0,677 | Państwowy | 28 | 42,40% | 26 | 39,40% | 12 | 18,20% |
| | Prywatny | 24 | 45,30% | 17 | 32,10% | 12 | 22,60% |
| Branża Chi ² =11,136, p=0,517 | Przemysł | 6 | 26,10% | 10 | 43,50% | 7 | 30,40% |
| | Handel | 4 | 50,00% | 4 | 50,00% | 0 | 0,00% |
| | Usługi | 17 | 48,60% | 9 | 25,70% | 9 | 25,70% |
| | administracja publiczna | 4 | 40,00% | 5 | 50,00% | 1 | 10,00% |
| | Oświata | 6 | 66,70% | 2 | 22,20% | 1 | 11,10% |
| | służba zdrowia | 12 | 50,00% | 8 | 33,30% | 4 | 16,70% |
| | Inne | 5 | 38,50% | 6 | 46,20% | 2 | 15,40% |

Tab. 1. Ryzyko doświadczania mobbingu z uwzględnieniem kryteriów demograficznych u pracowników w wieku powyżej 45 lat.

Źródło: opracowanie własne, Katarzyna Durniat.

Na podstawie przeprowadzonego testu Chi² można stwierdzić, że tylko zmienna związana z zajmowanym przez osoby badane stanowiskiem w miejscu pracy ma związek z różnym ryzykiem doświadczania mobbingu. Otrzymane wyniki wykazują, że najbardziej różnicującym dla doświadczeń mobbingowych jest stanowisko dyrektorskie. Zdecydowanie największa grupa osób zajmujących to stanowi-

sko (71,4%) nie doświadcza bezpośrednio mobbingu w miejscu pracy. Tymczasem zajmowanie stanowiska kierowniczego zdaje się najbardziej „narażać” pracowników na stanie się ofiarą mobbingu. W zbliżonym stopniu na mobbing narażeni są także specjaliści, następnie podwładni, zaś najmniej osoby zajmujące stanowiska dyrektorskie. Zbliżony rozkład wyników otrzymano dla grupy z całego kontinuum wiekowego. Szczegółowa analiza rozkładu pozostałych zmiennych demograficznych, takich jak płeć osób badanych, staż pracy, sektor i branża w grupach podzielonych pod względem ryzyka doświadczania mobbingu w pracy nie wykazały istnienia istotnych statystycznie różnic dla tych zmiennych. Można jedynie stwierdzić istnienie pewnych trendów, który pokazują, że w przebadanej próbie na mobbing narażeni byli nieco bardziej mężczyźni od kobiet, osoby z najdłuższym stażem pracy (powyżej 10 lat) oraz osoby zatrudnione w sektorze prywatnym, w branży usługowej i przemysłowej, następnie pracownicy służby zdrowia.

5. OBRAZ SPRAWCY MOBBINGU.

Osoby badane, które uważały się za ofiary mobbingu bądź świadków mobbingu były proszone o udzielenie odpowiedzi dotyczących płci, wieku oraz stanowiska zajmowanego przez sprawcę mobbingu. Ponadto badani byli proszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy w ich miejscu pracy są również inne ofiary mobbingu. Na podstawie informacji pochodzących od osób badanych z grupy starszych pracowników można stwierdzić, że sprawcą mobbingu w miejscu pracy był najczęściej przełożony (60%) następnie grupa osób (21%) lub współpracownik (19%). Pracownicy w wieku powyżej 45 lat nie byli nigdy nękanymi przez swoich podwładnych. Podobne zestawienia socjo-demograficzne dotyczące mobberów pochodzą ze wcześniejszych badań autorki (cf. Durniat 2007; 2008; 2010b; 2011) realizowanych na próbach osób w różnym wieku. Jedyną wyraźną różnicą jest to, że o ile w przypadkach pracowników starszych mobbing ma tylko charakter zstępujący lub równoległy, w przypadku całego kontinuum wiekowego pojawiały się też przypadki (ok.8%) mobbingu wstępującego (przełożeni bywali także nękanymi przez swoich podwładnych). Tym niemniej różnicę możemy wytłumaczyć właśnie za pomocą zmiennej wieku. Społecznie uzasadnionym wydaje się, że pracownicy starsi wiekiem, zazwyczaj posiadający też duże doświadczenie i długi staż pracy w organizacji, nie będą nękanymi przez swoich podwładnych: zazwyczaj młodszych, mniej doświadczonych i społecznie mniej „umocowanych” w organizacji pracowników. Dopiero sytuacja organizacyjnego awansu młodszych pracowników lub utworzenie sojuszu z innymi pracownikami (mobbing grupowy) implikuje większe prawdopodobieństwo stosowania negatywnych zachowań wobec starszych kolegów w pracy. Kolejne wyniki zdają się potwierdzać słuszność przedstawionego wyводу. Badania wykazały bowiem, że mobberami wobec osób starszych nie byli nigdy pracownicy w wieku do 25 lat. Najczęściej sprawcami mobbingu byli pracownicy w wieku średnim 36-45 lat (46%) oraz pracownicy w wieku 26-35 lat (24%) lub osoby z tej samej grupy wiekowej - powyżej 45 lat (30%). Płeć sprawcy nie miała znaczenia dla mobbingu: zarówno mężczyźni (54% przypadków) jak i kobiety (46%) byli sprawcami przemocy wobec starszych pracowników. W badaniach prowadzonych na grupach pracowników w różnym wieku otrzymywano podobne wyniki (cf. Leyman 1996: 174-175, Hoel, Cooper and Faragher, 2001:

443-465; Merecz, Mościcka i Drabek 2005: 23, Durniat 2010c: 101-103, Zapf and al. 2011: 177-180). Badani deklarujący się jako ofiary lub świadkowie mobbingu z grupy pracowników starszych pytani o to, czy w organizacji jest więcej niż jedna ofiara mobbingu. Najczęściej padały odpowiedzi pozytywne (65%) lub badani nie posiadali wiedzy na ten temat (26%). Powyższe wyniki sugerują, że jeśli w organizacji mamy do czynienia z mobbingiem, to najczęściej nie są to wydarzenia incydentalne ani przypadek odseparowany. Mobbing jest rodzajem patologii, która szybko się rozprzestrzenia, negatywne wzorce zachowań są często naśladowane i powielane; tym samym mobbing dotyka często całych grup i manifestuje się – poza prześladowaniem indywidualnych pracowników – także w postaci bardziej uogólnionej formy demoralizacji życia społeczno-organizacyjnego. Potwierdzenie dla powyższej tezy można znaleźć w wynikach licznych badań międzynarodowych oraz rodzimych dotyczących związków mobbingu z negatywnie ocenianym klimatem organizacyjnym oraz innymi, bardzo ważnymi zmiennymi społeczno-organizacyjnymi (cf. Björkqvist, Österman and Hjelt-Bäck 1994; Einarsen, Raknes and Matthiesen 1994, Vartia 1996, Zapf, Knorz and Kulla 1996, Durniat 2010a; 2015).

6. SPECYFIKA DOŚWIADCZEŃ MOBBINGOWYCH ORAZ ICH KONSEKWENCJI W GRUPIE PRACOWNIKÓW STARSZYCH

Ważnym oraz interesującym pozostaje bliższe przyjrzenie się specyfice doświadczeń mobbingowych będących udziałem najstarszej grupy pracowników. Uporządkowanie otrzymanych wyników względem średniej dla poszczególnych pozycji skali SDM-IDM wskazało, że wśród najczęściej doświadczanych negatywnych zachowań mobbingowych w grupie pracowników starszych znalazły się kolejno: wyznaczenie nierealnie krótkich terminów wykonania pracy ($M=3,42$), obciążanie osób pracą w znacznie większym stopniu niż innych pracowników ($M=3,33$), pomijanie podczas delegowania na szkolenia ($M=3,29$), utrudnianie bądź uniemożliwianie rozwoju zawodowego ($M=3,29$), zaniżona ocena stopnia zaangażowania pracownika ($M=3,29$), utrudnianie możliwości korzystania z urlopu, premii, itp... ($M=3,17$), opóźnianie bądź utrudnianie awansu zawodowego ($M=3,17$), pozbawianie pracownika zasłużonej nagrody lub premii ($M=3,14$). Interesującym jest to, że wszystkie powyższe zachowania tworzą podskalę zachowań wymierzonych w realizację zadań zawodowych. Oznacza to, że na tego typu negatywne zachowania w miejscu pracy są najczęściej narażeni pracownicy w wieku powyżej 45 lat. Wśród najczęściej pojawiających się odczuć i emocji związanych z doświadczaniem negatywnych zachowań w pracy wśród tychże pracowników najczęściej padały następujące stwierdzenia: „W pracy znacznie bardziej wyczerpuje mnie atmosfera niż wypełnianie zadań zawodowych” ($M=3,50$), „Powracam myślą do pewnych sytuacji w pracy, gdyż były one dla mnie krzywdzące” ($M=3,17$), „W obecności niektórych osób nie potrafię się spokojnie i swobodnie wypowiadać” ($M=3,14$), „Atmosfera panująca w pracy sprawia, że czuję się wyczerpany” ($M=3,08$), „Niektóre osoby wywierają niszczący wpływ na moje zdrowie psychiczne i fizyczne” ($M=3,04$), „Po wyjściu z pracy czuję się psychicznie rozbity i roztrzęsiony” ($M=3,00$). Aby stwierdzić, które z zachowań oraz reakcji były najbardziej znamienne i charakterystyczne dla osób doświadczających mobbingu spośród

grupy pracowników starszych dokonano analiz korelacji pomiędzy wynikiem ogólnym kwestionariusza SDM a poszczególnymi pozycjami podskal tego narzędzia. Okazuje się, że wśród najbardziej charakterystycznych doświadczeń mobbingowych (najwyższy współczynnik korelacji) pojawiły się kolejno: ośmieszanie wypowiedzi i opinii osób mobbowanych ($r=0,835$), uogólnione próby ośmieszenia osoby ($r=0,810$), kierowanie do osoby upokarzających gestów i spojrzeń ($r=0,804$), ignorowanie obecności osoby, rozmawianie z osobą w sposób niegrzeczny i upokarzający ($r=0,776$), nagłaśnianie błędów osoby i publiczne krytykowanie ($r=0,755$), kierowanie do osoby różnych aluzji, bez wyrażania się wprost ($r=0,706$). Tym samym można stwierdzić, że mobbing w grupie pracowników starszych polegający głównie na ośmieszaniu i pomniejszaniu wartości danej osoby. Są to bardzo destrukcyjne i poniżające doświadczenia, którym towarzyszy przede wszystkim silne i nawracające poczucie krzywdy ($r=0,603$), reakcje psychosomatyczne, np. gwałtowne bóle głowy, żołądka, palpacje serca itp. ($r=0,566$), przeżywanie stresu psychologicznego i koszmarne sny dotyczące pracy (0,534). W celu zbadania istotności oraz siły związków pomiędzy doświadczaniem określonych typów zachowań mobbingowych w miejscu pracy a odczuwaniem negatywnych emocji oraz objawów psycho-somatycznych, dokonano analizy korelacji pomiędzy wynikami podskal skali SDM-IDM a wynikami skali IDM-ODC. Otrzymane wyniki jednoznacznie dowodzą istnienia silnych (powyżej 0,70) i statystycznie istotnych ($p < 0,01$) związków pomiędzy doświadczaniem zachowań mobbingowych w miejscu pracy a subiektywnie odczuwanymi, negatywnymi emocjami, poznawczymi interpretacjami oraz symptomami psycho-somatycznymi pojawiającymi się po stronie osób doświadczających zachowań mobbingowych. Okazało się, że najbardziej degradujące dla stanu zdrowia psycho-fizycznego doświadczanie przez starszych pracowników zachowań otwarcie poniżających, ośmieszających i kompromitujących (0,78), następnie zachowań izolujących i zastraszających (0,77) oraz zachowań utrudniających realizację zadań zawodowych (0,77). Analogiczne wyniki otrzymano dla pracowników z całego kontinuum wiekowego. Bardzo zbliżone wyniki otrzymano również we wcześniejszych badaniach, realizowanych na innych grupach badawczych (cf. Durniat 2009; 2010a; 2011).

7. PODSUMOWANIE

Reasumując, należy stwierdzić, że mimo istnienia w naszym kraju od 10 lat ustawy antymobbingowej oraz wbrew deklaracjom promowania etycznych zachowań organizacyjnych oraz polityki zarządzania różnorodnością i ochrony osób starszych, prawie 20% starszych pracowników w naszym kraju jest bezpośrednio narażonych na mobbing w miejscu pracy. Pracownicy z grupy osób starszych są najczęściej nękanymi przez swoich nieco młodszych kolegów i koleżanki, grupowo lub indywidualnie, zwłaszcza wtedy, gdy ci drudzy zajmują bardziej uprzywilejowane stanowisko w organizacji. Wiele osób starszych doświadcza na co dzień różnorodnych zachowań utrudniających realizację zadań zawodowych, a gdy dochodzi do eskalacji negatywnych interakcji w postaci mobbingu osoby te doświadczają bardzo szkodliwych dla zdrowia psychicznego zachowań ośmieszających, krytykujących i pomniejszających ich wartość oraz godność osobistą. Sytuacja pracowników starszych podlegających mobbingowi jest szczególnie patowa, gdyż osobom tym

bardzo trudno jest zdecydować się na zdecydowane kroki i działania, które mogłyby zagrażać utratą miejsca pracy. Dlatego starsi pracownicy, bojąc się utraty pracy i nie będąc odpowiednio chronieni przez organizacje ani państwo, są niekiedy skazani na znoszenie negatywnych i upokarzających wręcz zachowań w miejscu pracy, doświadczając przy tym objawów silnego stresu i wyczerpania psychicznego, poczucia krzywdy oraz różnorodnych symptomów psycho-somatycznych.

LITERATURA:

1. Delikowska K., Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy. „Społecznik” nr 7, s. 2003 1-27.
2. Durniat K., Mobbing jako patologia społeczna, w: Człowiek wobec masowych zjawisk społecznych, red. J. Klebaniuk, Oficyna Wydawnicza ATUT, Wrocław 2006.
3. Durniat K., Kulczycka A., Operacjonalizacja mobbingu w kontekście badań międzykulturowych, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej” nr 1132, 2006, s. 458 – 467.
4. Durniat K., Mobbing w Polsce na tle klimatu organizacyjnego, w: Socjologiczne i psychologiczne problemy organizacji i zarządzania, red. S. Banaszak, K. Doktor, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań 2007.
5. Durniat K., Mobbing jako przejaw deficytów kompetencyjnych współczesnej organizacji, w: Kompetencje a sukces zarządzania organizacją, red. S. Witkowski, T. Listwan, Difin, Warszawa 2008.
6. Durniat K., Mobbing i jego konsekwencje jako szczególny rodzaj kryzysu zawodowego, „Przedsiębiorczość i zarządzanie”, vol. 10 nr 11, 2009, s. 129-148.
7. Durniat K., Mobbing as psychopathology and pathology of organization, “Polish Journal of Applied Psychology”, vol. 8, nr 2, 2010a, s. 41–65.
8. Durniat K., Mobbing jako patologiczny proces wykluczania jednostek kulturowo odmiennych, „Przedsiębiorczość i zarządzanie”, vol. 11, nr 3, 2010b. s. 132-152.
9. Durniat K., Prospołeczne mechanizmy zarządzania organizacją jako bufor zachowań mobbingowych, „Współczesne zarządzanie”, nr 1, 2010c, s. 94-107.
10. Durniat K., Specyfika i konsekwencje mobbingu jako procesu obniżającego efektywność wykonania pracy zawodowej’ w: Obciążenia psychiczne pracą - nowe wyzwania dla ergonomii, red. T. Juliszewski, H. Ogińska i M. Złowodzki, Komitet ergonomii PAN, Kraków 2011.
11. Durniat K., Prewencja i przeciwdziałanie mobbingowi w polskich organizacjach, „Współczesne zarządzanie”, nr 4, 2012, s. 213- 222.
12. Durniat K., Rozwój i edukacja kapitału ludzkiego w zakresie świadomości i interwencji antymobbingowej, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 350, 2014, s.105 – 114.
13. Durniat K., Organizational and socio-organizational mobbing antecedents, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, tom XVI, zeszyt 3, część I, 2015, s. 25-41.
14. Einarsen S., Hoel H., Zapf D., and Cooper C.L., The concept of bullying at work. The European tradition’ w: Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice, red. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C.L. Cooper, Taylor & Francis, New York 2003.
15. Greenberg J., Baron, R.A., Behavior in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 2000.
16. Grzesiuk L., Mobbing w miejscu pracy – czynniki ryzyka i konsekwencje, w: Zdrowie i choroba, problemy teorii, diagnozy i praktyki, red. J. Brzeziński, L. Cierpiakowska, GWP, Gdańsk 2008.
17. Grzesiuk L. i Gamian-Wilk M., Mobbing w miejscu pracy. Przegląd wyników badań związanych z przejawami mobbingu, genezą i konsekwencjami, „Psychologia Społeczna” 2013 (w druku).
18. Hoel H., Einarsen S., Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden, “European Journal of Work and Organizational Psychology”, vol. 19 nr 1, 2010, s. 30-50.

20. ISO 26000, Guidance on social responsibility. Norma Międzynarodowa dotycząca społecznej odpowiedzialności, Polski Komitet Normalizacyjny, <http://www.pkn.pl/iso-26000>, 20.06.15.
21. Kaczmarek P., Krajnik A., Morawska-Witkowska A., Remisko B.R., Wolsa M., Firma= różnorodność. Zrozumienie, poszanowanie, zarządzanie, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009.
22. Kandola, R., Fullerton, J., *Managing the Mosaic. Diversity in Action*, IPD, London 1994.
23. Klimek-Michno K., Mobbing trudny do udowodnienia, <http://www.dziennik.krakow.pl/pl/magazyny/kariera/1006462-mobbing-trudny-do-udowodnienia.html>, 2010, 20.01.2012.
24. Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Jednostka D.3, Różnorodność w firmach – dobre praktyki w miejscu pracy, Zatrudnienie społeczne. Podstawowe prawa i przeciwdziałanie dyskryminacji, Bruksela 2005.
25. Lawthom R., *Przeciw wszelkiej nierówności: zarządzanie różnorodnością*, w: Psychologia Pracy i Organizacji, red. N. Chmiel, GWP, Gdańsk 2003.
26. Leymann H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplace*, "Violence and Victims", nr 5, 1990, s.119 – 126.
27. Leymann H., *The content and development of mobbing at work*, "European Journal of Work and Organizational Psychology", vol. 5, nr 2, 1996, s. 165-184.
28. McEvoy G. M., Cascio W. F., *Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance*, "Journal of Applied Psychology", nr 74, 1989, s. 11-17.
29. Merecz D., Mościcka A. i Drabek M., *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź 2005.
30. Nielsen M., Notelaers G. i Einarsen S., *Measuring exposure to workplace bullying, w: Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, red. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf i C.L. Cooper, Boca Raton, London, Taylor & Francis Press, New York 2011.
31. Rakowska-Boroń I., *Trudno udowodnić przełożonemu mobbing*, <http://www.kariera.pl/czytaj/1050/trudno-udowodnic-przeazonemu-mobbing/>, 2009, 20.01.2012.
32. Stor, M., *Międzynarodowe zarządzanie kadrami w: Zarządzanie Kadrami*, red. T. Listwan, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006.
33. Strutyńska E., *Mobbing wśród nauczycieli. Zakres i uwarunkowania*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Warszawa 2014.
34. Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy. Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Art. 943. Dziennik Ustaw, nr 213, poz. 2081 ze zm.
35. Walczak W., *Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji, e-mentor*, nr 3 (40), <http://www.e-mentor.edu.pl/artykuł/index/numer/40/id/840>, 2011, 20.06.2015.
36. Warr P., *Przeciw wszelkiej nierówności: zarządzanie różnorodnością*, w: Psychologia Pracy i Organizacji, red. N. Chmiel, GWP, Gdańsk 2003.
37. Warszewska-Makuch, M., *Mobbing w pracy – przyczyny i konsekwencje*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 3, 2007, s. 5-7.
38. Vartia M., *The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate*, "European Journal of Work and Organizational Psychology", vol. 5, nr 2, 1996, s. 203-214.
39. Zapf D., Knorz C. and Kulla M., *On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes*, "European Journal of Work and Organizational Psychology", vol. 5, nr 2, 1996, s. 215-237.
40. Zapf D., Escartin J., Einarsen S., Hoel H. i Vartia M., *Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace, w: Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, red. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf i C.L. Cooper, Boca Raton, London, Taylor & Francis Press, New York 2011.



Jagoda Stompór-Świderska

Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego
E-mail: jagoda.stompor-swiderska@uwr.edu.pl

Satysfakcja zawodowa dojrzałych
pracowników i jej konsekwencje dla
starzejącego się społeczeństwa –
empiryczne badania pielęgniarek 50+ /
*Professional satisfaction of matured workers
and its impact on ageing society – empirical
studies of over 50*

Abstract

The aim of this article is to show the role of matured nurses' professional satisfaction in the context of ageing society. Additionally, it determines factors which help to retain experienced nurses' staff. The nurse profession is one of the ageing ones, and ageing in this profession is faster than in average population. The research using the Multi-dimensional Over 50 Workers' Questionnaire was conducted over the group of 240 people. The research showed that very crucial thing is to pay tribute to older nurses' work by the employer and to improve financial conditions of the work. Older nurses need an access to develop their professional skills. They need further education as well. All the aspects determining older nurses' work retention have to be analysed. The awareness of the role played by nurses in ageing society should be crucial for the employers.

Keywords: nurses; older nurses, professional satisfaction; matured workers; over 50 workers, ageing society

WSTĘP

W starzejącym się społeczeństwie istnieje wzrastające zapotrzebowanie na opiekę zdrowotną. Międzynarodowa Rada Pielęgniarek informuje¹, że w XX wieku nastąpił poważny wzrost liczby seniorów w krajach rozwiniętych i rozwijających się. Liczba ta rośnie o prawie milion osób, przekraczających próg 60-ciu lat każdego miesiąca. Z każdym rokiem obserwuje się również

¹ International Council of Nurses (2006) *ICN on healthy ageing: A public health and nursing challenge*. Retrieved from http://www.icn.ch/matters_aging.htm on 22 July 2006. (za: Fitzgerald 2007: 237).

wzrost liczby seniorów, którzy mają powyżej 90-ciu lat życia. Zmiany, przejawiające się we wzroście liczby osób w zaawansowanym wieku, dotyczą funkcjonowania jednostek, grup, a także całych narodów na różnym poziomie (m.in. społecznym, instytucjonalnym, zdrowotnym) i rozległość tych zmian jest różna. To bardzo optymistyczne, że człowiek może żyć dłużej. Zwiększająca się liczba osób w podeszłym wieku jest nierozzerwalnie związana ze zwiększonym zapotrzebowaniem na usługi pielęgniarские. Starzenie się ludności oznacza duże zmiany dla samych pielęgniarek². Pielęgniarki mają do czynienia z niekorzystnymi zjawiskami takimi, jak możliwość współistnienia wielu zaburzeń jednocześnie u tego samego pacjenta. Zmiany te pojawiają się z wiekiem, ale również są to zmiany inwolucyjne. Sytuacja ta wpływa wyraźnie na warunki pracy pielęgniarek.

Aby odpowiedzieć na pojawiające się nowe wyzwania związane z pracą, pielęgniarke będą musiały być jeszcze lepiej wyszkolone. Wymagania starzejącej się populacji mają specyficzny charakter, np. osoby chore na raka mogą jednocześnie cierpieć na demencję czy inne współwystępujące zaburzenia neurologiczne lub psychiczne. Może to oznaczać konieczność posiadania dodatkowych umiejętności, takich, jak: dobra komunikacja międzyludzka, holistyczna ocena stanu pacjenta, całościowe planowanie opieki i inne.

Zawód pielęgniarke jest jednym z zawodów starzejących się, co oznacza, że jest coraz więcej osób wykonujących ten zawód w wieku powyżej 50 roku życia. Starzenie się w zawodzie pielęgniarke jest szybsze niż całej populacji. Niedobór pielęgniarek jest zjawiskiem globalnym, szczególnie widocznym w krajach zachodnich. Braki globalne są szeroko opisywane w literaturze przedmiotu (Oulton 2006, za: Moseley, Jeffers, Paterson 2008: 47; Unruh i Fottler 2005: 172-174). Starzenie się zawodu pielęgniarke wynika z wielu czynników m.in.: niedoborów młodych pielęgniarek w szkołach pielęgniarских, wcześniejszego przechodzenia na emeryturę starszych pracowników, późniejszego wkraczania na rynek pracy młodych pracowników. Są to pracownicy, których decyzja o podjęciu takiego typu kształcenia wystąpiła później, tj. w czasie niestandardowym o podejmowaniu decyzji zawodowo-kształceniowych. W Polsce jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest fakt, że duża liczba młodych pielęgniarek wyemigrowała i emigruje lub też wybiera inną profesję zawodową (Sulek et al. 2006: 69-73). Zjawisko to obserwowane jest również w innych krajach, ale szczególnie dotyka Polskę. Konsekwencją tego zjawiska jest większe obciążenie pracą tych osób, które pozostały w kraju, przeciążenie pracą pozostałych pielęgniarek. Należy zauważyć wpływ również innych czynników takich, jak: zmiany kierunków kształcenia przez młodzież i młodych dorosłych, zmiany w karierze zawodowej, kończenie kształcenia pielęgniarского ok. 30-go roku **życia**. Pielęgniarki, które w trzeciej dekadzie życia trafiły na rynek pracy, będą krócej pracowały w zawodzie (Fitzgerald D. C. 2007 str. 238). Dane statystyczne pokazują, że **średni wiek pielęgniarke i położnej w naszym kraju to ok. 47 lat**. Najwięcej zarejestrowanych pielęgniarek jest w wieku 41-65 lat,

2 <http://www.nursingtimes.net/whats-new-in-nursing/news-topics/health-policy/ageing-population-means-change-for-nurses/5021148.article>, dostęp z dnia 20.05.2015

stanowią one 75 % populacji pielęgniarek³. Na kierunkach pielęgniarskich występują deficyty młodej kadry, co prowadzi do braku zastępowalności pokoleń w tym zawodzie. Brak ten będzie przekładał się na profesjonalną opiekę nad pacjentem. Dlatego można powiedzieć, że **zagadnienia** te są bardzo istotne dla starzejącego się społeczeństwa.

Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych podaje, iż Polska posiada najniższy wskaźnik liczby pielęgniarek na tysiąc mieszkańców w porównaniu z wybranymi krajami (m.in. Czechami, Niemcami, Kanadą, Danią, Szwajcarią, WB, Kanadą, Nową Zelandią, Norwegią)⁴.

Jednocześnie duża liczba pielęgniarek się starzeje i planuje wycofać się z tej profesji w ciągu najbliższych 10-15-stu lat (Fitzgerald 2007: 237). Chodzi o przejście na wcześniejszą emeryturę, opuszczenie zawodu z powodu niezadowolenia z pracy, związanego z dużym obciążeniem. Braki w opiece pielęgniarskiej szczególnie widoczne są w warunkach szpitalnych (Klaus S.F., Ekerdt D.J., Gajewski B. 2012: 462)

PRACOWNICY 50+

W ostatniej dekadzie zauważa się wzrost zainteresowania badaniami, dotyczącymi starszych pracowników, gdyż z racji starzenia się społeczeństw jest to coraz liczniejsza grupa zawodowa. Ppotencjał tkwiący w tej grupie musi zostać dostrzeżony przez pracodawców. Z badań wynika, że starsi pracownicy wypadają jako bardziej sumienni i ugodowi, stabilniejsi emocjonalnie, popełniają mniej błędów z powodu doświadczenia zawodowego (Letvark 2003: 647-648). Przypisuje im się większą lojalność organizacyjną, szacunek dla władzy oraz wysoką etykę pracy (Hetcher et al. 2006: 13-14). Badania dotyczące starszych pracowników publikowała już 1933 r. Charlotta Bühler (1999: 62-73). W badaniach porównawczych starszych i młodszych pracowników można spotkać następujące deskryptory opisujące dojrzałych pracowników: pracowity, kompetentny, intuicyjny, utalentowany w podejmowaniu decyzji, bardziej ryzykowny i bardziej optymistyczny.

Starzenie się pielęgniarek współwystępujące z innymi zjawiskami z ich życia osobistego, jak np.: występowanie menopauzy - klimakterium, podejmowanie opieki nad starszymi rodzicami, wychowanie młodzieży, wydatki związane z utrzymaniem dzieci na studiach, bycie dziadkami, problemy finansowe związane z przyszłą emeryturą, samotne rodzicielstwo (Whitbourmer Willis 2006: 165-167). Nagromadzenie tych zadań życiowych może mieć wpływ na czasowe obniżenie jakości życia. Grupa ta doświadcza również fizycznego wymiaru starzenia się, przejawiającego się w zmieszaniu kondycji fizycznej (Trempała 2011: 312-320), spadku ostrości wzroku i słuchu, wzroście ryzyka chorób przewlekłych. Fizycznie są mniej odporne na długie 10-12 godzinne zmiany. Praca zmianowa, nadgodziny, nieelastyczne godziny pracy zwiększają problemy zdrowotne i osobiste zadowolenie starszych pielęgniarek z pracy spada.

3 <http://www.oipip-bp.pl/pliki/Dane%20statystyczne%20z%20debaty%20NRPiP.pdf>, dostęp w dniu: 04.05.2015

4 <http://www.oipip-bp.pl/pliki/Dane%20statystyczne%20z%20debaty%20NRPiP.pdf>, dostęp w dniu: 04.05.2015

Praca pielęgniarki łączy się dużymi wymaganiami fizycznymi i psychicznie trudnymi, do których należy emocjonalny ładunek kontaktu z pacjentem, ciągłe zmiany technologiczne, strach przed popełnieniem błędu, zmęczenie fizyczne. Wszystkie te stany mogą również przyczynić się do niezadowolenia z pracy (Watson, Manthorpe, Andersen 2003: 4-6). To sprawia, że pielęgniarki, a szczególnie starsze szukają pracy gdzie indziej, poza instytucjami, gdzie są mniejsze wymagania lub wychodzą z zawodu (Watson, Manthorpe, Andersen 2003: 23-26). Niewielka jest różnica w wynagrodzeniu między pielęgniarkami na początku pracy i dla osób, z wieloletnim doświadczeniem. W Polsce niskie wynagrodzenie w zwodzie pielęgniarki i niskie świadczenia emerytalne są głównym powodem emigracji, jak również zmniejszonego zainteresowania tym zawodem.

Starsze pielęgniarki są potrzebne nie tylko z powodu swoich umiejętności i doświadczenia, ale również nie ma wystarczająco dużo młodych pielęgniarek do ich zastępowania przy przejściu na emeryturę, dlatego potencjał zawodowy, który tkwi w pracownikach 50+ powinien być odpowiednio wykorzystany. Konieczne jest wsparcie starzenia się pielęgniarek. Jako istotne elementy wpierające należy uznać m.in. poprawę warunków pracy, zapobieganie starzeniu się w miejscu pracy, dodatkowe świadczenia zdrowotne, ochronę zdrowia, zachęty finansowe, pomoc w osiągnięciu work-life balance, ergonomię miejsca pracy, właściwe gospodarowanie energią fizyczną ludzi, zapobieganie urazom, stosowanie mechanicznych urządzeń do obsługi pacjentów, podnośniki, transfery boczne pacjenta, odpowiednie rozmieszczanie przewodów, przeprojektowanie pokoi, wygodne i strategiczne rozmieszczenie komputerów, powiększone ekrany dla łatwiejszego czytania, odpowiednie i regulowane oświetlenie, podłogi z odpowiednią nawierzchnią itp. (Fitzgerald 2007: 240).

Atrakcyjne świadczenia w formie kafeterii mogą zachęcać do pozostawania w pracy. Dla starszych pielęgniarek bardzo ważne są elastyczne harmonogramy pracy, edukacja, szkolenia, profesjonalne programy rozwojowe. W celu ponownego zatrudnienia pielęgniarek, będących już na emeryturze, ale które chcą i mogą pracować, można wprowadzić kursy „odświeżające” wiedzę. Starsze pielęgniarki mogą być zatrudniane jako instruktorzy dla młodszych pielęgniarek, jako nauczyciele w szkołach zawodowych. Zmniejszają się wtedy koszty utraty „ekspertów” oraz koszty rekrutacji nowych pielęgniarek. Takie rozwiązania są z powodzeniem stosowane w innych krajach.

SATYSFAKCJA Z PRACY

Satysfakcja z pracy może być rozumiana, jako stopień pozytywnego lub negatywnego samopoczucia, wytworzonego w rezultacie wykonywanych zadań w konkretnych warunkach fizycznych i społecznych (Gros 2003: 115-121). Jest to subiektywna zmienna, gdyż zależy nie tylko od charakteru pracy, ale także od oczekiwań jednostki (Liu et al. 201: 256). Satysfakcja z pracy może być określana jako pozytywna, jeśli osoba pracująca jest zadowolona z powierzonych zadań oraz warunków pracy, bądź negatywna jeśli nie spełnia oczekiwań (Schulz i Schulz 2002: 296-299). Autorzy Schulz i Schulz wyszczególnili czynniki warunkujące satysfakcję z pracy, do których należą: wynagrodzenie; awans (subiektywna ocena

szans związanych z awansem); nadzór – część pracowników potrzebuje większej kontroli w trakcie realizacji; natura pracy – zapewnienie pracownikowi odpowiednich warunków pracy, zarówno jeśli chodzi o wyposażenie jak i czas pracy; właściwości współpracowników.

Satysfakcja z pracy jest podstawowym wskaźnikiem zamiaru kontynuowania pracy lub zamiaru jej opuszczenia (Larrabee et al. 2010: 82-83, Morell 2005: 316-317). W badaniach dotyczących satysfakcji z pracy starszych pielęgniarek znaczące obniżenie satysfakcji spowodowane było występowaniem nadgodzin oraz niedobrowolnym przeniesieniem do innego zespołu pracowniczego. Koniecznym staje się poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki przyczyniają się do zatrzymywania personelu pielęgniarskiego w środowisku pracy. W przeglądzie literatury, dotyczącym dojrzałych pielęgniarek i zadowolenia z pracy, dokonany przez Masoley A., Jeffers L. i Peterson J. (2008: 47-52), zwrócono uwagę na następujące czynniki, bezpośrednio związane z satysfakcją z pracy: szacunek, uznanie, rozpoznanie osiągnięć, wykonywanie „dobrej roboty”, upodmiotowienie, autonomia, ceniecie wiedzy, zapewnienie wyzwań, poczucie bycia w społeczności, zakorzenienie, rozwój kariery i edukacja, elastyczne godziny pracy.

Poczucie uznania i szacunku jest wysoce istotnym predykatorem poprawy zadowolenia z pracy pielęgniarek lub też brak zaspokojenia potrzeby szacunku wpływa na decyzję opuszczenia organizacji. Pielęgniarki w wieku 50+ często czują się negatywnie spostrzegane zawodowo przez młodsze pielęgniarki, jak i przez kadrę zarządzającą (Stompór-Świdarska 2014: 173-175). Odczuwają, że zarządzający chcą się pozbyć starszych pracowników. Menedżerowie mogą odegrać kluczową rolę w tworzeniu pozytywnej kultury relacji ze starszymi pielęgniarkami, jako wzór do naśladowania i promowania wzajemnego szacunku, uznania i zachęcania do pozytywnych zachowań między pracownikami w różnym wieku. Wskazane jest wyrażanie uznania w różny sposób: wręczanie wyróżnień, certyfikatów uznania, wyświetlania osiągnięć pracowników działu, wysyłanie kart z podziękowaniami. W Polsce takie sposoby wyróżnienia pracowników nie są często stosowane. Cechy samych menedżerów wpływają na satysfakcję pielęgniarek i zadowolenie z pracy. Pielęgniarki cenią u menedżerów umiejętność słuchania i odpowiadania na potrzeby pracowników oraz umiejętność rozwiązywania problemów. Starsze pielęgniarki wolą menedżerów, którzy delegują zadania pracownikom, nawiązują otwarte relacje oraz komunikują się „twarzą w twarz”. To menedżerowanie zachęcają pracowników do inicjowania zmian.

Zostało empirycznie dowiedzione, że do zatrzymywania pielęgniarek w pracy przyczyniają się czynniki takie, jak delegowanie zadań i odpowiedzialności. Wyższy poziom zaangażowania pomaga pielęgniarkom czuć się odpowiedzialnymi za wyniki pracy, czuć, że robią coś pożytecznego, biorą bezpośredni udział w podejmowaniu decyzji i mają wpływ na opiekę nad pacjentem. Starsze pielęgniarki unikają stagnacji (Cohen 2006: 234). Zapewniają one bogactwo wiedzy i doświadczenia, co jest korzystne dla organizacji. Kompetencje starszych pielęgniarek można wykorzystywać na dyżurach z młodszymi pielęgniarkami, gdyż dla młodego personelu jest ważne, żeby pracować z kompetentnym personelem.

Badania pokazują, że starsze pielęgniarki cenią nie tylko ciężką pracę, ale również lojalność wobec organizacji. Poczucie wspólnoty i przynależności jest ważne dla tej grupy wiekowej. Tworzenia poczucia wspólnoty i „zakorzenienia” na poziomie organizacyjnym, wytwarza się przez zachęcanie do realizacji wspólnych celów, rozwijanie pozytywnych relacji interpersonalnych i pracowanie razem jako zespół. Zespoły, które pracują razem udzielają sobie wsparcia, rozwiązują konflikty, są kluczowe dla zatrzymywania rotacji pielęgniarek. Starsze pielęgniarki są postrzegane jako niechętne dalszemu kształceniu (Stompór-Świdowska 2014:171-181). W rzeczywistości kształcenie może być ważne dla starszych pielęgniarek ponieważ tempo zmian technologicznych wpływa na ich zdolność radzenia sobie z pracą. Regularna aktywność edukacyjna jest ważna dla tej grupy wiekowej.

Należy zapewnić równy dostęp do szkoleń dla każdej z grup wiekowych pielęgniarek. Przy planowaniu kształcenia starszych pielęgniarek powinny być brane pod uwagę różne style uczenia się, np. starsze pielęgniarki uczą się lepiej i szybciej przez analizę historii przypadków opartych na doświadczeniu lub anegdotach. Style uczenia starszych pielęgniarek różnią się – pielęgniarki urodzone w latach 1925-1949 czują się komfortowo w tradycyjnym układzie jeden na jeden, preferują styl coachingowy, wolą formalne instrukcje. Pielęgniarki urodzone w latach 1946-1964 wolą uczestnictwo „peer to peer” lub interaktywne uczenie się.

Jedną z najważniejszych rzeczy dla starszych pracowników jest zdolność do sprostanania wymaganiom pracy i obciążeniom. U starszych pielęgniarek częściej występują zranienia, problemy ortopedyczne, wyższy poziom stresu, napięcie oraz wyczerpanie fizyczne. Zmęczenie w tej grupie wiekowej zwiększa się również z powodu pracy zmianowej, powodującej wyczerpanie i zmniejszenie wydajności. Postrzeganie zdolności do pracy jest niższe u starszych pielęgniarek i zmienia się wraz z wzrostem wieku (Stompór-Świdowska 2014:171-181). Obserwowalna jest zależność: wysokie żądania pracy współwystępują z niską zdolnością do radzenia sobie z nimi i prawidłowość ta nasila się ze wzrostem wieku pracownika. Większy zamiar opuszczenia pracy występuje u tych osób, które spostrzegają jako niską swoją zdolność do pracy. Organizacje muszą pomóc starszym pielęgniarkom sprostać wymogom pracy. Pomoc w tym może być zapewnienie bardziej samodzielnego planowania zmian, branie przez pracodawcę pod uwagę preferencji zmian, liczby przepracowanych dni, wprowadzenie pół-emerytury. Być może wraz ze zbliżaniem się do wieku emerytalnego powinno nastąpić zmniejszenie liczby godzin pracy. Odczuwana satysfakcja z pracy pracowników jest ważną informacją dla pracodawcy, którą powinien umiejętnie wykorzystać do poprawy warunków pracy.

BADANIA WŁASNE

W badaniu posłużono się Wielowymiarowym Kwestionariuszem Pracownika 50+, przygotowanym w Zakładzie Psychologii Zarządzania Uniwersytetu Wrocławskiego⁵. Kwestionariusz obejmował 4 analogiczne wersje: dla pielęgniarek 50+, pielęgniarek współpracujących, przełożonych i pacjentów. Celem było uzyskanie

5 Metoda została przygotowana przez zespół badawczy Instytutu Psychologii UWr., pod kierunkiem J. Stompór-Świdowskiej oraz seminarzystki Beatę Jędryczek oraz Adriannę Bał.

wyników w ocenie 360°, czyli spojrzenie na dane zagadnienie z różnych perspektyw. Metoda badawcza wersja dla pracownika, zawierała informacje na temat płci i wieku badanych, wykształcenia, stanowiska pracy, lat pracy, pytano o obszar zawodowy i osobisty. Obszar zawodowy obejmował m.in.: ocenę własnych kompetencji, relacje z pacjentami i współpracownikami, satysfakcję z pracy. Uwzględniał trzy komponenty postawy pracownika: zachowanie, emocje oraz ustosunkowania poznawcze. Obszar osobisty dotyczył m.in. pełnionych ról w życiu prywatnym, największych osiągnięć, **poczucia satysfakcji z życia**, kondycji psychofizycznej. Osoby badane zaznaczały odpowiedzi na 4-stopniowej skali Lickerta bez punktu neutralnego. W niektórych wersjach zastosowano również odpowiedź „trudno powiedzieć”, aby uniknąć wymuszenia zdecydowanych odpowiedzi w kwestiach, które są mogą być mało znane danej grupie badanej. Kwestionariusz zawiera również zdania niedokończone. Całość obejmuje 37 rozbudowanych zagadnień.

Prezentowane wyniki badań koncentrują się na wskazaniu parametrów związanych z satysfakcją zawodową Pielęgniarek 50+. W badaniach wzięło udział 240 osób, w tym: 60 pielęgniarek i położnych w wieku 50+ (grupa ta będzie dalej określana wspólną nazwą pielęgniarki) oraz 60 osób z grupy współpracowników, 60 przełożonych, 60 pacjentów Pielęgniarek 50+.

Tab. 1. Rozkład liczebności grupy badanej w poszczególnych podgrupach

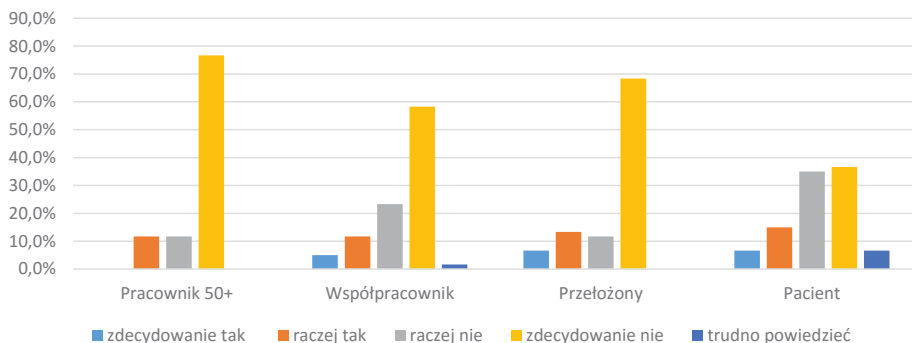
| Grupa badana | Liczebność grupy | płeć | | średnia wieku | staż pracy w latach |
|-------------------|------------------|------|----|---------------|---------------------|
| | | K | M | | |
| Pielęgniarki 50 + | 60 | 57 | 3 | 54,6 | 31,3 |
| Współpracownicy | 60 | 51 | 9 | 32,7 | 10 |
| Przełożeni | 60 | 58 | 2 | 39,7 | 20,65 |
| Pacjenci | 60 | 44 | 16 | 32,7 | - |
| razem | 240 | 210 | 30 | | |

Źródło: opracowanie własne

Dane zawarte w tabeli odzwierciedlają charakterystykę populacji pielęgniarek – jest to zawód typowo kobiecy – w grupie 180 osób będących pracownikami pielęgniarstwa udział w badaniu wzięło 14 mężczyzn. Bardziej wyrównaną grupą jeśli chodzi o płeć byli pacjenci, którzy wzięli udział w badaniu.

W badaniu uzyskano wiele interesujących rezultatów, w artykule zostaną przedstawione niektóre z nich, tj. dotyczące: 1. oceny adekwatności wynagrodzenia Pracowników 50+ do wykonywanej pracy, 2. oceny relacji Pracowników 50+ ze współpracownikami jako źródła satysfakcji, 3. poczucia docenienia przez pracodawcę, 4. zapewnienia godnych warunków pracy Pracownikom 50+ przez pracodawcę, 5. umożliwienia Pracownikom 50+ rozwoju zawodowego przez pracodawcę, 6. nie ufają pracodawcy, 7. poczucia bycia zrealizowanym w swojej pracy.

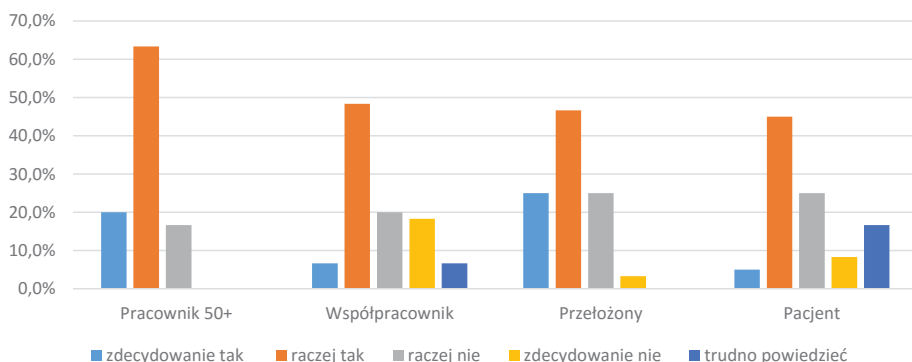
Wykres 1. Zestawienie procentowe dotyczące oceny adekwatności wynagrodzenia Pracowników 50+ do wykonywanej pracy



Źródło: opracowanie własne

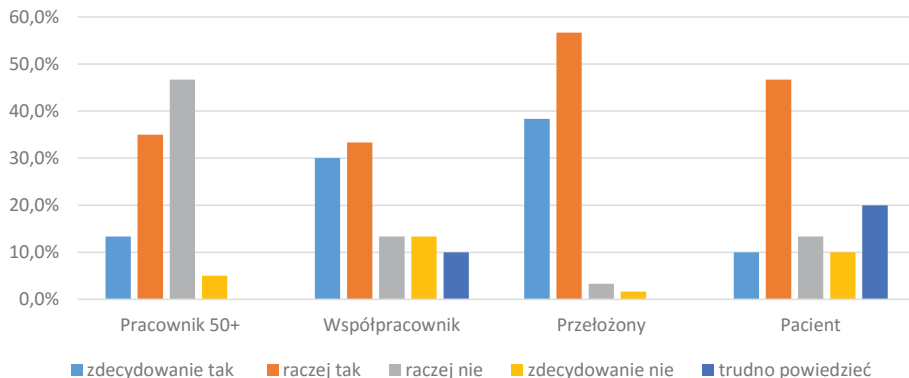
Pielęgniarki 50+ zdecydowanie za mało zarabiają – tak uważa 88% pracowników 50+ oraz w nieco mniejszym stopniu współpracownicy i pracodawcy. Również ponad 70% pacjentów wyraziło takie przekonanie. Zarobki należą do kluczowych czynników związanych z satysfakcją z pracy oraz poczuciem prestiżu społecznego zawodu.

Wykres 2. Zestawienie procentowe dotyczące oceny relacji Pielęgniarek 50+ ze współpracownikami jako źródła satysfakcji



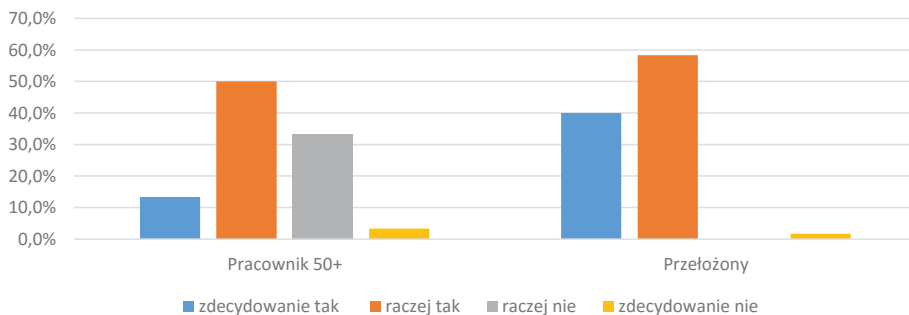
Źródło: opracowanie własne

Zdecydowanie pozytywnie została oceniona relacja Pielęgniarek 50+ ze współpracownikami przez nie same (83,3%). Pozostałe grupy badanych oceniają ten czynnik również w większości pozytywnie, ale 38,3% młodszych koleżanek uważa, że te relacje nie są źródłem satysfakcji dla starszych koleżanek. Można z tego wnioskować, iż ta relacja jest lepiej spostrzegana przez starsze pielęgniarki.

Wykres 3. Zestawienie procentowe dotyczące poczucia docenienia pracy Pielęgniarek 50+ przez pracodawcę

Źródło: opracowanie własne

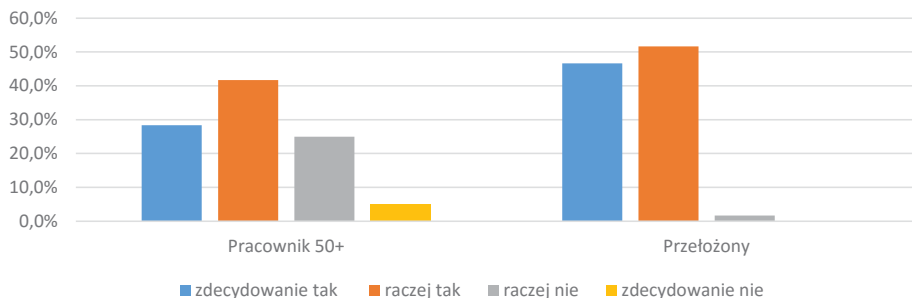
Najwyższe poczucie doceniania Pielęgniarek 50+ mają ich przełożeni (95% ocenia zdecydowanie tak i raczej tak), natomiast znacznie mniej, bo 48% pielęgniarek na poczucie bycia docenianym przez swojego pracodawcę, co oznacza, że mniej więcej co druga osoba czuje się niedoceniana w pracy. Wynik ten pokazuje rozbieżność pomiędzy tym, jak pracodawca ocenia docenianie starszych pielęgniarek a jak same osoby zainteresowane to widzą.

Wykres 4. Zestawienie procentowe dotyczące zapewnienia godnych warunków pracy Pracownikom 50+ przez pracodawcę

Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy mają prawie 100% przekonanie o zapewnieniu godnych warunków pracy Pracownikom 50+, natomiast co 3 pielęgniarka 50+ uważa, że tak nie jest.

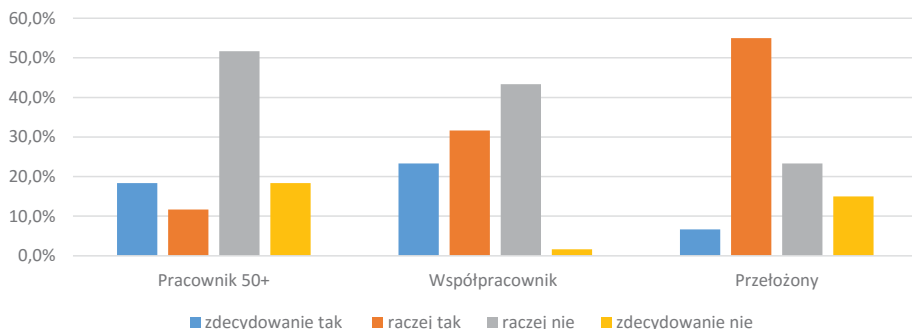
Wykres 5. Zestawienie procentowe dotyczące umożliwienia pracownikom 50+ rozwoju zawodowego przez pracodawcę



Źródło: opracowanie własne

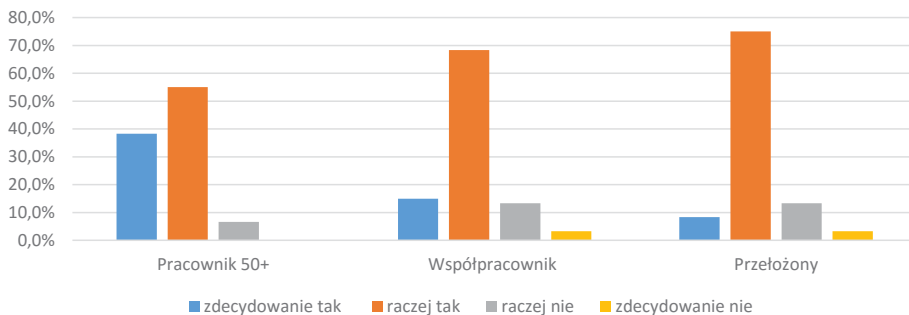
Przełożeni, prawie 100% badanych uważają, że umożliwiają pielęgniarkom rozwój zawody, natomiast 30% starszych pielęgniarek uważa, że pracodawca nie zapewnia rozwoju zawodowego.

Wykres 6. Zestawienie procentowe dotyczące odpowiedzi na pytanie czy Pracownicy 50+ nie ufają swojemu pracodawcy



Źródło: opracowanie własne

Największe obawy o brak zaufania do pracodawcy mają sami przełożeni Pielęgniarek 50+ (ponad 61,8%). Taką opinię prezentuje 30% Pracowników 50+, zaś współpracownicy w 55% zauważają brak zaufania do pracodawcy przez starsze koleżanki.

Wykres 7. Zestawienie procentowe dotyczące odpowiedzi na pytanie czy Pracownicy 50+ czują się zrealizowani zawodowo

Źródło: opracowanie własne

Optymistycznym wydaje się wynik dotyczący realizowania się zawodowo pracowników 50+. Same Pielęgniarki 50+ w 93% czują się zrealizowane zawodowo i podobnie są postrzegane w swoim środowisku pracy.

PODSUMOWANIE

Pielęgniarki 50+ zdecydowanie za mało zarabiają, jest to wynik przewidywalny. Zdecydowanie pozytywnie została oceniona relacja Pielęgniarek 50+ ze współpracownikami, ta relacja jest lepiej spostrzegana przez starsze pielęgniarki niż z perspektywy młodszych koleżanek. Przełożeni deklarują docenianie Pielęgniarek 50+, natomiast mniej więcej co druga osoba czuje się niedoceniana w pracy. Wynik ten pokazuje rozbieżność ocen pomiędzy poszczególnymi grupami. Przełożeni wyrażają przekonanie o zapewnieniu starszym pielęgniarkom godnych warunków pracy i rozwoju zawodowego. Co trzecia osoba z grupy dojrzałych pielęgniarek nie podziela takiej opinii. Większość starszych pielęgniarek (70% badanych) deklaruje zaufanie do swojego pracodawcy, a największe obawy o brak zaufania do pracodawcy mają sami przełożeni (ponad 61,8%). Mimo różnych braków dostrzeganych przez Pielęgniarki 50+ prawie wszystkie osoby badane (93%) czują się zrealizowana zawodowo. Jest to optymistyczny wynik, który powinien motywować pracodawcę od podnoszenia satysfakcji zawodowej swoich pracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki oraz doniesienia z badań należy uwrażliwić pracodawców na promowanie kultury poszanowania pracowników bez względu na wiek, oraz zachęcanie do pracy zespołowej. Bardzo ważne jest wyrażanie uznania starszym pielęgniarkom, jest to ich niezaspokojona, ważna potrzeba. Menedżerowie pielęgniarek powinni budować zaufanie oraz wspierać otwartą komunikację. Starsze pielęgniarki potrzebują również dostępu do dalszego kształcenia i rozwoju w swoim zawodzie, ale w sposób uwzględniający style poznawcze i typ uczenia się właściwe dla danej kohorty wiekowej. Należy przeanalizować wszystkie aspekty warunkujące pozostawanie starszych pielęgniarek w pracy, szczególnie jest to istotne dla pracodawców, którzy powinni mieć świadomość, jaką rolę pełnią pielęgniarki w starzejącym się społeczeństwie.

BIBLIOGRAFIA

1. about the nursing shortage? *Policy, Politics, and Nursing Practice* 6(3), 2005, p. 171–182.
2. Bühler Ch. *Bieg życia ludzkiego*, Warszawa, WN PWN, 1999 (I wyd. 1933).
3. Cohen D., The aging nursing workforce: How to retain experienced nurses. *Journal of*
4. Fitzgerald D.C., Aging, experienced nurses: Their value and needs. *Contemporary Nurse* 24, 2007, p. 237–243.
5. Gros, U., *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2003.
6. Hatcher B., Bleich M.R., Connolly C., Davis K., Hewlett P.O. and Hill K.S., *Wisdom at work: The importance of the older and experienced nursing in the workplace*. Retrieved from <http://www.rwjf.org/files/publications/other/wisdomatwork.pdf?gsa=1> on 27 June 2006.
7. *Healthcare Management* 51(4), 2006, p. 233–245.
8. Klaus S.F., Ekerdt D.J., Gajewski B., Job satisfaction in birth cohorts of nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 2012, p. 461–471.
9. Larrabee J.H., Wu Y., Persily C.A., Simoni P.S., Johnston P.A., Marcischak T.L., Mott C.L., Gladden S.D., Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research* 32, 2010, 81–102.
10. Letvack S., The experience of being an older perioperative nurse. *AORN Journal* 78(4), 2003, p. 635–649.
11. Liu C., Zhang L., Ye W., Zhu J., Cao J., Lu X. and Li F., Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *Journal of Clinical Nursing* 21, 2011, p. 255–263.
12. Morrell K., Towards a typology of nursing turnover: the role of shocks in nurses' decisions to leave. *Journal of Advanced Nursing* 49, 2005, p. 315–322.
13. Moseley A., Jeffers L., Paterson J., The retention of the older nursing workforce: a literature review exploring factors which influence the retention and turnover of older nurses. *Contemporary Nurse*, 30, 2008) p. 46–56.
14. Oulton J.A., The global nursing shortage: An overview of issues and actions. *Policy, Politics, and Nursing Practice* 7, 2006, (3 Suppl), p. 34S–39S.
15. *Psychologia Rozwoju człowieka*, red. J. Trempała, Warszawa, WN PWN, 2011.
16. Schulz D. P., Schulz S. E. *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy.*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2002.
17. Stompór-Świdorska J., Pracownicy 50+ w perspektywie 360 [stopni] na przykładzie oceny pielęgniarek, w: *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*. nr 8 (46), 2014, s. 171-181.
18. Sulek J., Korbiel-Pawlas M., Pawlas A., Ślusarz R., *Motywy i predyspozycje osób kształcących się w zawodzie pielęgniarstwa. Pielęgniarstwo XXI wieku*, nr 4 (17), 2006, s. 69–73.
19. Unruh L.Y., and Fottler M.D., Projections and trends in RN supply: What do they tell us
20. Watson R., Manthorpe J. and Andrews J., *Nursing over 50: Options, decisions and outcomes*, 2003, Retrieved from <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/783.asp> on 28 June 2006.
21. Whitbourne SK and Willis SL (Eds), *The baby boomers grow up: contemporary perspectives on midlife*. Matwah NJ: Erlbaum Associates, 2006



Dominik Adamek

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: dominik.adamek@us.edu.pl

Barbara Kozusznik

Zakład Zarządzania i Organizacji Szkoły Zarządzania Uniwersytetu Śląskiego
w Katowicach
E-mail: barbara.kozusznik@us.edu.pl

Anita Pollak

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: anita.pollak@us.edu.pl

Barbara Smorczevska

Szkoła Zarządzania Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: barbara.smorczewska@us.edu.pl

Mateusz Paliga

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: mateusz.paliga@us.edu.pl

Praktyki HR organizacji jako szansa
celowego rozwoju własnego
potencjału dla pracowników w różnym
wieku / *Organizational HR practices as
a chance of intentional development of individual
potential for different age workers*

Abstract

An employee isn't a passive recipient of HR practices, but their active creator and participant. This essay is about HR practices, understood not only as an organizational competence, but primarily as a chance for intentional development of personnel in different age groups.

It seems to be important because of demographical changes being observed, leading to coexistence of a few generations of workers in a present labour market. An intentional development of one's potential is understood as HRM crafting – taking active actions by employee in the field of perceived HR practices. The results cannot be the basis for considering the age of employees as an issue that differentiates the relationship between HR practices perception and HRM crafting.

Key words: HR practices; HRM crafting; personnel development; workers generations

1. WSTĘP

Starzenie się społeczeństwa jest faktem demograficznym w Europie. Warunki te tworzą nową sytuację, pełną zarówno możliwości, jak i wyzwań, bowiem mają one daleko idący wpływ na europejskie społeczeństwo i gospodarkę. Przewiduje się, że stosunek liczby osób niepracujących do osób pracujących wzrośnie z 1,32 w 2010 r. do 1,47 w 2030 r., przy czym szczególnym wyzwaniem dla adekwatności społecznej i stabilności finansowej systemów opieki społecznej będzie odsetek osób w wieku emerytalnym. Liczba ludności w wieku produkcyjnym ma się zmniejszyć i będzie w coraz większym stopniu obejmować starszych pracowników¹. Aby uniknąć ograniczenia potencjału wzrostu Europy, koniecznym będzie zwiększenie stopy zatrudnienia oraz wydłużenie życia zawodowego. Celem zintegrowanych działań krajów unijnych będzie: „(...) sprawić, że więcej osób będzie pracować oraz zapewnić, że będą one pracować bardziej wydajnie i dłużej, wraz ze wzrostem średniego trwania życia i lat zdrowego życia.” (Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 05.03.2014 : 10). Innymi słowy, praca będzie musiała być zrównoważona w ciągu całego życia człowieka (Eurofound 2015).

Niniejsze badanie dotyczy praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, rozumianych jako nie tylko jako kompetencja organizacji, ale przede wszystkim jako szansa celowego rozwoju własnego potencjału dla pracowników będących w różnym wieku. Intencjonalny rozwój indywidualnego potencjału zidentyfikowany został w niniejszym opracowaniu z *HRM crafting*, tj. podejmowaniem przez pracownika aktywnych działań na swoją rzecz w obrębie oddziaływań kadrowych. Analiza uzyskanych w badaniu wyników będzie wkładem do rozwoju idei zarządzania pracownikami zróżnicowanymi wiekowo.

2. PRAKTYKI ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI ORGANIZACJI JAKO SZANSA CELOWEGO ROZWOJU WŁASNEGO POTENCJAŁU DLA PRACOWNIKÓW

Zarządzanie zasobami ludzkimi jest współczesnym podejściem do realizacji funkcji personalnej w organizacji, dzięki której możliwe jest dostosowanie cech i kompetencji pracowników do strategii realizowanej przez organizację, przy jednoczesnym zapewnieniu zaspokajania potrzeb pracownika przy konkretnych warunkach zewnętrznych i wewnętrznych (Król 2006). Ukierunkowane na zasoby organizacji konkretne działania w obrębie planowania i podejmowania decyzji, organizowania, kierowania ludźmi i kontrolowania mają skutkować sprawnym i skutecznym realizowaniem celów organizacji (Griffin 2004). Praktyki HR organizacji rozumiane być mogą za to jako konkretne zastosowanie działań zarządzania zasobami ludzkimi. Stanowią one kompetencję organizacji, która wynikając z jej strategii, umożliwia zarówno zwiększanie organizacyjnej i pracowniczej efek-

¹ Obecnie w krajach EU liczba osób pracujących w wieku 50-64 lata jest poniżej wskaźnika dla osób pozostających w stanie zatrudnienia w przedziale wiekowym 29-45 lat. Dysproporcja ta przyczynia się po części do niezrealizowania na dzień dzisiejszy jednego z celów postawionych przez UE w Strategii Europa 2020, a mianowicie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75% (Eurofound 2014).

tywności (Paauwe 2009), jak również rozwój kapitału ludzkiego firmy, będąc równocześnie wyrazem norm i wartości promowanych w organizacji (Griffin op. cit.).

Analiza badań dotyczących praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji przeprowadzona Paauwego i Richardsona (1997), a następnie zrewidowana przez Paauwego (2009) stanowiła podstawę dla utworzenia klasyfikacji praktyk HR, zaproponowanej przez Boon, Den Hartog, Boseliego i Paauwego (2011). Klasyfikacja ta stała się zaś punktem wyjścia dla podziału praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, proponowanych przez zespół naukowców z Uniwersytetu w Walencji pod przewodnictwem J. M. Peiró.

Proponowana klasyfikacja dokonuje podziału praktyk HR na dwie grupy – praktyki skoncentrowane na kierownictwie oraz praktyki skoncentrowane na pracownikach.

Praktyki skoncentrowane na kierownictwie dotyczą działań podejmowanych przez organizacyjny management, których podmiotem są zatrudnieni pracownicy. W obrębie tej grupy wyróżnia się kategorie praktyk takie jak:

- szkolenie i rozwój – działania kierownictwa mające na celu szkolenie pracowników oraz stwarzanie możliwości ich rozwoju zawodowego,
- warunkowość wysokości wynagrodzenia i systemy nagradzania – uzależnianie wysokości wynagrodzenia i rodzaju premii od efektów pracy oraz obecność pakietów socjalnych,
- zarządzanie wydajnością – prowadzenie okresowej, sprawiedliwej i motywującej oceny pracy,
- staranna rekrutacja i selekcja – rzetelnie przygotowane procedury selekcyjne oraz możliwość awansu wewnętrznego.
- praktyki skoncentrowane na rozwiązaniu stosunku pracy – wsparcie podczas procesu przejścia na emeryturę oraz *outplacement* w przypadku redukcji zatrudnienia.

Praktyki HR skoncentrowane na pracownikach to rozwiązania o charakterze organizacyjnym, których podmiotem są pracownicy. Wśród nich autorzy wyróżniają kategorie (Boon et al., 2011; Peiró):

- dobry system płac – rozumiany jako konkurencyjne wynagrodzenie powyżej przeciętnego na zajmowanych przez pracowników stanowiskach, jak również atrakcyjny system dodatkowych gratyfikacji,
- polityka kontraktowania – sposób zatrudnienia, rodzaj umowy, gwarantujący stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia
- różnorodność i równowaga praca–dom – elastyczność czasu pracy i stawianych przed pracownikiem zadań.

Powyższe kategorie grupują działania organizacji, będące elementami otoczenia wewnętrznego organizacji, środowiskiem funkcjonowania zatrudnionych w niej pracowników (Griffin op. cit.). Odpowiednie wzajemne dopasowanie ich spotrzegania przez pracowników jako spełniających oczekiwania oraz komplemen-

tarnej oceny własnych możliwości sprostania wymaganiom organizacji, stanowią warunek identyfikowania się z organizacją (Czarnota-Bojarska 2010), poczucia dobrego dopasowania do pracy oraz, co szczególnie istotne z punktu widzenia podejmowanego tematu, stanowić może podstawę dla kreowania warunków, umożliwiających i wspomagających celowe działania pracowników w kierunku wykorzystania możliwości stwarzanych przez organizację dla rozwijania własnego potencjału (Boon et al. op. cit.). Powyższy wniosek stanowi uzasadnienie skoncentrowania zarówno badań, jak i refleksji teoretycznych na działaniach podejmowanych przez organizacje w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, rozpoznanie ich i diagnozowanie ich konsekwencji. Stanowi również argument za analizą nie tyle obiektywnie występujących działań organizacji, lecz oddziaływań subiektywnie spostrzeganych przez pracowników, jako że, jak wykazują wskazują badacze, to nie praktyki HR jako takie wpływają na wyniki organizacji, lecz ich spostrzeganie,

Praktyki HR uznać można za jedną z kompetencji organizacji, której odpowiednie wykreowanie zapewniać może spostrzeganie przez pracownika jednokierunkowości celów i wartości własnych i organizacji, dając podstawę dla budowania poczucia dopasowania i przywiązania (Czarnota-Bojarska op. cit.). Stanowią one również instrument stwarzania przestrzeni dla działań własnych pracowników, służących zarówno ich własnemu rozwojowi, jak i zwiększaniu efektywności organizacji (Boon et. al. op. cit.).

3. DZIAŁANIA PRACOWNIKÓW W KIERUNKU ROZWOJU WŁASNEGO POTENCJAŁU W OBRĘBIE DZIAŁAŃ KADROWYCH ORGANIZACJI

Mówiąc o oddziaływaniach HR-owych względem pracownika, dopuszczamy się pewnego uproszczenia myślowego. W tej perspektywie bowiem pracownik widziany jest jedynie jako „obiekt” oddziaływań. I rzeczywiście pracownik jest odbiorcą oddziaływań z zakresu zarządzania personelem, najczęściej nie będąc decydem w tym zakresie. Jednakże praktyka pokazuje nam, że pracownik nie jest pasywny, lecz proaktywny, bowiem przyjmuje i realizuje praktyki HR kierowane do niego, a także niejednokrotnie sam je inicjuje (Petrou, Demerouti i Schaufeli 2015: 2). Nie mamy wątpliwości, że każdy pracownik organizacji indywidualnie „przykrawa”, czyli modyfikuje w indywidualny sposób pracę zleconą mu do wykonania. Te inicjowane dobrowolnie przez pracownika zachowania typu: poszukiwanie zasobów i wyzwań, obniżanie wymagań, rozwijanie umiejętności, przyznawanie sobie większej autonomii, u których podłoża leży regulacja własnej motywacji i poziomu energii, nazywamy w języku angielskim *job crafting* i ujmujemy je ogólnie, jako przekształcanie specyficznych aspektów pracy przez pracowników w celu poprawy warunków pracy (Petrou, Demerouti i Schaufeli 2015 : 2; Demerouti, Bakker i Halbesleben 2015: 1).

Wyłaniając praktyki zarządzania zasobami ludzkimi jako kategorię odrębną od charakterystyk pracy, zespół Peiró postanowił ekstrapolować założenia *job crafting* na praktyki HR organizacji, tworząc zmienną *HRM crafting*, Analogicznie do modyfikowania pewnych aspektów pracy przez pracownika, w przypadku tym mówi

się o podejmowaniu przez niego aktywnych działań na swoją rzecz w obrębie oddziaływań kadrowych. *HRM crafting* oznacza inicjowane przez pracownika zachowania mające na celu uruchomienie, bądź modyfikację pewnych aspektów praktyk HR, według własnych motywów i zainteresowań w celu optymalizacji własnych warunków pracy, realizowania własnych potrzeb, przy jednocześnie możliwym proorganizacyjnym charakterze tych zachowań.

4. PROCEDURA BADANIA I CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od marca do października 2014 roku na Górnym Śląsku. Badanie miało charakter kwestionariuszowy i zostało przeprowadzone w siedzibach firm, biorących w nim udział. Uczestnictwo w badaniu miało charakter dobrowolny.

Analizie poddano wyniki 123 pracowników umysłowych (w głównej mierze administracji biurowej) dziewięciu przedsiębiorstw i instytucji różnej wielkości (m.in. kopalnie, Poczta Polska, Uniwersytet Śląski, biuro architektoniczne, restauracje).

Charakterystykę próby badawczej pod względem wieku i płci przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1 Struktura próby badawczej ze względu na wiek i płeć

| | Płeć | | Liczebność ogółem |
|-------------------|---------|-----------|-------------------|
| | Kobiety | Mężczyźni | % |
| < 35 lat | 16 | 7 | 23 18,70% |
| 35 – 50 lat | 54 | 16 | 70 56,90% |
| 50 < lat | 24 | 6 | 30 24,40% |
| Liczebność ogółem | 94 | 29 | 123 |
| % | 76,40% | 23,60% | 100% |

Choć grupy wiekowe poddane badaniu nie są równo liczne, można uznać iż oddają proporcję liczebności charakterystyczną dla pracowników funkcjonujących na rynku pracy. Struktura płci oddaje zaś stan zatrudnienia pracowników administracji biurowej.

5. METODY BADAWCZE

Przeprowadzone badanie miało charakter kwestionariuszowy. Badani ustosunkowywali się do twierdzeń za pomocą pięciostopniowej skali Likerta. W skład baterii weszły narzędzia do pomiaru percepcji praktyk HR organizacji oraz *HRM crafting*.

Badanie percepcji praktyk zarządzania zasobami ludzkimi zostało wykonane za pomocą kwestionariusza zaproponowanego przez Boon, Den Hartog, Boseliego i Paauwego (2011), w wersji zrewidowanej przez Peiró w ramach działań projektowych.

Kwestionariusz składa się z dwudziestu czterech pozycji dotyczących percepcji występowania praktyk HR w zatrudniającej badanego organizacji, każdej ocenianej na pięciostopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznacza *organizacja w ogóle nie oferuje*, a 5 *organizacja oferuje w bardzo dużym stopniu*. Pozycje testowe grupowane są w dwie skale, z których każda dzieli się na kolejne podskale.

W skali Praktyki skoncentrowane na kierownictwie wyróżnione zostały podskale: szkolenie i rozwój, warunkowość wysokości wynagrodzenia i systemy nagradzania, zarządzanie wydajnością, staranna rekrutacja i selekcja oraz praktyki skoncentrowane na rozwiązaniu stosunku pracy. Wyniki dla poszczególnych podskal i całej skali oblicza się poprzez wyciągnięcie średniej arytmetycznej z ustosunkowań badanego do twierdzeń obejmowanych daną skalą.

W skali Praktyki skoncentrowane na pracowniku wyróżnia się podskale: dobry system płac, polityka kontraktowania oraz różnorodność i równowaga pracądom. Wynik w podskalach i całej skali otrzymuje się poprzez obliczenie średniej arytmetycznej z udzielonych przez badanego odpowiedzi na twierdzenia zawarte w danej skali.

Analiza rzetelności narzędzia została przeprowadzona poprzez obliczenie współczynnika Alfa Cronbacha, którego wartość wynosi 0,92.

Kwestionariusz do pomiaru *HRM craftingu* został stworzony przez zespół Peiró, na podstawie analizy narzędzia do pomiaru *Job craftingu* autorstwa Tims, Bakker i Derksa (2011) i ekstrapolowania zawartych w nim twierdzeń na praktyki zarządzania zasobami ludzkimi organizacji.

Narzędzie składa się z dziewięciu pozycji testowych, do których badany ustosunkowuje się przy pomocy pięciostopniowej skali Likerta, gdzie 1 oznacza *nigdy*, a 5 *zawsze*. Poszczególne itemy kwestionariusza dotyczą spostrzegania przez pracownika własnego działania w obrębie praktyk HR w zatrudniającej go organizacji.

Wynik ogólny kwestionariusza stanowi średnia arytmetyczna wyłoniąca z odpowiedzi na poszczególne pozycje testowe.

Rzetelność narzędzia została sprawdzona poprzez obliczenie współczynnika Alfa Cronbacha, który wynosi 0,82.

6. WYNIKI BADANIA

W badaniu postanowiono zweryfikować związki pomiędzy percepcją stosowania praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, a deklarowanym wykazywaniem działań *craftingowych* w ich obrębie przez pracowników.

Jako, że zarówno spostrzeganie praktyk HR jak i HRM *crafting* nie przyjmują rozkładu zgodnego z rozkładem normalnym (test normalności Shapiro-Wilka - $p < 0,05$), siłę związku pomiędzy percepcją praktyk zarządzania zasobami ludzkimi organizacji a HRM *craftingiem* sprawdzono za pomocą współczynnika korelacji rang Spearmana.

Analizy rozpoczęto od sprawdzenia siły związku badanymi zmiennymi, z uwzględnieniem podziału na kategorie wiekowe, czego wyniki prezentują tabele 2 i 3.

Tabela 2 Korelacje rang Spearman'a pomiędzy percepcją praktyk HR skoncentrowanych na kierownictwie a HRM *crafting* z podziałem na grupy względem wieku

| | HRM crafting (< 35) | HRM crafting ($35 - 50$) | HRM crafting ($50 <$) |
|---|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Szkolenie i rozwój | 0,21 | 0,15 | 0,26 |
| Warunkowość wysokości wynagrodzenia i systemy nagradzania | 0,45* | 0,17 | 0,24 |
| Zarządzanie wydajnością | 0,36 | 0,21 | 0,05 |
| Staranna rekrutacja i selekcja | 0,57** | 0,24* | 0,37* |
| Praktyki skoncentrowane na rozwiązaniu stosunku pracy | 0,49* | 0,16 | 0,30 |
| Praktyki skoncentrowane na kierownictwie | 0,37 | 0,18 | 0,36 |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Zestawienia pokazują siłę badanych związków w przy podziale na grupy wiekowe. W tabelach widoczne są istotne statystycznie związki pomiędzy percepcją praktyk HR a HRM *craftingiem*. Zdecydowano się na poddanie wykazanych korelacji testowi istotności różnic pomiędzy dwoma współczynnikami korelacji, aby sprawdzić, czy różnice w zakresie siły związków pomiędzy zmiennymi w różnych grupach wiekowych są istotne statystycznie.

Tabela 3 Korelacje rang Spearman'a pomiędzy percepcją praktyk HR skoncentrowanych na pracowniku a HRM crafting

| | HRM crafting (< 35) | HRM crafting (35 - 50) | HRM crafting (50 <) |
|--|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Dobry system płac | 0,41 | 0,14 | 0,18 |
| Polityka kontraktowania | 0,46* | 0,05 | 0,05 |
| Różnorodność i równowaga praca-dom | 0,19 | 0,16 | 0,50** |
| Praktyki skoncentrowane na pracowniku | 0,43* | 0,14 | 0,35 |

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Wykonana analiza ukazała, iż widoczne w tabelach różnice w sile korelacji pomiędzy tymi samymi parami zmiennych w przypadku różnych grup wiekowych są nieistotne statystycznie (test istotności różnic pomiędzy współczynnikami korelacji we wszystkich przypadkach skutkuje wynikiem $p > 0,05$). Pozorne różnice występować mogą z racji znacznej różnicy w wielkości badanych prób, bądź też braku interakcji badanych zmiennych z wiekiem w oczekiwanym zakresie. Wyniki te odczytać można jako sugestię, iż najbardziej trafna będzie interpretacja współczynników korelacji w zakresie badanych zmiennych dla całej badanej populacji, bez podziału na grupy wiekowe.

Tabela 4 Korelacje rang Spearman'a pomiędzy percepcją praktyk HR skoncentrowanych na kierownictwie a HRM crafting

| | Szkolenie i rozwój | Warunkowość wysokości wynagrodzenia i systemy nagradzania | Zarządzanie wydajnością | Staranna rekrutacja i selekcja | Praktyki skoncentrowane na rozwiązaniu stosunku pracy | Praktyki skoncentrowane na kierownictwie |
|-----------------|-----------------------|---|----------------------------|--------------------------------------|---|--|
| HRM crafting | 0,27** | 0,22** | 0,19* | 0,38*** | 0,28** | 0,30*** |

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

Analiza korelacji wskazuje na umiarkowanie silne, istotne statystycznie związki *HRM craftingu* z percepcją praktyk zarządzania zasobami ludzkimi skoncentrowanymi na kierownictwie. Najsilniejsze związki dotyczą rzetelności procedur rekrutacyjnych i selekcyjnych, wraz z możliwością wewnętrznych awansów w organizacji oraz praktyk skoncentrowanych na rozwiązaniu stosunku. Słabsze związki *HRM craftingu* odnotowano w przypadku uzależniania płac od efektywności oraz środków zarządzania wydajnością.

Tabela 5 Korelacje rang Spearman'a pomiędzy percepcją praktyk HR skoncentrowanych na pracowniku a HRM crafting.

| | Dobry system płac | Polityka kontraktowania | Różnorodność i równowaga praca-dom | Praktyki skoncentrowane na pracowniku |
|--------------|-------------------|-------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| HRM crafting | 0,22* | 0,16 | 0,32*** | 0,29*** |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Analiza związków percepcji występowania praktyk HR skoncentrowanych na pracowniku z działaniami ukierunkowanymi *craftingowymi* pokazała umiarkowanie silne związki pomiędzy *HRM craftingiem*, a różnorodnością wykonywanych działań, elastycznością czasu pracy i zrównoważeniem praca-dom. Mniejsze znaczenie zdaje się mieć dobry system płac. Nie potwierdzono związków *HRM craftingu* ze sposobami kontraktowania w organizacji, rozumianymi jako rodzaj umowy o zatrudnienie.

7. DYSKUSJA

„Przykrawanie” praktyk HR wydaje się w oczywisty sposób wiązać z percepcją tychże praktyk w organizacji. Ogólnym wnioskiem płynącym z badania jest istotny pozytywny związek pomiędzy badanymi zmiennymi - im praktyki HR-owe oceniane są przez pracowników jako bardziej: staranne, profesjonalne, sprawiedliwe czy korzystne, tym więcej wykazują oni zachowań *craftingowych*. Inicjowanie przez pracownika zachowań mających na celu uruchomienie, bądź modyfikację pewnych aspektów praktyk HR, według własnych motywów i zainteresowań w celu optymalizacji własnych warunków pracy i realizowania własnych potrzeb (przy utrzymaniu ich proorganizacyjnego charakteru), najsilniej związane jest z pozytywną oceną procedur selekcyjnych i możliwościami awansu wewnętrznego. Wiązać się może z wzmocnieniem podejmowanych działań również motywacją wewnętrzną - możliwością rozwoju kariery w obrębie organizacji.

Silne związki *HRM craftingu* pojawiają się również w relacji z różnorodnością zadań, elastycznością pracy i równowagą praca - dom. Korelacje te popierać mogą tezę o konieczności równoważenia życia zawodowego i prywatnego dla wykazania przez człowieka pełni potencjału w pracy. Elastyczna praca zapewniać może również przestrzeń dla działań *craftingowych*.

Biorąc pod uwagę funkcjonowanie dzisiejszego rynku pracy, jak również stopę bezrobocia, szczególnie istotny dla praktyki zarządzania zasobami ludzkimi jest związek *HRM craftingu* z praktykami skoncentrowanymi na rozwiązaniu stosunku pracy. Niezależnie od wieku, działania te wiążą się istotnie pozytywnie z organizacyjną proaktywnością pracowników. Związek ten wynikać może z prawdopodobnej percepcji zaspokajania przez organizację pracowniczej potrzeby bezpieczeństwa - w niestabilnych warunkach zatrudnienia, przy perspektywie

długotrwałego bezrobocia, człowiek spostrzega swoje miejsce pracy jako źródło wsparcia w kryzysie, które zapewni mu pomoc w adaptacji do nowych warunków, jak również wesprze w działaniach umożliwiających wyjście z impasu. Przekonanie takie sprzyjać może swobodzie wykonywania działań craftingowych w organizacji przez pracowników mogących zostać narażonymi na utratę pracy.

W kontekście zachowań typu *HRM crafting* wiek okazał się być zmienną nie różnicującą pracowników w sposób istotny. Prawdopodobnie właściwości osobowości pracownika, jego sytuacja psychofizyczna oraz ilość i jakość doświadczanych praktyk HRM będą miały większe znaczenie dla jego proaktywnych zachowań w obrębie tychże praktyk, niż ilość lat wynikających z jego metryki. Fakt ten może również przemawiać za brakiem istotnych różnic pomiędzy współczynnikami korelacji pomiędzy dwiema zmiennymi w różnych grupach wiekowych.

Wyniki zaprezentowanego badania wzmocniają ogólne przekonanie o konieczności promowania dobrych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania różnorodnością. Podkreślić należy jednak, iż istotne wydaje się być skupianie się nie jedynie na zróżnicowaniu wiekowym pracowników, lecz na różnicach indywidualnych między nimi (w zakresie cech osobowości, właściwości temperamentu, potencjału intelektualnego, czy też, co wydaje się w przypadku prezentowanych badań najbardziej istotne, rodzaju motywacji, którym pracownik się kieruje). Uzyskane wyniki pozwalają na podkreślenie wagi praktyk zarządzania zasobami ludzkimi organizacji dla stwarzania warunków umożliwiających pracownikom aktywne działania, przynoszące korzyść zarówno im samym, jak i organizacji.

8. PODSUMOWANIE

Zmiany demograficzne dotyczące społeczeństwa wymuszają na ludziach i organizacjach nieustanną adaptację do niestabilnych warunków otoczenia. Fakt ten wskazuje na konieczność wzajemnego wzmocnienia potencjału człowieka i organizacji, w kierunku zwiększania zasobów i efektywności. Ukazane badania wskazują, że środkiem zapewniającym możliwość rozwoju zarówno człowieka, jak i jego miejsca pracy, mogą być praktyki zarządzania zasobami ludzkimi organizacji.

LITERATURA

1. Baran M., Klos M., Pokolenie Y - prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami, „Marketing i Rynek” nr 5, 2014, s. 923–929.
2. Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., Paauwe, J., The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person–organisation and person–job fit, „The International Journal of Human Resource Management”, No. 1, January 2011, p. 138–162.
3. Czarnota-Bojarska, J., Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna, Warszawa 2010.
4. Demerouti, E., Bakker, A. B., Halbesleben, J. R. B., Productive and Counterproductive Job Crafting: A Daily Diary Study, „Journal of Occupational Health Psychology”, Advance online publication, 2015, March 23.
5. Griffin, R. W., Podstawy zarządzania organizacjami, Warszawa 2004.

6. Król, H., Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, w: Zarządzanie zasobami ludzkimi, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Warszawa 2006.
7. Paauwe, J., HRM and Performance: Achievements, Methodological Issues and Prospects, „Journal of Management Studies”, No.1, January 2009.
8. Paauwe, J., Richardson, R. Introduction, „The International Journal of Human Resource Management”, No. 3, June 1997.
9. Petrou, P., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance, „Journal of Occupational Health Psychology” advance online publication, 2015 March 23.
10. Wilczyński P., Druga wojna emerytalna, „Tygodnik Powszechny” nr 25, 2015, s. 24–26.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE

PUBLIKACJE ELEKTRONICZNE:

1. Eurofound, Sustainable work over the life course – Concept paper, opublikowany 19.06.2015, , 23.06.2015. Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 05.3.2014, , 23.06.2015.
2. Eurofund, Eurofound Yearbook 2014 – Living and Working in Europe, opublikowany 26.05.2015, , 23.06.2015.

STRONY INTERNETOWE:

1. www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained, , 23.06.2015.

Badania zostały przeprowadzone w ramach projektu Sustainable Well being (BELASOS), Ministry of Economy and Competitiveness, PSI2012-36557, Spain; Universitat de Valencia, Research Institute on Human Resources Psychology, Organizational Development and Quality of Work Life



Anita Pollak

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: anita.pollak@us.edu.pl

Małgorzata Chrupała-Pniak

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: malgorzata.chrupala-pniak@us.edu.pl

Monika Sulimowska-Formowicz

Zakład Zarządzania i Organizacji Szkoły Zarządzania
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: monika.sulimowska-formowicz@us.edu.pl

Barbara Kozusznik

Zakład Zarządzania i Organizacji Szkoły Zarządzania
Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: barbara.kozusznik@us.edu.pl

Patrycja Rudnicka

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach
E-mail: patrycja.rudnicka@us.edu.pl

Różnice pokoleniowe w zakresie
postrzegania regulacji wpływu
w zespole pracowniczym – raport
z badań / *Generational differences
in perceptions of the influence within employee
team. Research report*

Abstract

The paper focuses on issues of the influence regulation in organizational teams. Lewin's Field Theory (1951) and Kozusznik's deinfluencing (DEI) concept (Kozusznik, 1996, 2005) serve as a theoretical basis for the explanation of influence regulation. The aim of our research is to present how the generational affiliation differentiate the perception of the influence in the organizational teams. The sample consist of 975 employees from 250 randomly selected Polish organizations in various industries. Results of statistical analysis confirmed differences in the location of the influence source between employees of different ages. The diagnosis of generational differences in influence perception might be helpful for managing employees in mixed-age teams.

Keywords: team; generation; influence regulation; deinfluencing

1. WSTĘP

Różnice pokoleniowe w miejscu pracy i ich ewentualne konsekwencje stanowią popularny przedmiot dyskusji praktyków organizacji, badaczy i publicystów od kilku dekad. Wraz z pojawieniem się tzw. pokolenia Milenium nastąpił dynamiczny wzrost publikacji opisujących postawy wobec pracy, wartości czy zachowania organizacyjne pracowników należących do różnych pokoleń i wynikające z nich zmiany w obszarach kierowania i zarządzania. Jedną z propozycji ujęcia zarządzania pracownikami w różnym wieku jest wykorzystanie koncepcji regulacji wpływu w zespole w celu zwiększenia efektywności pracy zespołu i organizacji. Regulacja wpływu traktowana jest jako działanie, które przyczynia się do pełnego wykorzystania możliwości poszczególnych elementów zespołu, czyli kierownika, każdej z jednostek i grupy jako całości (por. Lewin 1951; za: Kożusznik 2005).

2. FUNKCJONOWANIE POKOLEŃ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

Pokolenie to grupa ludzi, którzy ze względu na czas urodzenia dzielą wspólne doświadczenia nabywane w ciągu życia, które w konsekwencji determinują podobieństwa w zakresie postaw, przekonań i zachowań (Deal et al. 2013). Wspólny historyczny i społeczno-kulturowy kontekst funkcjonowania grupy ludzi należącej do danej generacji prowadzi do poczucia wspólnoty (Lyons, Kuron 2013) i wykształcenia pamięci zbiorowej (Schuman, Scott 1989). Pokolenie jest reprezentowane obiektywnie przez kohortę demograficzną, obserwowaną jako grupa osób doświadczających tych samych zdarzeń w tych samych okresach czasu (Lyons, Kuron 2013). Aktualnie na rynku pracy obserwować można współwystępowanie następujących pokoleń:

- Baby Boomers – osoby urodzone w okresie po II Wojnie Światowej w latach 1945-1964;
- Pokolenie X – osoby urodzone w drugiej połowie lat 60-tych, czyli w przedziale od 1965 do 1980;
- Pokolenie Y/Millenium – osoby urodzone na przełomie lat 80-tych i 90-tych, w latach 1981-2000 (Twenge 2010).

Badania różnic pokoleniowych prowadzone są przede wszystkim przez badaczy z USA i Europy Zachodniej. Do najczęściej podejmowanych tematów badawczych należą: postawy wobec pracy (Costanza et al. 2012), wartości związane z pracą (Parry, Urwin 2011), motywacja do pracy (Deal et al. 2013), przywiązanie organizacyjne (Davis, Pawlowski, Houston 2006), satysfakcja z pracy (Kowske, Rasch, Wiley 2010), kompetencje przywódcze (Gentry et al. 2011), równowaga praca-życie (Gentry et al. 2011), preferencje dotyczące pracy w zespole (Beutell, Wittig-Berman 2008). W Polsce tematyka ta została poruszona w ostatnich latach w kontekście jakości życia (Sirias, Karp, Brotherton 2007) oraz badań dotyczących kariery zawodowej pracowników pokolenia X i Y (Mróz et al. 2014). W badaniach dominuje nurt eksploracyjny, a przeprowadzone metaanalizy nie pozwalają na wyprowadzenie jednoznacznych wniosków i charakterystyk pokoleń (Smol-

bik-Jęczmień 2013). Zagadnienia postrzegania regulacji wpływu w zespole przez pracowników z różnych grup wiekowych nie były dotychczas badane, co stanowi naszym zdaniem uzasadnienie podjęcia badań w celu uzupełnienia luki w omawianym zakresie.

3. POSTRZEGANIE WPLYWU W ZESPOLE

Punktem wyjścia do podejmowanych analiz jest teoria pola Lewina (1951; Lee-Chai, Bargh 2009; Piotrowski, Koźmiński 2002; Griffin 1998) w ramach której, zespół pracowniczy ujmuje się jako teren gry o wpływ. Ta naturalna walka toczy się pomiędzy trzema zidentyfikowanymi źródłami wpływu: kierownikiem, zespołem oraz jednostką i dotyczy sposobu realizacji celów wspólnych. Wpływ kierownika opiera się przede wszystkim na przekazanych mu przez organizację uprawnieniach (władza formalna). Jednostka posiada wpływ z racji szczególnej pozycji w zespole lub posiadania specyficznych kompetencji (wpływ indywidualny). Wyjaśnienie terminu wpływ zespołu wymaga przedstawienia pojęcia podmiotowości zespołu wprowadzonego do literatury przedmiotu przez Kożusznik (1996). Jej zdaniem, zespół charakteryzuje się swoją podmiotowością, która stanowi unikalną kompozycję jego własności, analogicznie do osobowości jednostki. Zespół o silnej podmiotowości posiada własne normy i cechuje się spójnością wewnętrzną, a cechy te decydują o sile jego wpływu.

Codzienne funkcjonowanie zespołu (kierownika, jednostek i zespołu jako całości) wyznacza wypadkowa dwóch rodzajów sił: napędowych i hamujących. Wyrazem współistnienia przeciwstawnych sił są na przykład sprzeczne tendencje w zachowaniu jednostki polegające na przejawianiu aktywności własnej, kreatywności obok konieczności podporządkowania się z uwagi na wyznaczone przez organizację cele i strategię ich osiągnięcia.

Wymóg dostosowania się zmian we współczesnych organizacjach wiąże się ze stałą regulacją sposobów działania. Jedną z propozycji realizacji tego zadania jest koncepcja regulacji wpływu i deinfluentyzacji Kożusznik (1996, 2005). Zakłada ona, że w zespole pracowniczym zachodzi świadoma regulacja bądź redukcja własnego wpływu społecznego w sytuacji, w której wpływ społeczny innych osób (bądź zespołów) jest bardziej adekwatny do wymagań stawianych w organizacji. Celem regulacji wpływów jest przekazanie wpływu do miejsca, które posiada największe zasoby potrzebne do realizacji zadania. Dzięki temu możliwe jest pełne wykorzystanie kapitału wiedzy i umiejętności członków zespołu i organizacji (por. Argyris 1976; Bass 1998; Deci 1975; Neustadt 1990).

Wskazuje się na dwie kategorie regulacji wpływu, poprzez redukcję własnego znaczenia (RZ) oraz udostępnianie przestrzeni innym (UPI) (Kożusznik 2005). Redukcja własnego znaczenia dotyczy sytuacji, gdy jednostka powstrzymuje się od przerywania, komentowania, blokowania aktywności innych, wierzy, że dalsze działanie jednostki przyniesie rozwiązanie problemu i będzie korzystne dla realizacji zadania lub rozwoju jednostki. Udostępnianie przestrzeni innym polega na wzmocnieniu innej osoby w prowadzonym działaniu, wyrażaniu dbałości o wynik jej pracy, głównie poprzez zachowania ukierunkowane na poprawę wa-

runków i sposobu komunikowania się: chronienie przed atakami werbalnymi, aktywne słuchanie, umiejętność angażowania wszystkich członków zespołu w dyskusję, zapobieganie dominacji jednostek nad grupą, bez odrzucania ich.

Osoby osiągające wysokie wyniki w zakresie regulacji wpływu i deinfluencyzacji, charakteryzują się umiejętnością dostrzegania znaczenia innych osób (rozpoznanie alternatywnych źródeł wpływu) i oceny efektywności stosowanych taktyk wpływu. Ocena źródeł wpływu i efektywności taktyk wpływu jest podstawą do podjęcia decyzji o rezygnacji ze stosowania danej taktyki, jako nieadekwatnej lub niewystarczającej i przekazaniu wpływu innej osobie, zgodnie z wymaganiami sytuacji. Zgodnie z koncepcją Kożusznik osoba z wysokim DEI potrafi pomniejszyć własne znaczenie, czyli zredukować własny wpływ.

4. METODA

4.1 OSOBY BADANE

Badania zostały przeprowadzone w ramach projektu zatytułowanego Kompetencja relacyjna jako determinanta wydajności i skuteczności relacji międzyorganizacyjnych finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, nr decyzji DEC-2012/05/B/HS4/03635 pod kierownictwem Sulimowskiej-Formowicz. Próba objęła 975 osób pracujących w 250 średnich i dużych przedsiębiorstwach z branży produkcyjnej i usługowej, które dobrano w ramach ogólnopolskiej próby losowej. Tabela 1 przedstawia strukturę płci oraz przynależność pokoleniową w badanej grupie.

Tabela 1 Struktura płci i wieku w badanej grupie (N = 975)

| Zmienna | Częstość | % |
|---------------------------|----------|------|
| Płeć | | |
| mężczyzna | 689 | 70,7 |
| kobieta | 285 | 29,2 |
| brak danych | 1 | 0,1 |
| Przynależność pokoleniowa | | |
| Y | 361 | 37 |
| X | 535 | 54,9 |
| Baby Boomers | 69 | 7,1 |
| brak danych | 10 | 1 |

4.2 ZASTOSOWANE NARZĘDZIA

W badaniach wykorzystano kwestionariusz DEI autorstwa Barbary Kożusznik. Kwestionariusz DEI to skala samoopisowa składająca się z trzech części, każda po 12 itemów. Pierwsza część zawiera stwierdzenia opisujące postrzeganie przez pracownika regulacji wpływu kierownika (skala DEI-K), druga – zespołu (DEI-Z) i trzecia – własnego wpływu jednostkowego w roli członka zespołu (DEI-J). Odpowiedzi udzielane są na pięciostopniowej skali od 1 – *nigdy* do 5 – *zawsze*. Wynik ogólny w skali stanowi suma punktów; im jest wyższy, tym wyższy poziom regulacji wpływu i deinfluencyzacji. Zakres wyników surowych wynosi od 12 do 60. W każdej skali istnieje możliwość obliczenia wyniku dla wymiaru redukcji

znaczenia (podskala RZ) i udostępniania przestrzeni innym (podskala UPI). Każda z podskal składa się z 6 pozycji. Im wyższy wynik, tym wyższy poziom redukcji znaczenia lub udostępniania przestrzeni innym.

Analiza rzetelności skali DEI przeprowadzona przy użyciu współczynnika alfa Cronbacha pozwala uznać, że wykorzystywane narzędzie jest wewnętrznie spójne i może być wykorzystywane w dalszych badaniach. Współczynniki alfa Cronbacha poszczególnych podskal mieszczą się w przedziale od 0,76 dla podskali DEI-J RZ (redukcja znaczenia) do 0,91 dla podskali DEI-K RZ, co stanowi wartość satysfakcjonującą.

Tabela 2 zawiera współczynniki alfa Cronbacha rzetelności podskal DEI i sześciu czynników opisujących kategorie regulacji (DEI-K RZ i UPI, DEI-Z RZ i UPI, DEI-J RZ i UPI).

Tabela 2 Analiza rzetelności podskal DEI i sześciu czynników opisujących kategorie regulacji

| Podskala | Nazwa | α | N itemów |
|-----------|----------------------------------|----------|----------|
| DEI-K | regulacja wpływu kierownika | 0,930 | 12 |
| DEI-K RZ | wymiar redukcji znaczenia | 0,905 | 6 |
| DEI-K UPI | wymiar udostępniania przestrzeni | 0,894 | 6 |
| DEI-Z | regulacja wpływu zespołu | 0,877 | 12 |
| DEI-Z RZ | wymiar redukcji znaczenia | 0,811 | 6 |
| DEI-Z UPI | wymiar udostępniania przestrzeni | 0,826 | 6 |
| DEI-J | regulacja wpływu pracownika | 0,883 | 12 |
| DEI-J RZ | wymiar redukcji znaczenia | 0,762 | 6 |
| DEI-J UPI | wymiar udostępniania przestrzeni | 0,889 | 6 |

4.3 PROCEDURA BADANIA

Badania prowadzone były metodą kwestionariuszową. Badania składały się z dwóch części – ekonomicznej, skierowanej do menedżerów i decydentów zajmujących się kooperacją międzyorganizacyjną oraz psychologicznej – adresowanej do ich podwładnych w zespołach odpowiedzialnych za realizację kooperacji (N = 975). Prezentowane analizy przeprowadzone zostały na danych pochodzących z części psychologicznej projektu. Analizy statystyczne zostały przeprowadzone przy pomocy pakietu SPSS ver. 22.

5. WYNIKI

Statystyki opisowe DEI i podskal dla całej próby i w podziale na pokolenia ($n_Y = 361$, $n_X = 535$, $n_{BB} = 69$) prezentuje Tabela 3.

Tabela 3 Statystyki opisowe DEI i podskal dla całej próby ($N = 975$) i w podziale na pokolenia ($n_Y = 361$, $n_X = 535$, $n_{BB} = 69$)

| | DEI-K | | DEI-Z | | DEI-J | |
|--------------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | M | SD | M | SD | M | SD |
| Cała próba | 37,46 | 9,63 | 41,98 | 6,21 | 47,32 | 8,87 |
| Y | 40,34 | 9,63 | 43,04 | 6,89 | 47,50 | 7,83 |
| X | 36,20 | 9,26 | 41,25 | 5,80 | 46,69 | 9,59 |
| Baby Boomers | 32,68 | 7,95 | 41,98 | 4,72 | 51,43 | 7,41 |

Analiza różnic w zakresie percepcji źródła regulacji wpływu w zespole przez poszczególne pokolenia przeprowadzona została przy pomocy testu Kruskala-Wallis, analizy *post hoc* wykonano przy pomocy testu U Manna-Whitneya z zastosowaniem poprawki Bonferroniego dla wartości p w celu kontroli błędów I typu.

Potwierdzone zostały istotne różnice pomiędzy pokoleniami w zakresie postrzeganego źródła regulacji wpływu w odniesieniu do percepcji wpływu kierownika (DEI-K), $\chi^2(2) = 62,66$, $p < 0,001$, percepcji wpływu zespołu (DEI-Z), $\chi^2(2) = 14,85$, $p = 0,001$ oraz percepcji wpływu jednostki (DEI-J) $\chi^2(2) = 20,40$, $p < 0,001$.

Szczegółowa analiza różnic pomiędzy parami pokoleń potwierdziła, że wyniki pokolenia Y w sposób istotny statystycznie różnią się od wyników pozostałych grup w odniesieniu do percepcji wpływu kierownika (DEI-K), który oceniany jest jako wyższy ($Mdn_Y = 42$) niż w pozostałych grupach ($Mdn_X = 36$; $Mdn_{BB} = 32$), $U = 72253$, $p < 0,001$, $r = -0,20$.

Percepcja wpływu zespołu (DEI-Z) jest najniższa w pokoleniu X ($Mdn_X = 41$), które różni się w tym zakresie od pokolenia Y ($Mdn_Y = 43$), $U = 82107$, $p < 0,001$, $r = -0,12$.

Percepcja wpływu własnego (DEI-J) jest najwyższa w pokoleniu Baby Boomers ($Mdn_{BB} = 53$), którego wyniki są istotnie statystycznie wyższe niż wyniki pokolenia X ($Mdn_X = 48$), $U = 12477$, $p < 0,001$, $r = -0,14$ i pokolenia Y ($Mdn_Y = 43$), $U = 8532$, $p < 0,001$, $r = -0,13$.

Kolejnym krokiem była analiza różnic w zakresie postrzeganych kategorii wpływu, a więc redukcji własnego znaczenia (RZ) oraz udostępniania przestrzeni innym (UPI) w odniesieniu do wpływu kierownika (DEI-K), zespołu (DEI-Z) oraz jednostki (DEI-J). Tabela 4 przedstawia statystyki opisowe DEI i czynników RZ i UPI dla całej próby ($N = 975$) i w podziale na pokolenia ($n_Y = 361$, $n_X = 535$, $n_{BB} = 69$).

Tabela 4 Statystyki opisowe DEI i kategorii wpływu RZ i UPI dla całej próby ($N = 975$) i w podziale na pokolenia ($n_Y = 361$, $n_X = 535$, $n_{BB} = 69$)

| | DEI-K | | | | DEI-Z | | | | DEI-J | | | |
|--------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | RZ | | UPI | | RZ | | UPI | | RZ | | UPI | |
| | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| Cała próba | 18,52 | 5,46 | 18,95 | 4,99 | 20,97 | 3,38 | 21,02 | 3,52 | 23,53 | 4,93 | 23,79 | 4,84 |
| Y | 19,98 | 5,33 | 20,37 | 5,10 | 21,36 | 3,62 | 21,68 | 3,87 | 23,52 | 4,25 | 23,98 | 4,46 |
| X | 17,84 | 5,43 | 18,36 | 4,72 | 20,72 | 3,29 | 20,53 | 3,29 | 23,33 | 5,42 | 23,36 | 5,12 |
| Baby Boomers | 16,41 | 4,44 | 16,27 | 4,17 | 20,84 | 2,64 | 21,14 | 2,76 | 25,32 | 4,19 | 26,11 | 3,85 |

Także na tym poziomie analizy potwierdzone zostały różnice w zakresie postrzeganych kategorii regulacji wpływu poprzez redukcję znaczenia (RZ) lub udostępnianie przestrzeni innym (UPI) w odniesieniu do percepcji wpływu kierownika (DEI-K RZ), $\chi^2(2) = 47,71$, $p < 0,001$, (DEI UPI) $\chi^2(2) = 63,31$, $p < 0,001$, percepcji wpływu zespołu (DEI-Z RZ), $\chi^2(2) = 7,69$, $p = 0,021$, (DEI UPI) $\chi^2(2) = 19,51$, $p < 0,001$ oraz percepcji wpływu jednostki (DEI-J RZ), $\chi^2(2) = 13,21$, $p = 0,001$, DEI-J UPI $\chi^2(2) = 21,68$, $p < 0,001$.

W odniesieniu do kategorii regulacji wpływu kierownika wyniki pokolenia Y ($Mdn_{DEI-KRZ} = 21$; $Mdn_{DEI-KUPI} = 21$) w sposób istotny statystycznie różnią się od wyników pokolenia X ($Mdn_{DEI-KRZ} = 17$), $U = 74245$, $p < 0,001$, $r = -0,19$, ($Mdn_{DEI-KUPI} = 18$), $U = 73841,5$, $p < 0,001$, $r = -0,19$, a także pokolenia Baby Boomers ($Mdn_{DEI-KRZ} = 17$), $U = 7374,5$, $p < 0,001$, $r = -0,17$, ($Mdn_{DEI-KUPI} = 18$), $U = 63015$, $p < 0,001$, $r = -0,21$. Różnice między pokoleniem X i Baby Boomers są natomiast niewielkie w zakresie DEI-K RZ, $U = 5649,5$, $p = 0,039$, $r = -0,07$, natomiast w odniesieniu do kategorii udostępniania przestrzeni innym (DEI-K UPI) różnice zaznaczają się wyraźniej, pokolenie X ($Mdn_{DEI-KUPI} = 18$) oceniało udostępnianie przestrzeni przez kierownika wyższej niż pokolenie Baby Boomers ($Mdn_{DEI-KUPI} = 16$), $U = 12717,5$, $p < 0,001$, $r = -0,13$.

Na poziomie zespołowej regulacji wpływu (DEI-Z) istotne statystycznie różnice dotyczą wyłącznie pokolenia Y, które regulację wpływu zespołu zarówno przez redukcję znaczenia ($Mdn_{DEI-ZRZ} = 21$) i udostępnianie przestrzeni innym ($Mdn_{DEI-ZUPI} = 22$), ocenia wyżej niż pokolenie X ($Mdn_{DEI-ZRZ} = 16$), $U = 86369$, $p = 0,007$, $r = -0,09$; ($Mdn_{DEI-ZUPI} = 16$), $U = 80171$, $p < 0,001$, $r = -0,14$.

Rodzaj regulacji wpływu na poziomie jednostki (DEI-J) różnicował natomiast pokolenie BB od pokolenia Y zarówno w zakresie regulacji wpływu poprzez redukcję znaczenia ($Mdn_{BB} = 26$; $Mdn_Y = 24$), $U = 9172,5$, $p = 0,001$, $r = -0,11$, jak również udostępnianie przestrzeni, ($Mdn_{BB} = 27$; $Mdn_Y = 24$), $U = 8696,5$, $p < 0,001$, $r = -0,13$. Analogicznie przedstawiała się sytuacja w odniesieniu do pokolenia X zarówno w przypadku redukcji znaczenia ($Mdn_X = 24$), $U = 13656,5$, $p < 0,001$, $r = -0,11$, jak i udostępniania przestrzeni innym ($Mdn_X = 24$), $U = 12285,5$, $p < 0,001$, $r = -0,15$.

6. DYSKUSJA

Na podstawie przeprowadzonych analiz potwierdzone zostały istotne różnice pomiędzy pokoleniami w zakresie postrzeganego źródła regulacji wpływu, umiejscawianego bądź w jednostce lub zespole czy osobie kierownika. Należy jednak dodać, że uzyskane siły efektu w porównaniach par były niskie, zatem należy ostrożnie przyjmować i interpretować uzyskane rezultaty.

Wyniki pokolenia Y w sposób istotny statystycznie różniły się od wyników pozostałych grup w odniesieniu do percepcji wpływu kierownika, który oceniany jest jako wyższy w tym pokoleniu niż w pozostałych grupach. Oznacza to, że prawdopodobnie osoby badane z tej grupy spostrzegają kierownika jako jednostkę, która potrafi regulować własny wpływ i innych osób w oparciu o zachowania z jednej strony osłabiające znaczenie własnej osoby, z drugiej dające możliwość zaistnienia wpływu innych osób. Zachowanie kierownika w ich oczach może być przejawem traktowania własnego wpływu w organizacji jako instrumentu efektywności, a nie wyłącznie jako atrybutu własnego znaczenia i prestiżu.

Percepcja wpływu zespołu okazała się najniższa w pokoleniu X, które różniło się w tym zakresie przede wszystkim od pokolenia Y. Osoby najmłodsze w badaniu nie dostrzegają oznak regulacji w zespole, czyli nie zauważają, że zespół jako całość współdziała na rzecz osiągnięcia założonego celu. Subiektywnie odczuwają, że w zespole nie docenia się wewnętrznych ekspertów, nie promuje się naturalnych liderów, jak również to, że zespół całościowo nie potrafi podjąć decyzji o rezygnacji z posiadanych przywilejów i raczej częściej prezentuje roszczeniową postawę wobec swojego kierownika i organizacji. W swoich spostrzeżeniach różnią się od przedstawicieli pokolenia Y, którzy przypisują zespołowi posiadanie umiejętności regulacji wpływu, w związku z czym mają oni przypuszczalnie silniejsze poczucie tożsamości z zespołem i dostrzegają w nim współpracę oraz istnienie wewnętrznych więzi zapewniających sprawne funkcjonowanie – por. koncepcja współdzielonego przywództwa (Bolden 2011).

Percepcja wpływu własnego była natomiast najwyższa w pokoleniu Baby Boomers, którego wyniki są istotnie statystycznie wyższe niż wyniki pokoleń X i Y. Członkowie grupy najstarszej postrzegają siebie jako „regulatorów wpływu” co wydaje się być zbieżne z oczekiwaniami społecznymi, zważywszy na ich pozycję w organizacji wynikającą ze stażu pracy, doświadczenia zawodowego i posiadanego autorytetu. Najstarsi pracownicy widzą siebie jako osoby stymulujące innych w kierunku większej niezależności, podmiotowości, rozwoju własnego, pobudzające motywację wewnętrzną współpracowników, co w konsekwencji przyczynia się do wspierania efektywności zespołu (zgodnie z koncepcją DEI).

7. WNIOSKI

Wyniki badań ujawniają niespójność stereotypów pokoleniowych i percepcji własnej pokoleń. Wbrew powszechnym opiniom osoby starsze, z pokolenia Baby Boomers, spostrzegają siebie jako wywierających wpływ oraz potrafiących go regulować wbrew stereotypowi osób wycofujących się. Przekonania o posiadaniu

i umiejętności regulacji wpływu znajdują wyraz w charakterystycznej dla nich roli mentora w organizacji. Wynik ten można interpretować w kategoriach koncepcji deinfluencyzacji, w której zakłada się, że powyższe umiejętności są efektem doświadczeń i przystosowania.

Pokolenie Y, które często opisywane jest jako pokolenie mające problem z uznaniem autorytetów, zaprezentowało w badaniach swój odmienny obraz, uznając w większym stopniu niż pozostałe grupy autorytet kierownika i zespołu. Tym samym, te dwa pokolenia – Baby Boomers i pokolenie Y – stanowią współzależny układ, w których starsze osoby są autorytetami uznawanymi przez młodszych kolegów.

Co ciekawe, pokolenie X w najmniejszym stopniu różniło się od pozostałych generacji, prezentując niższe wyniki w zakresie percepcji wpływu własnego niż osoby starsze oraz niższe wyniki postrzeganego wpływu kierownika i zespołu niż młodszy kolega. Można, z pewną ostrożnością, uznać, że stereotyp indywidualistów został w ich przypadku podtrzymany.

Uwzględnianie wyników naszych badań w praktyce zarządzania może pomóc w przełamaniu stereotypów grup, a także dostosowywaniu działań szkoleniowych w organizacji do potrzeb pokoleń. Odmienna percepcja źródeł wpływu w grupach, których przedstawiciele pochodzą z różnych pokoleń może przyczynić się także do większej efektywności zespołów ponieważ lokowanie źródła władzy, zwłaszcza przez pokolenie najmłodsze i najstarsze, jest komplementarne. Zależność pomiędzy percepcją wpływu a efektywnością zespołu wymaga jednak dalszych badań.

Ograniczenia prezentowanych badań wiążą się przede wszystkim ze sposobem pomiaru, zastosowane narzędzie pozwala na uchwycenie jedynie percepcji regulacji wpływu w zespole z punktu widzenia jednostki. Niewątpliwie, cennym uzupełnieniem byłby pomiar kwestionariuszowy typu 360 stopni lub pomiar wskaźników behawioralnych wpływu w zespole, na przykład w drodze obserwacji.

8. LITERATURA

1. Argyris, C. (1976). Leadership, Learning and Changing the Status Quo. *Organizational Dynamics*, 4(3), 29-43.
2. Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
3. Beutell, N. J., Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 507-523.
4. Bolden, R. (2011). Distributed Leadership in Organizations: A Review of Theory and Research. *International Journal of Management Reviews*, 13, 251-269.
5. Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394.
6. Davis, J. B., Pawlowski, S. D., Houston, A. (2006). Work Commitments Of Baby Boomers And Gen-Xers In The IT Profession: Generational Differences or Myth? *Journal of Computer Information Systems*, 46(3), 43-49.

7. Deal, J. J., Stawiski, S., Graves, L., Gentry, W. A., Weber, T. J., Ruderman, M. (2013). Motivation at work: Which matters more, generation or managerial level? *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(1), 1–16.
8. Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
9. Gentry, W. A., Griggs, T. L., Deal, J. J., Mondore, S. P., Cox, B. D. (2011). A comparison of generational differences in endorsement of leadership practices with actual leadership skill level. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 63(1), 39–49.
10. Griffin, R.W. (1998). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: WN PWN.
11. Kowske, B. J., Rasch, R., Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265–279.
12. Kożuszniak, B. (1996). *Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji*. Katowice: Wydawnictwo US.
13. Kożuszniak, B. (2005). *Wpływ społeczny w organizacji*. Warszawa: PWE.
14. Lee-Chai, A.Y., Bargh, J.A. (2009). *Władza. Pokusy i zagrożenia*. Gdańsk: GWP.
15. Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper and Row.
16. Lyons, S., Kuron, L. (2013). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 139–157.
17. Mróz, B., Pawłowska, A., Nieżurwska, J., Wileczek, A., Jedlikowska, D., Bubiak, B. (2014) (red). *Szef X - pracownik Y. Wyzwania w zarządzaniu pokoleniem Y*. Warszawa: Texter.
18. Neustadt, R. E. (1990). *Presidential Power and the Modern Presidents: The Politics of Leadership from Roosevelt to Reagan*. New York: Simon and Schuster.
19. Parry, E., Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.
20. Piotrowski, W., Koźmiński, A. K. (2002). *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Warszawa: WN PWN.
21. Schuman, H., Scott, J. (1989). Generations and Collective Memories. *American Sociological Review*, 54(3), 359–381.
22. Sirias, D., Karp, H. B., Brotherton, T. (2007). Comparing the levels of individualism/collectivism between baby boomers and generation X: Implications for teamwork. *Management Research News*, 30(10), 749-761.
23. Smolbik-Jęczmień, A. (2013). Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice. *Nauki o Zarządzaniu*, 1(14), 89–97.
24. Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210.



Dominika Ochnik

Katedra Psychologii Górnośląskiej Wyższej Szkoły Handlowej
im. W. Korfantego w Katowicach
E-mail: dominika.ochnik@gwsh.pl

Renata Rosmus

Katedra Psychologii Górnośląskiej Wyższej Szkoły Handlowej
im. W. Korfantego w Katowicach
E-mail: renata_rossmus@wp.pl

Adam Pawlak

Katedra Psychologii Górnośląskiej Wyższej Szkoły Handlowej
im. W. Korfantego w Katowicach
E-mail: adam.pawlak@gwsh.pl

Wybrane czynniki dobrostanu
psychicznego kobiet po 50. roku życia
*/ Selected subjective well-being factors in women
after 50*

Abstract

In this article the well-being is a sum of partial subjective satisfactions: satisfaction with life, satisfaction with sexual life, and mental health. Social activity and physical activity are playing important role in well-being in elderly. The aim of this article is to understand how those spheres of human activity are shaping subjective well-being in women after 50 and to reveal the mediating role of self-esteem.

The study revealed self-esteem as an important predictor of well-being in elderly women, as well as a predictor of social activity. Those results are discussed in sociometric theory. The social activity is shaping the well-being through the self-esteem as a mediator. The physical activity is a direct predictor of social activity and mental health. The satisfaction with sexual life allows to predict the satisfaction with life, whereas mental health doesn't. This effect can be explain by relatively good mental health that becomes 'invisible good'.

Key words: well-being; social activity; physical activity; self-esteem; satisfaction with life; mental health; satisfaction with sexual life

1. WPROWADZENIE

Starzejące się społeczeństwo to światowe wyzwanie, pociągające za sobą zmiany na poziomie społecznym i psychologicznym [WHO 2002]. Poszukuje się rozwiązań pozwalających budować „szczęśliwe starzenie się” (*successful aging*), jednak część z tych rozwiązań nie uwzględnia różnic płciowych [Foster i Walker 2014: 1-8]. Światowa Organizacja Zdrowia promuje obecnie model „aktywnego starzenia się” (*active aging*), oznaczający proces optymalizacji możliwości w zakresie zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa, w celu poprawy jakości życia w procesie starzenia się, podkreślając znaczenie aktywności społecznej i fizycznej [WHO 2002]. Mimo procesu starzenia się całego społeczeństwa, przewiduje się, że kobiety nadal będą żyły dłużej od mężczyzn, choć różnica będzie się stopniowo zmniejszać [Wojnicka 2005]. Istnieją różnice w zakresie ról społecznych pełnionych przez kobiety i mężczyzn [Mandal 2004] oraz w funkcjonowaniu poznawczym, emocjonalnym i neuroanatomicznym w procesie starzenia się [Gur, Gur 2002: 197-210], jednakże nie są one stałe, a poziom ich skomplikowania oraz wzajemnych zależności utrudnia zrozumienia problematyki płci i starzenia się [Kryspen-Exner, Lamplmayr i Felnhofer 2010: 539-548].

Szczególnie istotna wydaje się zatem analiza czynników kształtujących dobrostan psychiczny wśród kobiet dojrzałych i starszych, aby zrozumieć relacje pomiędzy nimi, i dzięki temu budować proces aktywnego starzenia się z uwzględnieniem różnic rodzajowych.

2. CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE DOBROSTAN PSYCHICZNY

Dobrostan psychiczny może być określany poprzez subiektywny dobrostan, w rozumieniu ogólnego zadowolenia z życia i doświadczania różnych stanów emocjonalnych [Czapiński 2009: 1-38]. Podstawą tego założenia jest mieszcząca się w nurcie psychologii pozytywnej - cebulowa teoria szczęścia [Czapiński 1992, 2001: 266-306]. Zakłada ona trójpoziomą strukturę dobrostanu psychicznego: poziom woli życia, poziom ogólnego dobrostanu subiektywnego oraz najpłytszy – poziom satysfakcji cząstkowych. Miarami subiektywnego dobrostanu w tym artykule są: satysfakcja z życia, zadowolenie z życia seksualnego oraz ocena zdrowia psychicznego.

Dla dobrostanu psychicznego w starszym wieku istotna jest aktywność społeczna i aktywność fizyczna [Cohen et al. 2006:726-734, Chao 2015: 1-8]. W niniejszej pracy szukano relacji aktywności społecznej i fizycznej w oddziaływaniu na dobrostan psychiczny oraz znaczenia ogólnej samooceny w tym procesie.

Badania wskazują na związek satysfakcji z życia z wiekiem w trendzie o kształcie litery U, który jest najniższy pomiędzy 30-40 r.ż., a następnie wzrasta [Frey i Stutzer 2002; Easterline 2006: 463-482, Blanchflower i Oswald 2008: 1733-1749]. Zatem wyższy poziom satysfakcji z życia osiągnany jest w wieku starszym. Jednak niemieckie badania ukazują inną relację wieku i satysfakcji z życia. Poczucie satysfakcji z życia pozostaje relatywnie stałe w cyklu życia, a wyraźny spadek widoczny jest w grupie najstarszych osób powyżej 85 r.ż. [Gwozd i Sousa-Poza 2010: 325-

339]. Okazuje się, że poczucie satysfakcji z życia w kształcenie litery U występuje jedynie w anglojęzycznych, bogatych krajach [Deaton, 2007]. Należy też zwrócić uwagę, że zdrowe i pełne sukcesu starzenie się ma swoje granice i niezależnie od trendu U spada po 85. r.ż. [Baltes i Smith, 2003: 123-153].

Natomiast w Polsce wiek koreluje z poczuciem satysfakcji z życia negatywnie. Im jednostka jest starsza, tym bardziej zmniejsza się jej poziom zadowolenia [Czapiński 2009: 1-38]. Czynnikiem, które podwyższają satysfakcję z życia wśród osób starszych, są: posiadanie partnera życiowego, zamożność i wykształcenie. Płeć nie różnicuje poziomu satysfakcji z życia wśród Polek i Polaków [Czapiński 2009: 1-38]. Polskie kobiety powyżej 50 r.ż. są średnio i wysoce szczęśliwe [Jachimowicz i Kostka 2009: 27-32].

W wieku starszym role zawodowe i rodzicielskie zazwyczaj zostały już wypełnione, czego konsekwencją jest zwiększona ilość wolnego czasu oraz zmniejszona liczba interakcji społecznych. Uważa się zatem, że zwiększanie aktywności społecznej osób starszych prowadzi do poprawy zdrowia zarówno fizycznego, jak i mentalnego. Niemniej jednak analiza aktualnych badań wskazuje, że ta zależność nie jest jednoznaczna i bezpośrednia [Herzog, Ofstedal i Wheeler 2002: 593-609]. Badania przeprowadzone wśród 300 osób powyżej 65 r.ż. na przestrzeni roku, wykazały zmiany w jakości życia osób uczestniczących w zwiększonej aktywności społecznej (członkowie chóru) w perspektywie czasowej oraz w porównaniu z grupą kontrolną [Cohen et al. 2006:726-734]. Interesujące wydaje się jednak, że mimo tak pozytywnego wpływu aktywności społecznej, po upływie roku nie zanotowano istotnej różnicy w poziomie depresji pomiędzy grupą aktywną społeczną a grupą kontrolną. Może to wskazywać na niejednoznaczny wpływ aktywności społecznej na subiektywne zaburzenia afektywne.

Aktywność społeczna ma także znaczenie dla satysfakcji z życia. Badania przeprowadzone przez Katarzynę Popiołek i Agatę Chudzicką-Czupałą [2010: 362-374] wskazują, że osoby w wieku 60-80 lat stosują pozytywną reinterpretację, pozwalającą na optymistyczną percepcję swojej sytuacji, jeśli są bardziej aktywne społecznie. Istnieją także związki satysfakcji z życia seksualnego z satysfakcją z życia wśród starszych kobiet [Ochnik, Rosmus i Pawlak 2013: 282]

Istotne są także związki zdrowia psychicznego i satysfakcji z życia. Obiektywnie mierzone zdrowie nie wpływa istotnie na satysfakcję z życia, natomiast umiarkowany efekt na satysfakcję z życia można zauważyć w subiektywnej percepcji własnego zdrowia [Berg et al. 2006: 257-264, Borg, Hallberg i Blomquist 2006: 607-618].

Zaburzenia zdrowia psychicznego dotyczą 12-50% osób po 65. r.ż. Do najczęstszych należą: depresja, zaburzenia świadomości, otępienia i psychozy [Bilikiewicz 2009]. Z badań prowadzony w ramach programu SHARE, wynika, że Polacy po 50 r.ż. mają wyższy negatywny wskaźnik subiektywnego zdrowia psychicznego w porównaniu do innych krajów europejskich, objawiającego się stanami depresyjnymi, negatywnymi stanami emocjonalnymi, poczuciem smutku i utraty przyjemności.

Ponadto kobiety są bardziej narażone na zaburzenia afektywne w porównaniu do mężczyzn w tej samej grupie wiekowej.

Liczne badania wskazują, że to zjawisko można traktować jako efekt międzykulturowy [Finlay-Jones i Burvill 1977: 457-489, Cox et al. 1987, D'arcy 1982: 316-324, Siciliani et al. 1985: 821-826]. Okazuje się jednak, że ten efekt zanika, kiedy kontrolowane są zmienne społeczno-demograficzne [Finlay-Jones 1986: 304-313, Jenkins 1985: 1-53, O'Brien 1985: 16-18]. Z badań wynika, że kobiety częściej niż mężczyźni odczuwają depresję w zakresie czynności i wydarzeń związanych z dziećmi i prowadzeniem domu, a zatem ich ze stereotypową kobiecą rolą społeczną, która staje się zbyt dużym obciążeniem emocjonalnym. Biorąc pod uwagę inne sfery aktywności, kobiety nie są bardziej narażone na stany depresyjne niż mężczyźni [Nazroo, Edwards i Brown 1998: 312-330].

Aktywność fizyczna jest uznawana za kluczową dla dobrostanu psychicznego starszych osób. Wieloletnie badania w tym zakresie, stanowiące odpowiedź na zmiany demograficzne, doprowadziły do stworzenia koncepcji „aktywnego starzenia się”, znajdującego swoje odzwierciedlenie w polityce społecznej i programach prewencyjnych [Foster i Walker 2014, 83-90]. Regularna aktywność fizyczna wśród dorosłych jest związana z obniżeniem ryzyka wystąpienia objawów depresji oraz stanów lękowych, choć nie wiąże się istotnie z występowaniem zaburzeń psychotycznych i nadużywania substancji [Goodwin 2003: 698-703]. Z longitudinalnych badań nad starzeniem się wynika, że osoby ($N = 6780$) bardziej aktywne fizycznie mają m. in. lepszą subiektywną ocenę zdrowia, doświadczają więcej wsparcia społecznego od niespokrewnionych osób i mają większe poczucie kontroli nad swoim zdrowiem [Wolinsky, Stump i Clark 1995: 451-462]. Badanie przeprowadzone wśród osób powyżej 65.r.z., ukazuje spadek symptomów depresji po roku ćwiczeń, zarówno w grupie interwencyjnej, która aktywnie ćwiczyła, jak i grupie kontrolnej, wskazując jednak na istotne różnice na korzyść mężczyzn i osób po 75 r.z. w grupie aktywnej fizycznie [Sjösten, Vahlberg i Kivelä 2008: 504-510]. Analiza wyników 461 publikacji ukazujących związku aktywności fizycznej i objawów depresji, jakości życia i samooceny, potwierdzają pozytywny wpływ ćwiczeń fizycznych [Park, Han i Kang 2014:219-226].

Interesująca wydaje się być także relacja pomiędzy aktywnością społeczną i fizyczną oraz ich wpływ na zdrowie psychiczne. Shiau-Fang Chao [2014] w oparciu o badania z udziałem 2660 osób starszych na przestrzeni 12 lat, dowodzi, że połączenie aktywności społecznej, fizycznej i intelektualnej, oddziałuje znaczenie silniej niż poszczególne aktywności osobno. Zwraca także uwagę, że wzmocniona aktywność społeczna, może zredukować negatywny wpływ zredukowanej aktywności fizycznej na symptomy depresji. Należało by zatem wyjaśniać wpływ aktywności fizycznej i społecznej na zdrowie psychiczne poprzez ich wzajemne relacje.

Rola aktywności społecznej oraz poczucia wspólnoty społecznej jest kluczowa dla redukcji zaburzeń afektywnych, takich jak depresja oraz jednocześnie pełni rolę pośredniczącą pomiędzy aktywnością fizyczną a redukcją nasilenia sympto-

mów depresji [Chao 2015: 1-8]. Oznacza to, że aktywność fizyczna oddziałuje na zdrowie psychiczne poprzez aktywność społeczną.

Zrozumienie relacji pomiędzy zdrowiem a subiektywnym dobrostanem psychicznym oraz ich predyktorami, stanowi wyzwanie dla badaczy o dużym znaczeniu społecznym [Smith 2001: 461-477].

3. PROBLEM BADAWCZY

Celem badania jest odkrycie relacji pomiędzy predyktorami dobrostanu psychicznego wśród kobiet po 50 r. ż. Dobrostan psychiczny, zgodnie z teorią cebulową szczęścia [Czapiński 1992, 2001: 266-306, 2004], rozumiany jest jako sumą częściowych satysfakcji i subiektywnej oceny satysfakcji z życia, zadowolenia z życia seksualnego i zdrowia psychicznego. Wybrane predyktory kształtujące dobrostan psychiczny, to: aktywność fizyczna, aktywność społeczna i ogólna samoocena.

4. ZMIENNE I NARZĘDZIA BADAWCZE

1. ZABURZENIA ZDROWIA PSYCHICZNEGO

Do pomiaru zdrowia psychicznego wykorzystano Kwestionariusz Ogólnego Stanu Zdrowia Goldberga GHQ-28 [1972] w polskiej adaptacji [Makowska i Mercz 2001: 191-264]. GHQ jest miarą czystego stanu – w jakim stopniu respondent odczuwa różnicę pomiędzy stanem aktualnym, a tym, jaki jest on zazwyczaj [Goldberg i Williams 2001: 1-190]. Kwestionariusz składający się 28 pozycji na skali 4-stopniowej, pozwala osobie wypełniającej na subiektywną ocenę:

- symptomów somatycznych,
- niepokoju i bezsensowności,
- zaburzeń funkcjonowania i
- symptomów depresji.

Wraz ze wzrostem punktów w kwestionariuszu, wzrasta prawdopodobieństwo zostanie uznana za chorą na podstawie niezależnego wywiadu psychiatrycznego. Wynik punktów jest wstępną, pośrednią informacją o pozycji, jaką zajmuje na hipotetycznym wymiarze choroby. W badaniu brano pod uwagę wynik ogólny dla czterech podskal.

2. SATYSFAKCJA Z ŻYCIA

Do pomiaru satysfakcji z życia rozumianej jako wynik porównywania własnej sytuacji z ustalonymi przez siebie standardami i kluczowy czynnik samopoczucia, wykorzystano Skalę Satysfakcji z Życia SWLS [Diener et al. 1985].

3. ZADOWOLENIE Z ŻYCIA SEKSUALNEGO

Subiektywna ogólna ocena życia seksualnego została zbadana pytaniem na skali 5-stopniowej. Wymiar ten nie jest związany z aktywnością seksualną per se, ale z poznawczo-emocjonalną uogólnioną oceną satysfakcji z życia seksualnego.

4. OGÓLNA SAMOOCENA

Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny MSEI [O'Brien i Epstein 1986] w polskiej adaptacji Diany Fecenec [2008]. Skala ogólnej samooceny jest odrębną skalą i składa się z 10 pytań, wobec których osoba badana ustosunkowuje się na skali 5-punktowej. Ogólna samoocena jest najbardziej podstawowym i ogólnym wskaźnikiem wartościujących odczuć człowieka wobec samego siebie – tworzących nadrzędny poziom opisu własnej osoby.

5. AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

Aktywność fizyczna jest rozumiana jako samoocena częstotliwości podejmowanej aktywności fizycznej w okresie ostatniego tygodnia. Uczestniczki oceniały swoją aktywność fizyczną na skali 10-stopniowej. Jako przykłady aktywności fizycznej podano: bieganie, jazdę na nartach, pływanie, jazdę na rowerze, fitness, gimnastykę i nordic walking.

6. AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA

Przyjęto definicję aktywności społecznej ukierunkowanej na interakcje społeczne, a nie przynależność do sformalizowanych organizacji. Uczestniczki oceniały swoją aktywność społeczną na skali 10-stopniowej. Jako przykłady aktywności społecznej podano: spotkania z rodziną, spotkania z przyjaciółmi, wyjścia do kina i teatru, zwiedzanie muzeów i wystaw w towarzystwie, spacerzy z bliskimi osobami, zabawy taneczne i wyjazdy z najbliższymi.

5. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

W badaniu wzięły udział 143 kobiety powyżej 50. roku życia. Zastosowano dobór celowy, włączając do badania osoby aktywne społecznie będące członkiniami Klubu Seniora, aktywne fizycznie uczęszczające na zajęcia fitness. Dodatkowo zastosowano dobór metodą kuli śnieżnej, aby dotrzeć do bardziej zróżnicowanej grupy. Kluczowym kryterium doboru był wiek powyżej 50 r.ż.

Wiek uczestniczek badania mieści się w przedziale 51a 90 lat. W grupie kobiet dojrzałych (51-60 lat) znalazło się 36% uczestniczek ($N = 51$), starszych kobiet (61-70 lat) najlicniejsza grupa 52% uczestniczek ($N = 75$), a wśród grupy kobiet najstarszych (71-90) – 12% uczestniczek ($N = 17$). Średnia wieku to 62 lata. Ponad połowa uczestniczek to mężatki (55%, $N = 79$), co trzecia uczestniczka jest wdową (35%, $N = 50$), a najmniej liczne grupy to kobiety rozwiedzione (7%, $N = 10$) i panny (3%, $N = 4$).

Statystyki opisowe ukazują grupę badanych kobiet w zakresie zdrowia psychicznego jako osiągającą przeciętne wyniki. Najlicniejsza grupa (43%, $N = 61$) osiąga przeciętne nasilenie zaburzeń zdrowia psychicznego, co trzecia kobieta osiąga wynik niski oznaczający zdrowie psychiczne (35%, $N = 50$), a jedynie co piąta uczestniczka wynik wysoki (22%, $N = 32$) interpretowany jako zagrożenie wysokim nasileniem zaburzeń zdrowia psychicznego.

Poziom satysfakcji z życia badanej grupy można określić jako przeciętny. Wysoką satysfakcję z życia deklaruje 34% badanych ($N = 49$), przeciętną 31% ($N = 44$), a niską 35% ($N = 50$).

Średnia aktywność społeczna w grupie kobiet, na skali 10-punktowej, wynosi 5,19. Ponad połowa badanych kobiet deklaruje aktywność społeczną o przeciętnej częstotliwości (66%, $N = 94$), o wysokiej 18% ($N = 26$), a niskiej 16% ($N = 23$). Rozkład aktywności fizycznej jest zbliżony. Największa grupa kobiet deklaruje przeciętny poziom aktywności fizycznej (73%, $N = 104$), a zdecydowanie mniejsza grupa poziom wysoki (13%, $N = 19$), i niski (14%, $N = 20$).

6. WYNIKI

Analizę statystyczną przeprowadzono przy użyciu programu SPSS 21. Dokonano analizy rozkładów zmiennych oraz korelacji, na podstawie których przeprowadzono szereg analiz regresji liniowej metodą krokową poszczególnych zmiennych, które zaprezentowano poniżej.

1. ZABURZENIA ZDROWIA PSYCHICZNEGO

Analiza regresji liniowej wyłoniła istotny model predykcji zaburzeń zdrowia w dwóch krokach ($F_{2,140} = 8,79$; $p < 0,001$). Predyktory wyjaśniają łącznie 10% ($R^2=0,10$) zmiennej zależnej. Istotny wpływ mają predyktory:

- Ogólna samoocena ($\beta = -0,24$; $t = -3,02$; $p = 0,003$),
- Aktywność fizyczna w ostatnim tygodniu ($\beta = -0,21$; $t = -2,67$; $p = 0,009$).

2. SATYSFAKCJA Z ŻYCIA

Analiza regresji liniowej wyłoniła istotny model predykcji satysfakcji z życia w dwóch krokach ($F_{2,140} = 25,25$; $p < 0,001$). Predyktory wyjaśniają łącznie 25% ($R^2 = 0,25$) zmiennej zależnej. Istotny wpływ mają predyktory:

- Zadowolenie z życia seksualnego ($\beta = 0,35$; $t = 4,78$; $p < 0,001$),
- Ogólna samoocena ($\beta = 0,33$; $t = 4,53$; $p < 0,001$).

3. ZADOWOLENIE Z ŻYCIA SEKSUALNEGO

Analiza regresji liniowej wyłoniła istotny model predykcji zadowolenia z życia seksualnego ($F_{2,140} = 26,35$; $p < 0,001$). Predyktory wyjaśniają łącznie 15% ($R^2=0,15$) zmiennej zależnej. Istotny wpływ ma predyktor:

- Satysfakcja z życia ($\beta = 0,40$; $t = 5,13$; $p < 0,001$).

4. OGÓLNA SAMOOCENA

Analiza regresji liniowej wyłoniła istotny model predykcji ogólnej samooceny w trzech krokach ($F_{3,139} = 20,36$; $p < 0,001$). Predyktory wyjaśniają łącznie 21% ($R^2 = 0,21$) zmiennej zależnej. Istotny wpływ mają predyktory:

- Satisfakcja z życia ($\beta = 0,30$; $t = 3,90$; $p < 0,001$),
- Aktywność społeczna ($\beta = 0,24$; $t = 3,18$; $p = 0,002$),
- Zaburzenia zdrowia ($\beta = -0,18$; $t = -2,45$; $p = 0,016$).

5. AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA W OSTATNIM TYGODNIU

Analiza regresji liniowej wyłoniła istotny model predykcji aktywności fizycznej w ostatnim tygodniu w dwóch krokach ($F_{2,140} = 17,15$; $p < 0,001$). Predyktory wyjaśniają łącznie 23% ($R^2=0,23$) zmiennej zależnej. Istotny wpływ mają predyktory:

- Aktywność społeczna ($\beta = 0,38$; $t = 4,99$; $p < 0,001$),
- Zaburzenia zdrowia psychicznego ($\beta = -0,24$; $t = -3,13$; $p = 0,002$).

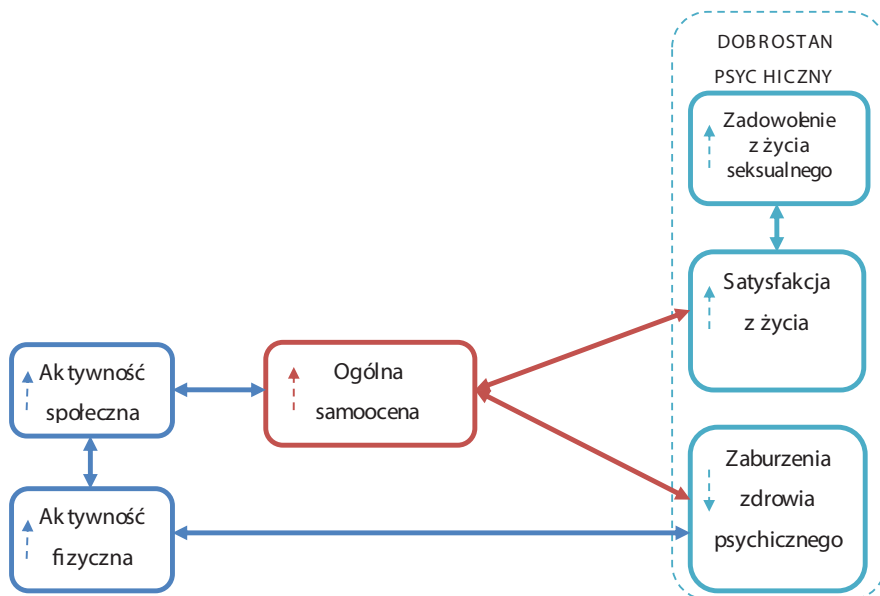
6. AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA

Analiza regresji liniowej wyłoniła istotny model predykcji aktywności społecznej w dwóch krokach ($F_{2,140} = 17,84$; $p < 0,001$). Predyktory wyjaśniają łącznie 19% ($R^2=0,19$) zmiennej zależnej. Istotny wpływ mają predyktory:

- Aktywność fizyczna w ostatnim tygodniu ($\beta = 0,35$; $t = 4,69$; $p < 0,001$),
- Ogólna samoocena ($\beta = 0,25$; $t = 3,31$; $p = 0,001$).

Przeprowadzone analizy regresji pozwoliły zbudować model pozwalający wstępnie wyjaśnić wzajemne relacje predyktorów w kształtowaniu się dobrostanu psychicznego wśród kobiet po 50 r.ż. [Rys.1.]

Rysunek 1. Model predykcji dobrostanu psychicznego w oparciu o cząstkowe analizy regresji



7. WNIOSKI

Analiza ustalonego modelu predykcji dobrostanu psychicznego kobiet po 50. roku życia, pozwala na postawienie wniosków.

1. Ogólna samoocena pełni rolę pośredniczącą pomiędzy aktywnością społeczną a satysfakcją z życia i zdrowiem psychicznym. Zgodnie z nurtem psychometrycznym [Baumeister i Tice, 1990], wysoka samoocena reguluje lęk przed społeczną alienacją i odrzuceniem, co wyjaśnia częstsze wchodzenie w interakcje społeczne osób z wyższą samooceną oraz podnoszenie samooceny wśród osób aktywnych społecznie. Jednocześnie samoocena może pełnić funkcję w rozwijaniu kontroli nad otoczeniem [Leary i Baumeister, 2000]. Zatem kobiety o większej aktywności społecznej, dzięki podwyższeniu poziomu samooceny, mogą rozwijać swoje poczucie kontroli, prowadzące do większej satysfakcji z życia.
2. Ogólna samoocena jest zmienną pośredniczącą pomiędzy satysfakcją z życia a zdrowiem psychicznym. Zatem niski nasilenie zaburzeń zdrowia psychicznego pozwala przewidywać wysoką ogólną samoocenę, która z kolei pozwala wnioskować o wysokiej satysfakcji z życia.
3. Mimo istotnych związków zdrowia psychicznego i satysfakcji z życia [Ochnik, Rosmus i Pawlak 2012: 294-295], badania ukazały brak możliwości wzajemnych predykcji tych zmiennych. Jedynie 22% uczestniczek badania osiąga wyniki wysokie w zakresie zaburzeń zdrowia. Zatem relatywnie dobry stan zdrowia staje się „niewidocznym dobrem”, co może zmniejszać jego znaczenie dla satysfakcji z życia.
4. Zadowolenie z życia seksualnego jest istotną składową satysfakcji z życia wśród dojrzałych, starszych i najstarszych kobiet. Podkreśla to znaczenie akceptacji swojego życia seksualnego oraz wagę seksualności w wieku starszym kobiet.
5. Aktywność społeczna i fizyczna są istotnymi predyktorami zdrowia dobrostanu psychicznego kobiet po 50 r.ż., ale ich działanie jest odmienne.
 - Aktywność fizyczna pozwala bezpośrednio przewidywać poziom zdrowia psychicznego, i jest to wzajemna relacja, jednak na satysfakcję z życia oddziałuje poprzez pośrednictwo aktywności społecznej i ogólnej samooceny.
 - Wyższa aktywność społeczna pozwala przewidywać wyższą aktywność fizyczną, i jest to dwustronna relacja.
 - Aktywność społeczna nie jest bezpośrednim predyktorem dobrostanu psychicznego, ale oddziałuje poprzez ogólną samoocenę.
 - Aktywność fizyczna oddziałuje na satysfakcję z życia poprzez aktywność społeczną.

Proponowany model zwraca uwagę na wzajemne zależności predyktorów dobrostanu psychicznego oraz zwrotne działanie dobrostanu psychicznego na ogólną samoocenę. Przeprowadzona analiza podkreśla wzajemne oddziaływanie badanych czynników. Jednocześnie w przejrzysty sposób ukazuje mediacyjną rolę samooceny.

ny, która poprzez regulację lęku przed odrzuceniem społecznym oraz wzmacnianie poczucia kontroli, kształtuje dobrostan psychiczny kobiet po 50. roku życia.

LITERATURA

1. Baltes, M.M., Smith, J., New frontiers in the future of aging: from successful aging of the young to the dilemma of the fourth age, „Gerontology” nr 49, 2003, s. 123-153.
2. Baumeister, R. F., Tice, D.M., Anxiety and social exclusion, „Journal of Social and Clinical Psychology” nr 9, 1990, s.165-195.
3. Berg, A.I., Hassing, L.B., McClearn, G.E. , Johansson, B., What matters for life satisfaction in the oldest? „ Aging & Mental Health” nr 10(3), 2006, s. 257-264.
4. Bilikiewicz, A., Psychiatria, Warszawa 2009.
5. Blanchflower, D.G., Oswald, A.J., Is well-being U-shaped over the life cycle? „Social Science & Medicine” nr 66, 2008, s.1733-1749.
6. Borg, C., Hallberg, I.R., Blomquist, K., Life satisfaction among older people [65+] with reduces self-care capacity: the relationship to social, health and financial aspects, „Journal of Clinical Nursing” nr 15, 2006, 607-618.
7. Chao, S.F., Changes in leisure activities and dimensions of depressive symptoms in later life: a 12-year follow-up, Gerontologist nr 1, 2014. PMID:24986219
8. Chao, S.F., Outdoor activities and depressive symptoms in displaced older adults following natural disaster: community cohesion as mediator and moderator, „Aging & Mental Health” nr 18, 2015, s. 1-8.
9. Cohen, G.D., Perlstein, S., Chapline, J., Kelly, J., Firth, K.M., Simmens, S., The impact of professionally conducted cultural programs on the physical health, mental health, and social functioning of older adults, „The Gerontologist” nr 46(6), 2006, s. 726-734.
10. Cox, B., Blaxter, M., Buckle, A., Fenner, N.P., Golding, J., Gore, M., Huppert, F., Nickson, J., Roth, M., Stark, J., Wadsworth, Wichelow, M., The health and life style survey, Cambridge 1987.
11. Czapiński, J., Dobrostan psychiczny i społeczny Polaków wieku 50 i więcej lat na tle wybranych społeczeństw europejskich, Centre for Economic Analysis Research Note, 2009, s. 1-38.
12. Czapiński, J., Osobowość szczęśliwego człowieka, w: red. J. Czapiński, Psychologia Pozytywna, Warszawa 2004.
13. Czapiński, J., Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej, Warszawa 1992.
14. Czapiński, J., Szczęście – złudzenie czy konieczność? Cebulowa teoria szczęścia w świetle nowych danych empirycznych, w: Złudzenia, które pozwalają żyć. Szkice z społecznej psychologii osobowości, red. M. Kofta, T. Szutrowa, Warszawa 2001.
15. D’arcy, C., Prevalence and correlates of nonpsychotic psychiatric symptoms in the general population, „Canadian Journal of Psychiatry” nr 27, 1982, s.316-324.
16. Deaton, A. Income, aging, health and well-being around the world: evidence from the Gallup World Poll, NBER Working paper 13317, 2007.
17. Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S., The Satisfaction With Life Scale, „Journal of Personality Assessment” nr 49, 1985, s.71-74.
18. Easterline, R., Life cycle happiness and its sources: intersections of psychology, economics, and demography, „Journal of Economic Psychology” nr 27, 2006, s. 463-482.
19. Fecenec, D., Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny MSEI. Polska adaptacja. Podręcznik, Warszawa 2008.
20. Finlay-Jones, R., Factors in the teaching environment associated with severe psychological distress among school teachers, „ Australian and New Zealand Journal of Psychiatry” nr 20, 1986, s. 304-313.
21. Finlay-Jones, RA., Burvill, P.W., The prevalence of minor psychiatric morbidity in the community, „Psychological Medicine” nr 7, 1977, s. 457-489.

22. Foster, L., Walker, A., Active and successful aging: A European policy perspective, „Gerontologist” nr 55(1), 2014, s. 83-90.
23. Frey, B.S., Stutzer, A., Happiness and economics, Princeton & Oxford 2002.
24. Goldberg, D.P., The detection of psychiatric illness by questionnaire: a technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. Monograph No 12, London 1972.
25. Goldberg, D., Williams, P., Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań kwestionariuszami Davida Goldberga. Podręcznik dla użytkowników kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28, Przeł. D. Merez, Łódź 2001.
26. Goodwin, R.D., Association between physical activity and mental disorders among adults in the United States, „Preventive Medicine” nr 36, 2003, s. 698-703.
27. Gur, R.E., Gur, R.C., Gender differences in aging: cognition, emotions, and neuroimaging studies, „Dialogues Clinical Neuroscience” nr 4(2), 2002, s.197-210.
28. Gwozd, W., Sousa-Poza, A., Ageing, health and life satisfaction of the oldest old: An analysis for Germany, „Social Indicators Research” nr 97(3), 2010, s. 325-339.
29. Herzog, A.R., Ofstedal, M.B., Wheeler, L.M., Social engagement and its relationship to health, „Clinics in Geriatric Medicine” nr 18(3), 2002, s. 593-609.
30. Jachimowicz, V., Kostka, T., Satysfakcja z życia starszych kobiet, „Ginekologia Praktyczna” nr 3, 2009, s. 27-32.
31. Jenkins, R., Sex differences in minor psychiatric morbidity, „Psychological Medicine Monograph Supplement” nr 7, 1985, s. 1-53.
32. Kryspin-Exner, I., Lamplmayr, E., Felnhofer, A., Geropsychology: The gender gap in human aging - A mini-review, „Gerontology” nr 57, 2010, s. 539-548.
33. Leary, M.R., Baumeister, R.F., The nature and function of self-esteem: Sociometer theory, „Advances in Experimental Social Psychology” nr 32, 2000, s. 1-62.
34. Makowska, Z., Merez, D., Polska adaptacja kwestionariuszy Ogólnego Stanu Zdrowia Davida Goldberga: GHQ-12 i GHQ-28, w: D. Goldberg, P. Williams, Ocena zdrowia psychicznego na podstawie badań kwestionariuszami Davida Goldberga. Podręcznik dla użytkowników kwestionariuszy GHQ-12 i GHQ-28, Przeł. D. Merez, Łódź 2001.
35. Mandal, E., Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią, wyd. II, Katowice 2004.
36. Nazroo, Y.J., Edwards, A.C., Brown, G.W., Gender differences in the prevalence of depression: artefact, alternative disorders, biology , or roles? „Sociology of Health & Illness” nr 20(3), 1998, s. 312-330.
37. O'Brien, E. J., Epstein, S., The Multidimensional Self-Esteem Inventory [MSEI]: Professional manual, Odessa, FL 1988.
38. O'Brien, L.S., Psychiatric morbidity in a military general practice, „Journal of the Royal Army medical Corps” nr 131, 1985, s. 16-18.
39. Ochnik, D., Rosmus, R., Pawlak, A., The self-esteem, sexual life satisfaction and physic and social activity among elderly women, 27th Conference of the European Health Psychology Society, Bordeaux, France, Special Issue: Abstracts Supplement: Well-being, Quality of Life and Caregiving, „Psychology &Health” nr 28(S1), 2013, s. 282
40. Ochnik, D., Rosmus, R., Pawlak, A., The life quality determinants among elderly women. 26th Conference of the EHPS: Resilience and Health, The European Health Psychology Society (EHPS), „Psychology & Health” nr 27(S1), 2012, s. 294-295.
41. Park, S.H., Han, K.S., Kang, C.B., Effects of exercise programs on depressive symptoms, quality of life and self-esteem in older people: A systematic review of randomized controlled trials, „Applied Nursing Research” nr 27(5), 2014, s. 219-226.
42. Popiołek, K., Chudzicka – Czupała, A., Percepcja czasu a transgresja i aktywność ludzi starszych, w: red. K. Popiołek, A. Chudzicka – Czupała, Czas w życiu człowieka, Katowice 2010.

43. Siciliani, O., Bellantuono, C., Williams, P., Tansella, M., Self-reported use of psychotropic drugs and alcohol abuse in South Verona, „Psychological Medicine” nr 75, 1985, s. 821-826.
44. Smith, J., Well-being and health from age 70 to 100. Findings from the Berlin Aging Study, „European Review” nr 9, 4, 2001, s. 461-477.
45. Smith, J., Borchelt, M., Maier, H., Jopp, D., Health and well-being in the young old and the oldest old, „Journal of Social Issues” nr 58, 4, 2002, s. 715-732.
46. Sjösten, N.M., Vahlberg, T., Kivelä, S.L., The effects of multifactorial fall prevention on depressive symptoms among the aged at increased risk of falling, „International Journal of Geriatric Psychiatry” nr 23(5), 2008, s. 504-510.
47. WHO, Active ageing: A policy framework, Geneva 2002.
48. Wolinsky, F.D., Stump, T.E., Clark, D.O., Antecedents and consequences of physical activity and exercise among older adults, „Gerontologist” nr 35, 1995, s. 451-462.



Anna Lubrańska

Uniwersytet Łódzki (Instytut Psychologii)
E-mail: annalubr@wp.pl

Organizacja pracy i polityka
personalna w polskich firmach
w ocenie przedstawicieli różnych
grup wiekowych / *Work Organisation and
Personnel Policy in Polish Companies
as Assessed by Representatives of Various Age
Groups*

Abstract

The study deals with the issues of organisation, work conditions, and personnel policy in Polish companies. The aspect of intergenerational differences is included. Due to appear in the labor market demographic changes in analyses a survey to diagnose varied components of organisational practice was used. The study was conducted in a group of 395 persons – 233 women and 162 men – aged 20-64. The research has shown that there is a differentiation regarding age policy and a differentiations of opinions representatives of the surveyed generations. The obtained results are interesting from the point of view of age management, which is a currently promoted solution to the problem of aging employee population.

Key words: age; work; organisation; occupational development; demography; age management; older workers

1. WPROWADZENIE

Widoczny (i pogłębiający się) brak równowagi demograficznej w populacji pracowniczej, w najbliższej przyszłości nieuchronnie będzie zmuszać pracodawców do sięgania po zasoby złożone z dojrzałych pracowników, do czerpania z potencjału najstarszych grup wiekowych. Taka prognoza oznacza, że organizacja pracy i polityka personalna powinna być w coraz szerszym wymiarze dostosowana do wymagań i różnicowań generacyjnych. Pracodawcy, zyskując świadomość odrębności pokoleniowej i ich wartościowego udziału w personalnych zasobach organizacji, powinni doskonalić systemy zarządzania, adekwatnie odpowiadając na potrzeby przedstawicieli młodszych i starszych grup

wiekowych. Rozwiązaniem, które coraz śmielej wpisuje się we współczesne przemiany demograficzne i narastające dysproporcje wiekowe, łącząc jednocześnie interesy pracownika, pracodawcy i społeczeństwa, jest zarządzanie wiekiem. Narzędzia stosowane w ramach tej idei pozwalają pokonać bariery wiekowe, promują różnorodność wiekową, kształtują środowisko korzystne dla rozwoju i wykorzystania zasobów pracowników niezależnie od ich wieku (Kołodziejczyk-Olczak 2014b: 37).

2. ZARZĄDZANIE WIEKIEM – OBSZARY I INSTRUMENTY

Podając problematykę polityki wiekowej, uwagę zwraca pojęcie zarządzania wiekiem. Zarządzanie wiekiem (*age management*) to termin od niedawna obecny w teorii i praktyce organizacyjnej, rozwijany zwłaszcza w USA, Europie Zachodniej (Finlandia, Szwecja, Wielka Brytania). W Polsce zainteresowanie tym zagadnieniem ma jeszcze krótszą tradycję (Kołodziejczyk-Olczak 2014b: 37).

Zarządzanie wiekiem jako element zarządzania zasobami ludzkimi, ściślej element zarządzania różnorodnością (Litwiński i Sztanderska 2010: 3), to „dynamiczny zestaw przepisów, metod, instrumentów itp. dotyczących zdolności do pracy (*workability*) i zatrudnienia (*employability*), przyczyniających się do ekonomicznej i społecznej produktywności w ciągu całego życia oraz umożliwiających pracownikom w każdym wieku prowadzenie zdrowego życia, włącznie z okresem emerytalnym” (Woszczyk 2013: 34). Narzędzia stosowane w ramach zarządzania wiekiem powinny sprawić, „aby praca ludzi, niezależnie od wieku, przynosiła firmie zysk i satysfakcję osobistą pracownikom” (Stachowska 2012b: 127). Dlatego zaleca się, aby w rzeczywistości organizacyjnej zarządzanie wiekiem realizować poprzez: rekrutację i selekcję, organizację i warunki pracy, kształcenie ustawiczne, rozwój zawodowy, elastyczne formy zatrudnienia, ochronę i promocję zdrowia, przesunięcia między stanowiskami, kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę (Hildt-Ciupińska et. al. 2012: 12).

Zarządzanie wiekiem rozpatruje się na trzech poziomach: jednostki, przedsiębiorstwa i społeczeństwa ¹ (Fabisiak i Prokurat 2012: 94, Kołodziejczyk-Olczak 2014b: 41, Stachowska 2012b: 126-127). Z punktu widzenia jednostki zarządzanie wiekiem stwarza szansę dłuższej aktywności na rynku pracy, możliwość przystosowania się do wymagań rynku pracy poprzez rozwój kompetencji, uaktualnianie umiejętności. Jednostkowy poziom zarządzania wiekiem dotyczy nie tylko osób pracujących, ale też mających potencjał re(integracji) z rynkiem pracy. Nadrzędnym celem organizacji realizujących ideę zarządzania wiekiem jest – poprzez stosowanie indywidualnych rozwiązań, współpracy międzypokoleniowej, ergonomii wieku, wykorzystanie elastycznego czasu pracy – tworzenie środowiska i organizacji pracy przyjaznych pracownikom w każdym wieku i na różnych stanowiskach. Po stronie profitów przedsiębiorstwa wymienia się kompetentne zasoby ludzkie,

1 Zarządzanie wiekiem to jednocześnie działania skierowane na walkę z dyskryminacją wiekową, ageizmem, zjawisku opartym na stereotypach i uprzedzeniach odwołujących się do biologicznego zróżnicowania ludzi w związku z procesem starzenia się (Kołodziejczyk-Olczak 2014b: 39-40). Ageizm, jako negatywne nastawienie wobec osób starszych, ma dwie zasadnicze formy: ageizm indywidualny (gerontofobia) i instytucjonalny (Janiszewska-Rain 2005: 612).

wyższą produktywność, konkurencyjność, lepsze zarządzanie, poprawę wizerunku. Na zarządzaniu wiekiem zyskuje także społeczeństwo. Kształtowanie właściwych postaw społecznych, udoskonalenie polityki pracy ukierunkowanej na wiek pracowników, w płaszczyźnie ogólnokrajowej skutkuje mniejszą dyskryminacją ze względu na wiek, późniejszym przejściem na emeryturę, niższymi kosztami bezrobocia, opieki zdrowotnej, ogólnym wzmocnieniem gospodarki. *Age management* jako część polityki rynku pracy wiąże się z podejmowaniem działań, których celem jest radzenie sobie z problemami starzejącej się populacji (Stachowska 2012b: 127). Przykładem jest rządowy program „Wyrównywanie szans na rynku pracy” czy „Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” (Kołodziejczyk-Olczak 2014b: 41, Kukła, Duda i Zajac 2012: 37).

3. ZARZĄDZANIE WIEKIEM – WYMAGANIA POKOLENIOWE

Zarządzanie wiekiem jest naturalną konsekwencją silnego zróżnicowania generacyjnego współczesnego świata pracy. Na obecnym rynku zatrudnienia równolegle współistnieją: weterani (tradycjoniści), baby boomers, pokolenie X, Y i ich następcy. Ich odmienność pokoleniowa to wynik osobistych doświadczeń, ale przede wszystkim efekt oddziaływań historycznych, ekonomicznych, tła politycznego i wydarzeń społecznych. Każda z tych generacji prezentuje określony styl i etykę pracy, ma odmienne poglądy i postawy wobec pracy, roli zawodowej. Formułuje również zróżnicowane oczekiwania wobec pracodawcy, stylu zarządzania, oddziaływań motywacyjnych. Każde z tych pokoleń cechują odrębne systemy wartości, atuty, które rozpoznane i właściwie wykorzystane, warunkują osiągnięcie celów organizacji i skuteczność ekonomiczną (Czernecka i Woszczyk 2012b: 18). Generacje, charakteryzowane przez odmienne relacje praca-dom i doświadczanie zróżnicowanej intensywności interferencji tych dwóch obszarów, odmiennie doświadczają także konfliktów praca-rodzina i rodzina-praca (Beutell i Witting-Berman 2008: 507-523).

Dla weteranów (urodzonych latach 1922-42)² ważny jest szacunek dla autorytetów, cierpliwość, obowiązkowość, umiłowanie porządku, prawa. Cechuje ich poświęcenie, oddanie, silnie zakorzenione działania etyczne. To strażnicy tradycji i wiedzy. Cenią formalny styl pracy, działanie według przyjętych reguł. Ich motto brzmi: „Pracuję, bo to mój obowiązek” (Kołodziejczyk-Olczak 2014a: 30, 2014b: 80, Woszczyk 2013: 43). Baby boomers (BB) (urodzeni w latach 1943-64), to pokolenie wyżu demograficznego. Dojrzewali w czasach socjalizmu, a w dorosłe życie wchodziłi w latach 70. i 80. Doświadczyli wydarzeń stanu wojennego, masowych zwolnień, prywatyzacji, bezrobocia (Woszczyk i Gajda 2014: 94-95). Cenią niezależność, zaangażowanie, optymizm, myślenie w kategoriach globalnych. Pokolenie to nazywane „generacją ruchów społecznych”. Organizowali się wokół idei, problemów istotnych dla jednostek i grup. W czasach ich młodości rodziła się świadomość w zakresie ekologii, polityki, praw człowieka, równości (Kołodziejczyk-Olczak 2014a: 31, Woszczyk 2013: 44). Wartości ważne dla tego pokolenia to troska i wspieranie rozwoju innych, chęć dzielenia się wiedzą i doświadczeniem,

² W literaturze przedmiotu (Kołodziejczyk-Olczak 2014b: 80, Rogozińska-Pawełczyk 2014a) można spotkać niewielkie różnice w wyznaczonych przedziałach wiekowych.

potrzeba uznania (Woszczyk i Gajda 2014: 94-95). Podobnie jak weterani, prezentują duży szacunek dla statusów, tytułów. Są cierpliwi, odpowiedzialni, zdyscyplinowani, lojalni wobec firmy (Woszczyk 2013: 44). Od swoich przełożonych oczekują stylu kooperatywnego, nastawienia na współpracę, poszukiwania konsensusu (Czernecka i Woszczyk 2012b: 18-19). Pokolenie X, to osoby urodzone w latach 1965-1979. Ich dorosłość przypada na czas przemian polityczno-gospodarczych; obserwowali zjawisko inflacji, bezrobocia, niestabilnego zatrudnienia. Wyróśli w przekonaniu, że warto postawić na maksymalne zaangażowanie w pracę (Woszczyk i Gajda 2014: 94-95). Wartości ważne dla tej grupy wiekowej to rozwój własny, inicjatywa, różnorodność, odpowiedzialność, pracowitość, samodzielność. To pokolenie charakteryzuje pogląd, że sukces zapewni ciężka praca, dlatego pracy i rozwojowi podporządkowują inne aspekty życia. Przedstawiciele pokolenia X poważnie i odpowiedzialnie podchodzą do swoich obowiązków (Woszczyk 2013: 44, Kołodziejczyk-Olczak 2014: 31). Pokolenie to realizuje zasadę: „Żyję, aby pracować”. Jednocześnie w obrazie tej generacji zauważa się kryzys autorytetów, element buntu, odrzucenie materializmu, kultu konsumpcji na rzecz podróży czy realizacji własnych zainteresowań, hobby (Woszczyk 2013: 44). Pokolenie Y (urodzone w latach 1980-1989), to pierwsza generacja Polaków ukształtowana w warunkach kapitalizmu. Dorastali w czasie komputeryzacji, rozwoju Internetu, wolności słowa, otwartych granic. Wypracowali pogląd, że poczucie bezpieczeństwa, trzeba budować poza środowiskiem pracy (Woszczyk i Gajda 2014: 94-95). Praca nie jest centralną pozycją w życiu, powinna być dopasowana do potrzeb jednostki. „Pracuję, aby żyć” – to dewiza przedstawicieli pokolenia Y (Czernecka i Woszczyk 2012b: 19, Woszczyk 2013: 45). Nie myślą o karierze w dłuższej perspektywie, ich związki z firmą nie mają długoterminowego charakteru, są sceptyczni wobec tzw. lojalności pracownika (Stachowska 2012a: 35). Ich wartości to optymizm, ambicja, rozwój własny, niezależność. Chętnie podejmują wyzwania. Prezentują silne poczucie własnej wartości, głoszą liberalne poglądy na liczne kwestie społeczne i polityczne (Kołodziejczyk, Olczak, 2014; Woszczyk, 2013). Na rynku pracy już jest obecne pokolenie C lub Z, czyli osoby urodzone po 1990 roku. Posługują się nowoczesnymi technologiami, wykorzystują sieci znajomości do celów zawodowych, prywatnych (*networking*). Są otwarci, asertywni w komunikowaniu własnych oczekiwań. Szukają równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (Kołodziejczyk-Olczak 2014a: 31, 2014b: 85-86; Woszczyk 2013: 45). Chętnie inwestują w siebie, gromadzą naukowy kapitał. Mają świadomość, że aby zostać zauważonym na współczesnym rynku pracy, powinni nieustannie rozwijać się i doskonalić (Gałaj 2014: 87).

Przedstawione charakterystyki potwierdzają konieczność stosowania rozwiązań pozwalających na bezkolizyjne współdziałanie różnych generacji i integrację międzypokoleniową. Wypełnienie tego postulatu zapewnią sprawnie realizowane praktyki zarządzania wiekiem. Różnorodność wiekowa pracowników to bowiem cenny kapitał organizacji, potencjalne źródło zysku, powodzenia i konkurencyjności (Rogozińska-Pawelczyk 2014b: 23). Umiejętne wykorzystanie różnorodności generacyjnej jest zarówno przejawem wysokiej świadomości biznesowej, jak i humanistycznej. Kierując się tymi przesłankami w niniejszym opracowaniu pod-

jęto następujący **problem badawczy**: Jaki, w ocenie reprezentantów różnych grup wiekowych (przedstawiciele Baby boomers, pokolenia X, pokolenia Y i pokolenia Z) jest zakres działań organizacyjnych realizowanych na rzecz polityki wiekowej? Zebrany materiał badawczy pozwolił na empiryczną weryfikację podjętego problemu.

4. MATERIAŁ I METODY

Zbadano 395 osób pracujących ³, 233 kobiety (59%) i 162 mężczyzn (41%), w wieku 20-64 lata ($M=34,97$, $SD=12,19$). Staż pracy badanych wynosił 1-45 lat ($M=12,98$, $SD=11,97$). Badani reprezentowali następujące poziomy wykształcenia: podstawowe $n=1$, zasadnicze $n=18$, średnie $n=107$, studia licencjackie $n=130$, studia magisterskie $n=111$, studia podyplomowe $n=28$. Respondenci byli zatrudnieni na stanowiskach: wykonawczych $n=208$ (52,7%), kierowniczych $n=53$ (13,4%), specjalistów $n=134$ (33,9%). Wśród badanych, 293 osoby (74,2%) zadeklarowały, że ich praca ma charakter raczej umysłowy, a 102 (25,8%), że raczej fizyczny. 126 respondentów (31,9%) jest aktywnych zawodowo w sferze budżetowej, a 269 (68,1%) w sferze pozabudżetowej. Badani byli zatrudnieni w przedsiębiorstwach o różnej wielkości: mikro $n=88$ (22,3%), małe $n=91$ (23%), średnie $n=87$ (22%), duże $n=129$ (32,7%). Większość badanych (92,7%) pracuje w firmach o zróżnicowanej strukturze wiekowej.

Badaną populację charakteryzuje duże zróżnicowanie wiekowe: Baby boomers (50-64 lata, $M=53,59$, $SD=3,48$, $n=79$), pokolenie X (35-49 lat, $M=43,72$, $SD=4,47$, $n=81$), pokolenie Y (25-34 lata, $M=27,91$, $SD=2,63$, $n=125$), pokolenie Z (20-24 lata, $M=23,19$, $SD=0,90$, $n=110$).

Celem zebrania materiału empirycznego zastosowano ankietę własną: twierdzenia dotyczące różnych aspektów zarządzania (ergonomii miejsca pracy, organizacji pracy, prozdrowotnych i prorozwojowych działań pracodawców) oraz metryczkę: wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy, stanowisko, rodzaj pracy (raczej fizyczna – raczej umysłowa), charakterystyka i wielkość firmy.

5. WYNIKI BADAŃ

Wobec przyjętego problemu badawczego jako narzędzie analiz statystycznych wykorzystano rozkłady częstości, tabele krzyżowe, test Chi-kwadrat. Otrzymane rezultaty zawarto w tabelach 1 i 2.

³ Badania prowadzono w 2014-2015.

Tabela 1. Organizacja pracy i polityka personalna w firmach w opinii badanych (n=395) – procentowy rozkład wyników

| | Nie | | Tak | |
|--|-------|--------|--------|--------|
| Kadra kierownicza w mojej firmie dysponuje wiedzą i umiejętnościami w zakresie efektywnego zarządzania wiekiem | 58,5 | | 41,5 | |
| | Nigdy | Rzadko | Często | Zawsze |
| W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności | 32,2 | 44,8 | 19,5 | 3,5 |
| W mojej firmie decyzje o awansie pracownika są podejmowane zależnie od jego kompetencji, a nie od wieku | 6,3 | 18,0 | 40,3 | 35,4 |
| W mojej firmie dba się o doskonalenie zawodowe pracowników | 8,4 | 38,0 | 35,2 | 18,5 |
| W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną | 17,7 | 25,8 | 27,1 | 29,4 |
| W mojej firmie stosuje rozwiązania uelastyczniające zatrudnienie, zależnie od indywidualnych potrzeb pracowników | 17,2 | 38,2 | 32,2 | 12,4 |
| W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników | 3,0 | 15,2 | 38,2 | 43,5 |
| W mojej firmie jest prowadzona polityka emerytalna wobec starszych pracowników (np. prowadzi się rozmowy z pracownikami w wieku przedemerytalnym, tworzy się plany emerytalne, przygotowuje do przejścia na emeryturę) | 48,1 | 34,9 | 11,9 | 5,1 |

Procentowy rozkład wyników dowodzi, iż kadra kierownicza – w opinii respondentów – legitymuje się umiarkowaną wiedzą w zakresie zarządzania wiekiem, co – jak można przypuszczać – widoczne jest w działaniach organizacyjnych i prowadzonej polityce personalnej. Dalsza analiza rezultatów wskazuje, iż pozytywnej odpowiedzi (często i zawsze) na twierdzenie „W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności” udzieliło jedynie 23% badanych. Polityka emerytalna jest prowadzona dość rzadko (34,9%) lub nigdy (48,1%). Jednocześnie 75,7% uczestników badania potwierdziło, iż w ich firmach decyzje o awansie pracownika są podejmowane zależnie od jego kompetencji, a nie od wieku, a według 53,7% respondentów, w ich organizacjach dba się o doskonalenie zawodowe. Właściwą opiekę zdrowotną zapewniono 56,5% badanych, a 44,6% uczestników przyznało, iż w ich firmach stosuje się rozwiązania uelastyczniające zatrudnienie, zależnie od indywidualnych potrzeb pracowników. W świetle przedstawionych danych, widoczna jest także dbałość o bezpieczeństwo pracy zatrudnionych, 81,7%.

Celem weryfikacji kluczowego pytania badawczego, dotyczącego zróżnicowania międzypokoleniowego w ocenie organizacji pracy i polityki personalnej w polskich firmach, zastosowano tabelę krzyżową i test Chi-kwadrat (tabela 2).

Tabela 2. Organizacja pracy i polityka personalna w firmach w opinii przedstawicieli różnych grup wiekowych – procentowy rozkład wyników

| | Baby boomers | | Pokolenie X | | Pokolenie Y | | Pokolenie Z | |
|---|--------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
| Kadra kierownicza w mojej firmie dysponuje wiedzą i umiejętnościami w zakresie efektywnego zarządzania wiekiem | Nie | 64,6 | Nie | 53,1 | Nie | 63,2 | Nie | 52,7 |
| | Tak | 35,4 | Tak | 46,9 | Tak | 36,8 | Tak | 47,3 |
| $\chi^2=4,818, p=0,186$ | | | | | | | | |
| W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności | Nigdy | 31,6 | Nigdy | 25,9 | Nigdy | 40,0 | Nigdy | 28,2 |
| | Rzadko | 51,9 | Rzadko | 44,4 | Rzadko | 41,6 | Rzadko | 43,7 |
| | Często | 16,5 | Często | 27,2 | Często | 12,8 | Często | 23,6 |
| | Zawsze | 0,0 | Zawsze | 2,5 | Zawsze | 5,6 | Zawsze | 4,5 |
| $\chi^2=16,650, p=0,054$ | | | | | | | | |
| W mojej firmie decyzje o awansie pracownika są podejmowane zależnie od jego kompetencji, a nie od wieku | Nigdy | 3,8 | Nigdy | 4,9 | Nigdy | 6,4 | Nigdy | 9,1 |
| | Rzadko | 25,3 | Rzadko | 23,5 | Rzadko | 14,4 | Rzadko | 12,7 |
| | Często | 46,8 | Często | 34,6 | Często | 43,2 | Często | 36,4 |
| | Zawsze | 24,1 | Zawsze | 37,0 | Zawsze | 36,0 | Zawsze | 41,8 |
| $\chi^2=15,078, p=0,089$ | | | | | | | | |
| W mojej firmie dba się o doskonalenie zawodowe pracowników | Nigdy | 5,1 | Nigdy | 7,4 | Nigdy | 8,8 | Nigdy | 10,9 |
| | Rzadko | 43,0 | Rzadko | 39,5 | Rzadko | 37,6 | Rzadko | 33,6 |
| | Często | 34,2 | Często | 33,3 | Często | 37,6 | Często | 34,5 |
| | Zawsze | 17,7 | Zawsze | 21,9 | Zawsze | 27,4 | Zawsze | 31,5 |
| $\chi^2=4,318, p=0,889$ | | | | | | | | |
| W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną | Nigdy | 13,9 | Nigdy | 9,9 | Nigdy | 21,6 | Nigdy | 21,8 |
| | Rzadko | 31,6 | Rzadko | 28,4 | Rzadko | 23,2 | Rzadko | 22,7 |
| | Często | 26,6 | Często | 30,9 | Często | 26,4 | Często | 25,5 |
| | Zawsze | 27,8 | Zawsze | 30,9 | Zawsze | 28,8 | Zawsze | 30,0 |
| $\chi^2=8,262, p=0,508$ | | | | | | | | |
| W mojej firmie stosuje rozwiązania uelastyczniające zatrudnienie, zależnie od indywidualnych potrzeb pracowników | Nigdy | 25,3 | Nigdy | 13,6 | Nigdy | 16,8 | Nigdy | 14,5 |
| | Rzadko | 43,0 | Rzadko | 46,9 | Rzadko | 40,8 | Rzadko | 25,5 |
| | Często | 27,8 | Często | 28,4 | Często | 31,2 | Często | 39,1 |
| | Zawsze | 3,8 | Zawsze | 11,1 | Zawsze | 11,2 | Zawsze | 20,9 |
| $\chi^2=24,969, p=0,003$ | | | | | | | | |
| W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników | Nigdy | 2,5 | Nigdy | 2,5 | Nigdy | 2,4 | Nigdy | 4,5 |
| | Rzadko | 16,5 | Rzadko | 11,1 | Rzadko | 16,0 | Rzadko | 16,4 |
| | Często | 40,5 | Często | 35,8 | Często | 35,2 | Często | 41,8 |
| | Zawsze | 40,5 | Zawsze | 50,6 | Zawsze | 46,4 | Zawsze | 37,3 |
| $\chi^2=5,496, p=0,789$ | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|----------------------------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| W mojej firmie jest prowadzona polityka emerytalna wobec starszych pracowników (np. prowadzi się rozmowy z pracownikami w wieku przedemerytalnym, tworzy się plany emerytalne, przygotowuje do przejścia na emeryturę) | Nigdy | 43,0 | Nigdy | 44,4 | Nigdy | 52,8 | Nigdy | 49,1 |
| | Rzadko | 39,2 | Rzadko | 33,3 | Rzadko | 34,4 | Rzadko | 33,6 |
| | Często | 8,9 | Często | 14,8 | Często | 9,6 | Często | 14,5 |
| | Zawsze | 8,9 | Zawsze | 7,4 | Zawsze | 3,2 | Zawsze | 2,7 |
| | $\chi^2=9,350$, $p=0,406$ | | | | | | | |

Najbardziej krytycznie wobec umiejętności zarządzania wiekiem, jakie prezentuje kadra kierownicza, jak również wobec działań firmy podejmowanych w kierunku dostosowywania obowiązków zawodowych i obciążenia pracą do zmieniającego się wieku i wydolności pracowników (otrzymano różnice na granicy istotności statystycznej), wypowiedzieli się przedstawiciele pokolenia Baby boomers i pokolenia Y. Ocena polityki personalnej, której przejawem jest awansowanie pracowników zależnie od ich kompetencji, w opinii osób badanych wypadła pozytywnie. Starania pracodawców o doskonalenie zawodowe swojej kadry najbardziej przychylnie ocenili reprezentanci pokolenia Y i Z. W zakresie zapewnienia pracownikom właściwej opieki zdrowotnej nie odnotowano statystycznie istotnych różnic międzygeneracyjnych. Jednak pokolenia najmłodsze, Y i Z, udzieliły najwięcej odpowiedzi „nigdy”. Istotne statystycznie zróżnicowanie wiekowe ($p=0,003$) zaobserwowano wobec odpowiedzi dotyczących twierdzenia „W mojej firmie stosuje rozwiązania uelastyczniające zatrudnienie, zależnie od indywidualnych potrzeb pracowników”. Reprezentanci dwóch najstarszych pokoleń, czyli Baby boomers i pokolenia X wypowiedzieli się w tej kwestii najbardziej krytycznie. Rozkład odpowiedzi w zakresie pozycji „W mojej firmie dba się o bezpieczeństwo pracy pracowników” wskazuje, iż ta forma troski prezentowana przez pracodawców, została przez wszystkie analizowane pokolenia oceniona przychylnie (dominowały wskazania często i zawsze). W odniesieniu do prowadzonej w firmach polityki emerytalnej wobec starszych pracowników, przedstawiciele uwzględnionych w badaniu grup wiekowych zgodnie ocenili, że ten rodzaj działań personalnych jest realizowany rzadko lub nigdy.

6. DYSKUSJA WYNIKÓW

Przedstawione badania miały na celu zaprezentowanie wybranych praktyk z obszaru organizacji pracy i polityki personalnej w polskich firmach, działań pozwalających na realizację zrównoważonej polityki wiekowej. Rozkłady wyników dowodzą, iż występuje silne zróżnicowanie w zakresie stosowanych rozwiązań organizacyjnych, które z założenia powinny sprzyjać dobrostanowi reprezentantów różnych generacji, współpracy międzypokoleniowej i skuteczności zawodowej.

Zasadnicze znaczenie podjętych wysiłków badawczych i przedstawionych rezultatów zawiera się w przekonaniu, że pełne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich warunkowane jest stylem zarządzania i tworzeniem właściwych warunków pracy. Według badań, to kluczowe czynniki produktywności w przedsiębiorstwie (Rzepecki 2010: 11). Zasada ta sprawdza się również wobec realizacji idei zaspokajania oczekiwań różnych jednostek i grup (także odmiennych wiekowo), jak również umiejętności pogodzenia ich interesów. W prezentowanym badaniu, respondenci odnosząc się do pozycji „Kadra kierownicza w mojej firmie dys-

ponuje wiedzę i umiejętnościami w zakresie efektywnego zarządzania wiekiem” twierdząco odpowiedzieli w 41,5%. To wynik umiarkowanie satysfakcjonujący. W ocenie poszczególnych pokoleń, zwłaszcza Baby boomers i generacji Y uzyskano jeszcze niższe rezultaty. Konfrontując otrzymane wyniki, warto odnieść się do analiz dotyczących postaw specjalistów HR i kierowników wobec międzypokoleniowego zarządzania kadrami (Woszczyk i Gajda 2014: 84-87). Uznając wiek za istotny czynnik w zarządzaniu, sprawdzono, czy firmy dokładają starań w rozwoju umiejętności kadry zarządzającej w tym zakresie. Rezultaty wskazują na niskie rozpowszechnienie tej formy działań – stosuje je około 1/5 organizacji. 18% liderów odbyło szkolenie w zarządzaniu zespołami zróżnicowanymi wiekowo, 11% organizacji skorzystało ze szkoleń z zarządzania poszczególnymi grupami wiekowymi pracowników (np. osobami 50+, pokoleniem X czy Y). Około ¼ badanych menedżerów uznało, że tematyka wieku w miejscu pracy stanowi istotne zagadnienie. 73,5% respondentów jest zadania, że pogodzenie oczekiwań pracowników różnych pokoleń jest wyzwaniem dla kadry zarządzającej, a dla 71% skuteczne zarządzanie pracownikami w różnym wymaga posiadania dodatkowych kompetencji. Akceptując pogląd, że zarządzanie wiekiem powinno być domeną kierownictwa wszystkich szczebli (Kołodziejczyk-Olczak 2014b: 42), warto podkreślić, iż skuteczność działań kadry kierowniczej w tym zakresie w dużym stopniu warunkowana jest racjonalnością myślenia o zróżnicowaniu pokoleniowym. Wewnętrzne przekonanie na temat zalet i wartości starszego pokolenia, a przede wszystkim wyzwolenie się ze stereotypów i mitów, będących podstawą niesprawiedliwych ocen i zachowań wobec dojrzałych pracowników (Chutnik 2012: 32-33, Szaban 2013: 152-156, Woszczyk 2013: 46) jest kluczem dla reprezentowania właściwego stylu zarządzania zróżnicowanymi wiekowo strukturami organizacyjnymi. Można wówczas oczekiwać, że przedstawiony w niniejszym opracowaniu rozkład wyników w zakresie twierdzenia „W mojej firmie obowiązki zawodowe i obciążenie pracą dostosowuje się do zmieniającego się wieku pracowników, do ich zmieniającej się wydolności” czy „W mojej firmie jest prowadzona polityka emerytalna wobec starszych pracowników” będzie bardziej korzystny (respondenci – w każdej kategorii wiekowej – wypowiedzieli się krytycznie wobec niskiego zaangażowania pracodawców w tym obszarze). Prezentowane badania ujawniły również niepokojąco niski udział stosowanych rozwiązań uelastyczniających zatrudnienie. Trudno pozostać obojętnym wobec takich efektów, zwłaszcza, że elastycznymi formami zatrudnienia, zainteresowane są różne kategorie wiekowe pracowników. Młodszym uczestnikom organizacji, podejmującym jednocześnie role małżeńskie i rodzicielskie, pozwalają na bardziej spójne godzenie obowiązków zawodowych i domowych, redukowaniu napięć i obciążeń na styku obszarów praca-dom. Z kolei stosowane wobec osób starszych, godząc równocześnie potrzeby jednostki z potrzebami organizacji, umożliwiają utrzymanie w organizacji doświadczonych, wysoce kompetentnych pracowników (Stempień 2013: 116), z widocznym zyskiem dla firmy i pracownika. W prezentowanych badaniach, wśród przedstawicieli generacji 50+ jedynie 31,6% przyznało, że tego rodzaju rozwiązania są stosowane w ich firmach. W innym projekcie, wykonana ocena działań ukierunkowanych na utrzymywanie w zatrudnieniu starszych pracowników (Bugajska i Hildt-Ciupiń-

ska 2012: 549), pokazała, iż możliwość pracy w elastycznym czasie pracy oferuje 44,5% polskich firm.

W dalszych analizach dotyczących rozwoju zawodowego, zdecydowanie bardziej pozytywnie wypada ocena kryteriów, według których w firmach podejmuje się decyzje o awansie pracownika. Większość respondentów – niezależnie do wieku – przyznała, że znaczące są kwestie merytoryczne. W świetle innych badań, których celem było poznanie opinii starszych pracowników wobec kwestii działań podejmowanych w ich firmach ramach zarządzania wiekiem (Hildt-Ciupińska i Bugajska 2013: 301-302), awansowaniem objęto około 36% osób 50+.

Rozpatrując zjawisko zarządzania wiekiem, często uwagę koncentruje się na działaniach skierowanych do dojrzałych pracowników (Woszczyk 2013b: 35). Takie zawężone stanowisko jest podejściem naprawczym, ale nie prewencyjnym. W interesie jednostki i organizacji bardziej właściwe jest stosowanie rozwiązań holistycznych, przeznaczonych dla przedstawicieli różnych pokoleń, bez faworyzowania żadnej grupy wiekowej. Warto stosować zarówno środki prewencyjne (*life-long learning*, zmianę profilu pracy), jak i naprawcze (np. specjalistyczne szkolenia adresowane do starszych uczestników organizacji). Wspomniane badania, opisujące realia zarządzaniem wiekiem w polskich firmach (Hildt-Ciupińska i Bugajska 2013: 301-302) wskazują, iż w różnych formach rozwoju zawodowego (konferencje, szkolenia, kursy), oferowanych przez firmę, uczestniczyło około 40% starszych pracowników. Jednak szkolenia skierowane do grupy wiekowej 50+, stanowiły około 25%. Efekty innych doniesień empirycznych (Urbaniak 2011: 40-46) ujawniły, że 67% starszych pracowników nie brało udziału w szkoleniach. W prezentowanych badaniach, pozytywnie do szans doskonalenia zawodowego w macierzystych firmach odnieśli się zwłaszcza reprezentanci młodszych pokoleń (Y i Z). To wynik umiarkowanie satysfakcjonujący, wpisujący się w ogólny trend. Według światowych badań (Mazurkiewicz i Moczulska, 2014: 60-61), młodzi – świadomi swej wartości rynkowej – prezentują konkretne oczekiwania wobec obecnych i przyszłych pracodawców. Jednym z kluczowych obszarów zainteresowań młodych pracowników jest możliwość rozwoju, zapewnienia warunków do ciągłego uczenia się i zyskiwania nowego doświadczenia. Nie można jednak zaniedbać potrzeb rozwojowych starszych generacji. W zachowaniu dialogu międzypokoleniowego i współpracy partnerskiej ważną rolę odgrywa nieustanne uczenie się⁴. Dla uzyskania wzrostu produktywności starszego pokolenia, konieczne jest promowanie i realizacja kształcenia ustawicznego, bez ograniczeń i barier wiekowych, w korelacji z potrzebami dojrzałych pracowników, w przebiegu całości aktywności zawodowej (Gajda i Seroka-Stolka 2014: 18-19).

W przedstawionych analizach podjęto również kwestie ochrony zdrowia pracowników. Wobec twierdzenia „W mojej firmie zapewnia się pracownikom właściwą opiekę zdrowotną” respondenci wypowiedzieli się umiarkowanie pozytywnie. Zdecydowanie bardziej korzystnie oceniono starania pracodawców o bezpieczeń-

4 Specyfika uczenia, potrzeb, oczekiwań, stylu i metodyki pracy ze starszymi uczniami stanowi podstawę wytycznych i zaleceń, jakie powinny być stosowane w organizacji procesu uczenia się i działań edukacyjnych stosowanych wobec osób dojrzałych wiekiem (Czernecka i Woszczyk 2013b: 179-191, Urbaniak 2008).

stwo pracy. To satysfakcjonujący rezultat, dowód wysokiej świadomości organizacyjnej. Odnosząc te dane do innych wyników, wspomniane już badania (Hildt-Ciupińska i Bugajska 2013: 302) pokazały następujący zakres i poziom działań podejmowanych w ramach ochrony zdrowia dojrzałych pracowników: bezpłatne pakiety usług medycznych (25,2%), bezpłatne karnety na zajęcia fitness, sport (35%), szkolenia, poradnictwo dotyczące prozdrowotnego stylu życia 20,6%, procesów starzenia się i możliwości ich opóźnienia (13,6%), zdrowych i bezpiecznych warunków pracy 29,8%.

7. ZAKOŃCZENIE

Najbliższa przyszłość, pogłębiające się przemiany demograficzne, asymetria proporcji w zasobach pracowniczych, powinny motywować przedsiębiorców do zwiększonego zainteresowania polityką wiekową, nie tylko na poziomie czysto teoretycznym, ale także w wymiarze praktycznym, poprzez bardziej świadome wykorzystanie konkretnych, dostępnych narzędzi. Każde z pokoleń reprezentuje unikatowy zakres doświadczenia, wiedzy, wartości, umiejętności i postaw wobec pracy. Synchroniczne wykorzystanie tego zróżnicowanego potencjału może się stać źródłem rozwoju i sukcesu jednostek oraz organizacji. Polskie firmy powoli, ale stopniowo nabywają tę świadomość. Prezentowane badania dowiodły, iż respondenci, wypowiadając się w kwestii organizacji pracy i polityki personalnej prowadzonej w ich firmach na rzecz zrównoważenia wiekowego, są jej baczni obserwatorami. Otrzymane rezultaty pokazały duże zróżnicowanie opinii, ujawniając akceptowane przez pracowników praktyki organizacyjne, jak również obszary, które ich zdaniem, wymagają większej uwagi i zainteresowania ze strony przełożonych.

LITERATURA

1. Beutell N.J., Witting-Berman U., Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures, "Journal of Managerial Psychology", nr 5, 2008, s. 507-523.
2. Bugajska J., Hildt-Ciupińska K., Ocena działań ukierunkowanych na utrzymanie zatrudnienia przez starszych pracowników, „Medycyna Pracy” nr 63(4), 2012, s. 453-462.
3. Czernecka M., Woszczyk P., Jak skutecznie szkolić dojrzałych wiekowo?, w: Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach, red. P. Woszczyk, M. Czernecka, Łódź 2013a.
4. Czernecka M., Woszczyk P., Zatrudnianie różnych pokoleń opłaca się firmom, „Personel” nr 4, 2012b, s. 16-20.
5. Chutnik M., Trzeba łączyć mocne strony, „Personel” nr 4, 2012, s. 32-33.
6. Fabisiak J., Prokurat S., Age Management as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics, "Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation" nr 8(4), 2012, s. 83-96.
7. Gajda J., Seroka-Stolka O., Zarządzanie pracownikami różnych pokoleń warunkiem efektywnej działalności organizacji, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 5, 2014, s. 13-28.
8. Gałąj W., Pokolenie Z na rynku pracy, w: Pokolenia na rynku pracy, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Łódź 2014.
9. Hildt-Ciupińska K., Bugajska J., Evaluation of activities and needs of older workers in the context of maintaining their employment, „Medycyna Pracy” nr 64(3), 2013, s. 297-306.

10. Hildt-Ciupińska K., Bugajska J., Łastowiecka-Moras E., Malińska M., Przykłady dobrych praktyk na rzecz zwiększania aktywności zawodowej osób w wieku 50+, „Bezpieczeństwo Pracy” nr 3, 2012, s. 12-15.
11. Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji. Rekomendacje praktyków, red. B. Urbaniak, Warszawa 2008.
12. Janiszewska-Rain J., Okres późnej dorosłości. Jak rozpoznać potencjał ludzi w wieku podeszłym?, w: Psychologiczne portrety człowieka, red. A. Brzezińska, Gdańsk 2005.
13. Kołodziejczyk-Olczak I., Praktyki zarządzania międzypokoleniowego w obszarze rekrutacji i selekcji pracowników, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 5, 2014a, s. 29-43.
14. Kołodziejczyk-Olczak, I., Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy, Łódź 2014b.
15. Kukla D., Duda W., Zajac M., Grupa ryzyka na rynku pracy. Poradnik dla osób współpracujących z grupą 45+, Warszawa 2012.
16. Litwiński J., Sztanderska U., Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie, Warszawa 2010.
17. Mazurkiewicz A., Moczulska M., Oczekiwania młodych osób wobec aktywności zawodowej (w świetle wyników badań empirycznych), „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 5, 2014, s. 55-68.
18. Pokolenia na rynku pracy, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Łódź 2014a.
19. Rogozińska-Pawelczyk A., Zarządzanie kapitałem ludzkim w różnym wieku jako wyzwanie dla rynku pracy, w: Pokolenia na rynku pracy, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Łódź 2014b.
20. Rzepecki J., Efektywność zarządzania zasobami ludzkimi w aspekcie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w przedsiębiorstwie (1), „Bezpieczeństwo Pracy” nr 6, 2010, s. 10-13.
21. Stachowska S., Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 2, 2012a, s. 33-56.
22. Stachowska S., Zarządzanie wiekiem w organizacji, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4, 2012b, s. 125-137.
23. Stempień J., Elastyczność w zatrudnieniu, w: Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach, red. P. Woszczyk, M. Czernecka, Łódź 2013.
24. Szaban J.M., Praktyki i dobre praktyki zarządzania wiekiem w małych i średnich przedsiębiorstwach, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 3-4, 2013, s. 148-159.
25. Urbaniak B., Zatrudnienie i inwestycje rynku pracy w warunkach starzejących się zasobów pracy – badania dla Polski, Łódź 2011.
26. Woszczyk P., Zarządzanie wiekiem – ku wzrostowi efektywności organizacji, w: Człowiek to inwestycja. Podręcznik do zarządzania wiekiem w organizacjach, red. P. Woszczyk, M. Czernecka M., Łódź 2013.
27. Woszczyk P., Gajda M. (2014). Nowe trendy, stare przyzwyczajenia. Zarządzanie międzypokoleniowe w polskich przedsiębiorstwach. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 5, s. 81-99.



Agata Chudzicka-Czupała

Instytut Psychologii Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: agata.chudzicka-czupala@us.edu.pl

Katarzyna Popiołek

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny,
Wydział Zamiejscowy w Katowicach
E-mail: Katarzyna.Popiolek@swps.edu.pl

Agnieszka Łyżnicka

Uniwersytet Śląski
E-mail: a.lyznicka@gmail.com

Starość – radość czy nie radość?
Społeczne, kulturowe i indywidualne
uwarunkowania dobrostanu ludzi
starszych / *Elderliness – joy or not a joy?*
*Social, cultural and individual antecedents
of elderly well-being*

Abstract

The aim of the article is to show antecedents of well-being of elderly people, correlates of quality of life: the notion of happiness and life satisfaction within Polish realities. The work shows two major approaches in how elderliness is perceived by social sciences, positive and negative way, and presents its sources and consequences.

The article concentrates on factors influencing well-being of elderly people and its meaning, proved by various researches and within different cultures. It also gives us a sense of direction and it shows activities which are necessary to improve the quality of life and well-being of seniors, that is critical in order to bring changes for the hurtful stereotypes and to put elderliness within the category of a task, not the category of problem. Various studies were conducted, that prove notion of staying active and useful, especially within social circle, that can be a key approach to create positive changes on how every person experiences elderliness.

Key words: elderliness, well-being, quality of life, stereotypes, elderly activities

„...ludzie, którzy przyjmują swoją starość, nie robiąc z niej problemu, są młodszy od tych, którzy chcą za wszelką cenę zachować młodość [...] Pragnie się być wiecznie młodym, gdyż za wcześnie poczuło się starym.”

(Kępiński, 1992, s. 272 – 273)

„Poczucie, że życie ma sens i jakiś cel, jest szczególnie istotne w starszym wieku, kiedy osoba musi zmierzyć się ze świadomością przemijania. Posiadanie celów odpowiadających potrzebom i możliwościom osoby, umożliwia jej właściwe i satysfakcjonujące funkcjonowanie.“

(Brzezińska, Wilowska, 2010)

WPROWADZENIE

Bezpośrednią inspirację do refleksji przedstawionych w tym artykule stanowił wynik uzyskany w badaniach dotyczących kondycji psychicznej Polaków (w odniesieniu do obcokrajowców), przeprowadzonych w ramach diagnozy społecznej jakości życia: „Im ktoś starszy, w tym gorszej jest kondycji psychicznej, zwłaszcza jeśli chodzi o symptomy nieprzystosowania (depresji). (...) co więcej w przeciwieństwie do społeczeństw zachodnich (USA, Kanada) w Polsce zależność (kilkakrotnie niż tam silniejsza) między wiekiem i depresją nie jest negatywna lecz pozytywna. W Stanach Zjednoczonych to ludzie młodszy częściej cierpią na depresję niż starsi, w Polsce zaś odwrotnie: niemal z każdym rokiem życia zwiększa się nasilenie objawów depresji psychicznej” (Czapiński, 2009, s. 116).

Decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady z 2011 roku ogłoszono rok 2012 Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej. W ramach działań z tym związanych opracowano specjalne narzędzie, Wskaźnik Aktywnego Starzenia się (*Active Ageing Index – AAI*), który służy badaniom stopnia realizacji działań na rzecz aktywnego i zdrowego starzenia się w różnych krajach oraz umożliwiającego dokonywanie porównań między poszczególnymi państwami. Głównym celem jest tu identyfikacja potencjału i potrzeb osób w wieku powyżej 55 lat w zakresie: zatrudnienia, życia społecznego, samodzielnej egzystencji oraz możliwości aktywnego starzenia się. Z wielu badań przeprowadzonych wśród starszej populacji wynika, że aktywność społeczna polskich seniorów, w porównaniu z osobami w podobnym wieku, zamieszkującymi inne kraje europejskie, jest niewielka. Podobne wnioski można wysnuć patrząc na wyniki, które nasz kraj uzyskał w badaniu z użyciem wspomnianego wskaźnika Aktywnego Starzenia się. W rankingu ogólnym krajów Unii Europejskiej Polska zajmuje ostatnie miejsce. Polski wskaźnik AAI wynosi 27,3, podczas gdy wynik 100 oznacza tu 100% realizacji zadań we wszystkich obszarach obejmowanych badaniem. Dla porównania, w krajach o wysokim wskaźniku, Szwecja osiąga 44 punkty, Dania 40, Irlandia 39,4 (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=pl&newsId=2099&moreDocuments=yes&tableName=news>).

Rezultaty wskazujące na pogarszającą się z wiekiem kondycję psychiczną Polaków oraz niskie wyniki uzyskane przez Polskę w badaniach czynników składających się na wspomniany indeks (AAI), skłoniły nas do zastanowienia się zarówno nad źródłami takiego stanu rzeczy, jak i nad istniejącymi różnicami kulturowymi.

Zadałyśmy sobie pytanie o uwarunkowania dobrostanu psychicznego polskich seniorów.

NEGATYWNE PODEJŚCIE DO STAROŚCI - JEGO ŹRÓDŁA I KONSEKWENCJE. POLSKIE REALIA

Przez wiele lat psycholodzy uważali starość za okres w życiu człowieka z założenia związany z niższym dobrostanem – z brakiem zadowolenia z życia i z brakiem poczucia szczęścia. Koncepcji redukcjonistycznej, zwanej teorią wyłączenia się, teorią wycofania – ang. *disengagement* (Cumming i Henry, 1961), towarzyszy teza o postępującej i nieuchronnej degradacji starzejącego się organizmu, o zmniejszaniu się jego możliwości poznawczych oraz obniżaniu się aktywności jednostki i jej interakcji z otoczeniem.

Według Piotrowskiej-Breger (2004, za: Mielczarkiem, 2014) na negatywny obraz wieku starzenia się istotnie wpływa wzmożone tempo przemian społecznych, gospodarczych i politycznych. To ono spowodowało, że w społeczeństwach indywidualistycznych, w przeciwieństwie do kolektywistycznych, większym uznaniem darzy się nie mądrość starych ludzi, ich wiedzę i doświadczenie, lecz spryt, inicjatywę, przedsiębiorczość, podejmowanie ryzykownych decyzji i wydajność, charakterystyczne dla ludzi młodych. Taki trend łatwo zauważyć w krajach, gdzie dokonują się podobne przemiany - ludzie starzy są tam coraz częściej traktowani jak problem, przeszkoda i obciążenie w drodze do dobrobytu.

Następstwem takiego podejścia do starości jest powstawanie stereotypów ludzi starych, przypisywanie im określonych cech, takich jak na przykład złośliwość, brak zainteresowania tym, co nowe i nowoczesne, pesymizm, bycie zgorzkniałym, niechęć do młodych, nadmierny krytycyzm czy konserwatyzm. Dyskryminujący obraz starości, pełen stereotypów, nosi nazwę *ageizm*. Polega on na negatywnym kategoryzowaniu osób w podeszłym wieku, nadmiernym podkreślaniu zewnętrznych objawów starości, przy jednoczesnym nieuwzględnianiu indywidualnych cech i atrybutów konkretnego człowieka. Jak podkreślają badacze uwarunkowań wykluczenia społecznego ludzi po 65 roku życia (Mielczarek, 2014), monolityczna definicja starości sprawia, że ludzie starsi są często traktowani jako grupa homogeniczna, gdzie społeczno-kulturowy obraz człowieka starego nie jest zróżnicowany i generalnie bywa pejoratywny.

Uprzedzenia wobec ludzi starszych tworzą negatywną aurę wokół przedstawicieli starszego pokolenia i powodują określony do nich stosunek, najczęściej nieprzychylny, pełen pobłażania lub litości. Za powstawaniem stereotypów ludzi starych kryje się często gerontofobia, irracjonalny lęk przed ludźmi starymi, wywołany własnym strachem przed śmiercią, niedołęstwem i potrzebą dystansowania się od tych przykrych zjawisk. Gerontofobia prowadzi nie tylko do izolowania się od ludzi starych, ale także często do niechęci, a nawet wrogości wobec nich oraz do krzywdzącego ich traktowania (Kołodziej, 2006).

Uznanie, że starzenie się jest procesem wyłącznie niekorzystnych zmian w sferze biologicznej, psychicznej i społecznej, charakteryzującym się utratą zdrowia, sił

fizycznych, urody, sprawności intelektualnej, związanym z zawężeniem zainteresowań, zespołem konserwatywnych postaw i poglądów, prowadzącym do społecznego izolowania się i uzależnienia od innych, przyczynia się do marginalizacji społecznej ludzi po 65 roku życia.

Z marginalizacją czy wykluczeniem jakiejś grupy społecznej mamy do czynienia wtedy, gdy znajduje się ona poza głównym nurtem wymiany dóbr, usług oraz informacji (Orzechowska, 2006). Marginalizacja społeczna to zjawisko wielowymiarowe, które znajduje wyraz w negatywnych postawach i przekonaniach, w gorszej ocenie sytuacji życiowej, szans i możliwości efektywnego uczestnictwa w życiu społecznym (Mielczarek, 2014). Marginalizacja społeczna ludzi starych, polegająca na ograniczaniu im możliwości realizowania praw społecznych, które im przysługują, pogłębiana przez brak zainteresowania ich problemami, w połączeniu z niską aktywnością seniorów w walce o te prawa, jest kolejnym czynnikiem, który może negatywnie odbijać się na ich jakości życia i powodować obniżenie ich dobrostanu. Autor ten twierdzi też, że „*wyobcowanie społeczne* osób starszych pogłębiają szybko zachodzące zmiany technologiczne, za którymi nawet niektórym młodym ludziom jest trudno nadążyć” (Mielczarek, 2014, s. 325) i że nie zawsze jest to konsekwencją braku wykształcenia seniorów, ale niezwykle tempa przemian w tym aspekcie, którego doświadczają także przedstawiciele młodszej generacji.

Wspomniany autor (tamże) podkreśla, że ludzie w podeszłym wieku są często wykluczani z własnej rodziny, siłą izolowani od swoich przyjaciół i znajomych, zmuszani do przeprowadzki do całodobowych placówek opiekuńczych, nawet kiedy nie wymagają stałej opieki. Zdaniem Halickich (2010) ludzie starzy żyjący w rodzinach dysfunkcyjnych stają się często ofiarami przemocy fizycznej i psychicznej. Bywa, że są oni wykorzystywani przez członków swojej rodziny, wbrew swojej woli i chęciom, na przykład do pomocy w pracach domowych, pracach w polu czy do opieki nad wnukami. Są także ofiarami własnych krewnych także w innym sensie – traktuje się ich czasem jako główne lub dodatkowe źródło finansów rodzinnych. Jak podaje Dyczewski (2002, s. 82) pomoc, zarówno ekonomiczna, jak i rzeczowa „ma wyraźne kaskadowy kierunek tzn. płynie głównie od pokoleń starszych ku młodszym”.

Dużym problemem jest również podejście do ludzi starszych w polskiej służbie zdrowia. Zdaniem Derejczyka (2001) w Polsce ludzie starzy to grupa osób najbardziej zaniedbywanych medycznie. Autor ten podaje przykłady dyskryminacyjnych zachowań wobec ludzi w podeszłym wieku, takie jak przemilczanie problemów chorego, pomijanie pytań o zgodę na leczenie instytucjonalne, uzależnienie leczenia od decyzji rodziny bez pytania samego chorego o zdanie, uzależnienie podjęcia leczenia od wieku, odmawianie seniorom prawa do diagnostyki, w tym głównie onkologicznej, do operacji, do kosztownego, długotrwałego leczenia, do refundacji leków i środków higienicznych, co w konsekwencji oznacza konieczność całkowitej rezygnacji z leczenia i rehabilitacji.

Kolejnym skutkiem negatywnego poglądu na starość są, związane z lękiem przed nią, zjawiska „juwenalizacji współczesnej kultury” i kultu młodości. Wraz ze wzrostem udziału ludzi starszych w społeczeństwie, w wyniku obaw przed byciem starym, ma miejsce dominacja wartości charakterystycznych dla okresu młodości. Preferuje się wizerunek i cechy osoby młodej, co staje się coraz częściej źródłem dyskryminacji osób po sześćdziesiątym piątym roku życia. Możliwość kontynuowania pracy zawodowej i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym zależy w dużej mierze nie tylko od tego, jaki zawód wykonuje osoba i ile ma sił czy chęci do pracy lub innej aktywności, ale głównie od tego, jak dalece potrafi ona zachować młodzieńczy styl bycia i wykazywać się witalnością. Badania wśród osób powyżej 50-tego roku życia dowodzą, że nie ma przesłanek do twierdzenia, że u większości osób w wieku 50+ obniżają się psychiczne i fizyczne predyspozycje do wykonywania pracy, podczas gdy takie przekonanie wciąż podzielają zarówno sami seniorzy, jak i osoby poniżej 50 roku życia oraz pracodawcy (Makowiec-Dąbrowska, 2002).

Wielu badaczy życia społecznego zauważa, że pomimo rosnącej humanizacji kultury, pozycja człowieka starego nigdy nie była tak niska, jak obecnie ma to miejsce w społeczeństwach kultury zachodniej (Synak, 2000). We współczesnej kulturze, pełnej uwielbienia ciała, zdrowia i tężyzny fizycznej – starość jest najczęściej traktowana jak swego rodzaju ułomność społeczna i niepełnosprawność, co z pewnością może wpływać nie tylko na podejście ludzi młodych do starszych, ale też na sposób oceny własnej sytuacji przez tych drugich i prowadzić do ujmowania swojego życia w kategoriach klęski (Mielczarek, 2014).

Psycholodzy nazywają często starość czasem strat. Faktem jest, że śmierć w życiu osoby starszej może stać się zjawiskiem częstszym. Umierają członkowie rodziny, przyjaciele, znajomi. Śmierć kogoś ważnego i samotność mogą wywierać negatywny wpływ na kondycję psychiczną oraz na funkcjonowanie osób starszych. Szczególnie bolesna bywa strata małżonka/partnera życiowego, która może istotnie zaburzyć lub uniemożliwić pełnienie dotychczasowych ról społecznych i przejawianie aktywności, ważnych dla człowieka w aspekcie jego dobrostanu.

OPTYMISTYCZNA WIZJA STAROŚCI

Równoległe do opisanego w poprzednim rozdziale, rozwijały się inne podejścia do starości. Teoria aktywności (ang. activity theory) zakłada, że warunkiem dobrostanu emocjonalnego osoby i pozytywnego nastawienia do życia jest jej zaangażowanie w aktywności w nowo zdobywanych rolach (Cavan i inni, 1949). Teoria ta pozwala sądzić, że społeczna i intelektualna witalność, a także utrzymywanie kondycji fizycznej na dobrym poziomie, niezależnie od wieku, a więc także w okresie starzenia się, prowadzą do większej satysfakcji z życia (Szarota, 2010; Zych, 2010). W ostatnich latach obowiązujące wcześniej negatywne podejście zaczęło coraz częściej być zastępowane taką właśnie, bardziej optymistyczną wizją starości. W dużej liczbie prac gerontologii i psychologii, zajmujący się specyfiką funkcjonowania osób w podeszłym wieku, ujmują starość jako proces adaptacji, wymagający od osoby wypracowania strategii pozwalających stawić czoła fizycznym i psychologicznym zmianom związanym z coraz to bardziej zaawansowanym wiekiem (Baltes i Carstensen, 1996; Rowe i Kahn, 1998).

Olszewski (2003) przywołuje pojęcie witauktu, zaproponowane przez Frolkisa, autora teorii regulacyjno-adaptacyjnej, w myśl której rozwojowi towarzyszą dwa równocześnie przebiegające i przeciwstawne procesy: proces zmniejszający możliwości przystosowawcze, polegający na ustawianiu i wygasaniu pewnych procesów, przemian i funkcji, degradacji struktury biologicznej organizmu oraz proces zwiększający możliwości życiowe organizmu. Ten drugi jest ukierunkowany na zachowanie czynności życiowych i prowadzi tym samym do zwiększenia długości życia. Olszewski wprowadził też pojęcie witauktu psychologicznego, który realizowany jest w rozwojowych aktach adaptacji, wzmacniania i pomnażania potencjału wewnętrznego, pozwalającego na utrzymanie sprawności psycho-społecznej. Zdolność taka nie jest jednak człowiekowi dana, lecz każda osoba w trakcie życia samodzielnie ją wypracowuje, budując swój potencjał. Zmiany rozwojowe są pochodną aktywności człowieka w środowisku - są one wielowymiarowe, indywidualnie zróżnicowane i nie wszystkie wykazują spadek wraz z wiekiem.

Według niektórych autorów okres starości może być całkowicie pozytywną fazą życia człowieka, podczas której osoba może zdobywać nową wiedzę, koncentrować się na poszukiwaniu przyjemnych doświadczeń, realizować drzemiące w niej siły i potencjał oraz osiągać dzięki temu wysoki poziom subiektywnego dobrostanu, a także niezmiennie czerpać satysfakcję z życia (Fernández-Ballesteros i inni, 2007; Hill, 2005).

Takie ujęcia starości pozwalają na przewyższenie wielu istniejących stereotypów i uprzedzeń wobec ludzi starszych. Ich samych zachęca to także do aktywnej pracy na rzecz przełamywania barier, zarówno tych wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Jako że nastawienie samych seniorów może być nieobojętne dla kształtowania ich własnej starości, bardziej optymistyczny jej obraz może okazać się kluczowym czynnikiem przyczyniającym się do pozytywnego sposobu myślenia, traktowania pojawiających się problemów w kategoriach wyzwania oraz do walki z napotykanymi przeciwnościami.

CZYNNIKI WARUNKUJĄCE DOBROSTAN SENIORÓW - ROLA ZMIENNYCH INDYWIDUALNYCH, SPOŁECZNYCH I KULTUROWYCH

Ustalenie poziomu subiektywnego dobrostanu polega na przyjrzeniu się temu, w jaki sposób człowiek ocenia własne samopoczucie i jakość swego życia (Veenhoven, 2009). Dlatego właśnie subiektywny dobrostan jest rozważany jako jeden z ważniejszych wskaźników godnego starzenia się (Herero i Extremera, 2010). Definicja dobrostanu jest w psychologii łączona z takimi pojęciami jak: szczęście, satysfakcja czy zadowolenie z życia oraz jakość życia (Czapiński, 1994). Sformułowanie *dobrostan psychiczny* jest często zamiennie używane z poczuciem szczęścia i w naukach społecznych rozumiane jest jako pozytywna postawa wobec życia lub pozytywny subiektywny bilans doświadczeń (Timoszyk-Tomczak, Bugajska, 2013). Poszukuje się obiektywnych wskaźników „dobrego, satysfakcjonującego życia”, ale badania dobrostanu bazują najczęściej na samoopisie.

Większość badań dobrostanu osób w starszym wieku, ich zadowolenia z życia i szczęścia, prowadzonych zarówno w krajach zachodnich, jak i w krajach rozwijających się, koncentruje się na tych samych czynnikach. Należą do nich głównie stan zdrowia, aktywność fizyczna i inna, status społeczny i ekonomiczny, szczególnie doświadczanie trudności finansowych oraz relacje z ludźmi (Silverman i inni, 2000; Smith i inni, 2002). Podsumowując ich wyniki można stwierdzić, że potwierdzają one istotną rolę wymienionych uwarunkowań w kształtowaniu poczucia zadowolenia z życia u seniorów.

Badania empiryczne, poświęcone subiektywnemu dobrostanowi osób starszych, stanowią zwykle próbę zidentyfikowania tych czynników indywidualnych i społecznych, które przyczyniają się do osiągnięcia wyższego poziomu szczęścia lub identyfikacji tych, które ten poziom obniżają. Badania te koncentrują się na populacjach osób starszych z różnych części świata, zróżnicowanych pod względem kulturowym. Porównania międzykulturowe, znacznie rzadziej dokonywane, wydają się jednak istotne dla uchwycenia tych uwarunkowań, które mogą stać się kluczem do zrozumienia najważniejszych potrzeb związanych ze starością i starzeniem się (Sotgiu i inni, 2011).

Niektórzy badacze twierdzą, że wpływ kulturowy ma mniejsze znaczenie dla przeżywania własnej starości niż indywidualne uwarunkowania. Straś-Romanowska (1992), odnosząc się do rezultatów badania Tien-Hyatta (1986), podkreśla, że nie możemy z góry zakładać, iż w niektórych miejscach na świecie ludzie starsi łatwiej afirmują proces starzenia się, łatwiej godzą się ze starością i są bardziej szczęśliwi niż w innych. Wyniki wspomnianego badania dowiodły, że przedstawicielki różnych kultur nie różniły się w postawie wobec własnego starzenia się. Autorka dowodzi zatem, że chociaż w różnych kulturach stosunek do starości i ludzi starszych jest inny, na podstawie przeglądu badań empirycznych wynika, że kultura nie wpływa znacząco na osobiste spostrzeżenie własnej starości.

Międzykulturowe porównania, których wciąż jest stosunkowo niewiele, rzeczywiście dowodzą, że na poczucie zadowolenia i dobrostanu ludzi starszych wpływają te same czynniki, które wskazuje się też w badaniach prowadzonych w obrębie jednej kultury. Istotną rolę w kształtowaniu zadowolenia z życia i poczucia szczęścia, niezależnie od kraju, z jakiego pochodzi osoba, odgrywają więc najczęściej takie zmienne jak sytuacja ekonomiczna osoby, jej finanse, poziom wykształcenia, aktywność życiowa, subiektywna percepcja stanu własnego zdrowia, a wśród cech psychologicznych – samoocena, optymizm życiowy oraz poczucie koherencji, które oddziałują na przejawiane sposoby radzenia sobie z stresem i pojawiającymi się trudnościami (Fagerström i inni, 2007; Zielińska-Więczkowska i Kędzióra-Kornatowska, 2010).

Wyniki większości prowadzonych badań podkreślają jednak głównie znaczenie jakości relacji z ludźmi, szczególnie z członkami rodziny. Uogólniając – rezultaty prac empirycznych dowodzą istotności posiadania przez starszego człowieka źródeł wsparcia społecznego (Halicka, 2004; Fernández-Ballesteros, 2002; Philips i inni, 2008). Kluczem do dobrostanu i poczucia szczęścia (niezależnie od kultury)

okazują się dobre relacje z innymi - więzi łączące nas ludźmi, budowane w trakcie całego życia, które stanowią źródło radości i zadowolenia. Od bliskich ludzi dostajemy potrzebne nam wsparcie - informacje, pomoc w osiągnięciu celów, dowartościowanie, poczucie bycia lubianym, kochanym, akceptowanym, poczucie przynależności i bezpieczeństwa (por. Popiołek, 1996). Na podstawie dokonanej przez nas przeglądu badań można stwierdzić, że kontekst kulturowy może mieć pewne znaczenie - wpływa na stosunek otoczenia do osoby starszej, na szacunek, jaki jest jej okazywany, na sposób jej traktowania (na przykład w krajach azjatyckich), co pośrednio może oddziaływać na jej zadowolenie z życia (Silverman i inni, 2000).

Według Zielińskiej-Więczkowskiej i Kędziory-Kornatowskiej (2010) zadowolenie z życia osób starszych kształtowane jest w znacznej mierze przez poczucie szczęścia i osiągnięcia ich dorosłych dzieci, których sukcesy są niezwykle ważne dla seniorów. Według niektórych autorów najbardziej istotnym czynnikiem, przyczyniającym się do zachowania dobrostanu, jest jednak poczucie bycia użytecznym, potrzebnym drugiemu człowiekowi, nie podyktowane koniecznością czy przymusem, ale wynikające z chęci i potrzeby wspierania ludzi młodych. Okazuje się, że troska o młodsze pokolenie, niewymuszona przez otoczenie, chęć pozostawienia po sobie śladu, manifestująca się w przekazywaniu wiedzy, doświadczenia i wspieraniu innych, to istotny czynnik nadający sens życiu osób starszych (por. Hofer i inni, 2014).

PODSUMOWANIE

Co zatem możemy zrobić, by poprawić poziom zadowolenia ludzi starszych z życia i podnieść ich kondycję psychiczną, by przełamywać bariery istniejące między młodym i starszym pokoleniem? Sądzimy, że konieczne są zmiany systemowe i wprowadzenie polityki społecznej, której celem byłoby stymulowanie funkcjonowania społeczności lokalnych, tworzenie wspólnot oraz pobudzanie seniorów do działań prospołecznych. Sądzimy, że rozwiązanie kryje się w tym, by nie myśleć o ludziach starych wyłącznie w kategoriach problemu, by pozwalać im na bycie użytecznymi społecznie, w takim wymiarze i w takiej formie, na którą będą mieli wpływ oni sami. Ważne jest, by dostrzegać oczywisty fakt, że ludzie starsi to także źródło różnych zasobów (wiedza, doświadczenie, szersze spojrzenie, kreatywność) i wsparcia. Dlatego celem polityki społecznej powinno stać się włączanie seniorów w działania na rzecz środowiska lokalnego. Należy tworzyć programy społeczne - oparte na współpracy młodych i starszych ludzi - oraz przeciwdziałać dominującej „juwenalizacji kultury”, wskazując i ucząc, że starzenie się człowieka jest procesem naturalnym, tak jak ma to miejsce na przykład w krajach skandynawskich. Zmiana relacji międzypokoleniowych i negatywnego wizerunku starości to wielkie wyzwanie dla ustawodawców, decydentów, przedstawicieli nauk społecznych, systemu edukacji i, wreszcie, dla samych wychowawców.

W związku z zachodzącymi na całym świecie zmianami demograficznymi i starzeniem się społeczeństw, kraje Unii Europejskiej, w tym Polska, stoją przed wyzwaniem planowania i kształtowania polityki na rzecz starzejącego się społeczeństwa. Mając na uwadze konsekwencje spowodowane zmianami społeczno-gospodarczymi, w Unii Europejskiej rozpoczęto wdrażanie koncepcji aktywnego starzenia

się, sprzyjającego zachowaniu zdrowia i sił witalnych. Wspomniany program polega na kreowaniu warunków pozwalających na utrzymanie dobrej kondycji psychicznej i zadowolenia z życia przez osoby starsze. Światowa Organizacja Zdrowia zdefiniowała ideę aktywnego starzenia się jako „proces tworzenia optymalnych możliwości w zakresie zdrowia, uczestnictwa i bezpieczeństwa, w celu poprawy jakości życia ludzi w okresie starości“ (Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej nr 940/2011/UE z dnia 14 września 2011 r. w sprawie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej (2012), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, paragraf 9, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:246:0005:0010:PL:PDF>) i zarysowała zalecenia polityki w tej kwestii w następujący sposób: „Aktywne starzenie się pozwala ludziom wykorzystać z upływem lat potencjał, jakim dysponują, by czuć się dobrze pod względem fizycznym, społecznym i umysłowym i uczestniczyć w życiu społecznym, przy jednoczesnym zapewnieniu im odpowiedniej ochrony, bezpieczeństwa i opieki, gdy tego potrzebują. Propagowanie aktywnego starzenia się wymaga zatem wielowymiarowego podejścia, poczucia odpowiedzialności i trwałego wspierania ze strony wszystkich pokoleń” (tamże).

Według tej koncepcji każda osoba powinna mieć możliwość jak najdłuższego, zgodnego z własnym wyborem pozostawania samodzielną i aktywną w życiu społecznym i zawodowym. Odwołuje się ona do konieczności zapewnienia na starość dostępu do trzech newralgicznych sfer warunkujących optymalną jakość życia: zdrowia, samodzielności i produktywności (Walker, 2006). Z kolei państwo powinno kreować takie środowisko, które umożliwi realizację wspomnianych celów - podtrzymanie produktywności, samodzielności ekonomicznej i aktywności społecznej osób starszych. Powinno się to odbywać poprzez wzmacnianie poczucia solidarności międzypokoleniowej.

W 2013 roku przyjęto w Polsce pakiet założeń Długofalowej Polityki Senioralnej na lata 2014–2020, który obejmuje Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych (zob. Uchwała Nr 237 i Nr 238, 2014) i program „Solidarność pokoleń”, którego celem jest zwiększenie aktywności zawodowej osób powyżej 50. roku życia (zob. Uchwała Nr 239, 2014) (Zych, 2014). Mamy nadzieję, że nakreślone tam kierunki działań i polityki wobec osób starszych będą wdrażane i kontynuowane, także w sensie praktycznym. Wierzymy, że starość nie musi oznaczać braku zadowolenia, bycia skazanym na cierpienie. Powinniśmy dbać o to, by starość nie była ona jednoznaczna ze znaczącym obniżeniem się jakości życia człowieka. By tak było, trzeba traktować starość jako zjawisko naturalne oraz jako zadanie, do którego przygotowujemy się przez całe życie. Dlatego dobrze, by działania społeczne i oświatowe przygotowywały ludzi do aktywnej starości.

Neugarten i jej współpracownicy (1968) opisali pięć typów osób odmiennie radzących sobie z procesem starzenia. Pierwszy to typ zintegrowany, konstruktywnie radzący sobie ze zmieniającą się sytuacją. Jest on charakterystyczny dla osób, które potrafią zreorganizować swoje życie tak, by utracone formy aktywności zastępować nowymi i w ten sposób zachować szeroki zakres aktywności. Inny rodzaj, zwany skoncentrowanym, pozwala na selekcjonowanie form aktywności

i skupianie się na wybranych, satysfakcjonujących osobę rolach. Mieszczą się tu także osoby niezaangażowane, akceptujące jednak ten fakt, które obniżają poziom aktywności, chętnie odsuwają się od pełnienia ról i czują się z tym dobrze. Kolejny typ, określany mianem opancerzonego-obronnego, reprezentuje senior, który kurczowo pragnie zachować formy działalności realizowane wcześniej i jest zadowolony tylko wówczas, gdy mu się to udaje. Trudno mu zaakceptować zmiany, które niesie starzenie się. Osoby pasywno-zależne dzielą się na dwa typy: jedne mogą aktywnie szukać pomocy i wsparcia, a jeśli je znajdują, zachowują pewien poziom aktywności, który je satysfakcjonuje, inne - bierne i apatyczne - nie interesują się otoczeniem i w ten sposób izolują się od niego. Ostatni typ to osoby zdeorganizowane, nie radzące sobie ze względu na deficyty, które spowodowała starość, najczęściej niezbyt zadowolone ze swego życia.

Wyniki badań przekonują, że zaakceptowanie własnej starości i zaangażowanie się w różne formy aktywności społecznej oraz kulturalnej podwyższają jakość życia osób starszych (Popiołek i Chudzicka-Czupała, 2008), podobnie jak bycie potrzebnym drugiemu, otrzymywane wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół oraz dobre relacje interpersonalne (Böhnke i Kohler, 2010). W skrajnych wypadkach osamotnienie, odrzucenie, brak aktywności i wynikłe z tego powodu konsekwencje mogą prowadzić do choroby, a nawet do śmierci. Dlatego tak ważne jest promowanie, już w od najmłodszych lat, aktywności, zarówno tej przejawianej na poziomie zawodowym, ale również tej na poziomie społecznym. Istotne jest także tworzenie miejsc, gdzie osoby należące do różnych pokoleń mogłyby się spotykać i stymulowanie sposobności do takich kontaktów.

Kępiński (1992, s. 278) pisał kiedyś, że: „Podobnie jak jesień może być najpiękniejszą porą roku, tak i starość może być najpiękniejszym okresem życia, w którym osiąga się życiową mądrość i czuje prawdziwy smak życia, a to, co się w ciągu życia przeżyło, daje poczucie rzetelnego dzieła. Bywają jednak jesienie słotne i bezowocne, i starość też jałowa, bolesna, a nawet tragiczna być może.” Aby zapobiegać starości jałowej i bolesnej, aby nie była ona przekleństwem, konieczny jest nie tylko indywidualny wysiłek skierowany na bycie aktywnym i na własny rozwój, ale także zmiana sposobu podejścia do starości i ludzi starszych, zmiana funkcjonującego w społeczeństwie obrazu starości oraz przełamywanie istniejących stereotypów ludzi w podeszłym wieku.

Zmiana sposobu myślenia o starości jest konieczna także w umysłach samych ludzi starszych. Troskę o to najpełniej wyraził Pronzato (2005, s. 29), pisząc o niepokojącym zjawisku, jakim jest według niego „...postawa społeczeństwa wobec ludzi w podeszłym wieku. Mentalność, która prowadzi do oceniania innych na podstawie kryterium efektywności, produktywności, nieodrodnie łączy się z traktowaniem starego człowieka jako ciężaru, zawady, niepotrzebnego stworzenia. A stary człowiek instynktownie wyraża ten osąd i w efekcie czuje się »nieuprawniony« i chorobliwie podtrzymuje tak zwany kompleks pasożyta”.

Takie właśnie wyzwanie – próba zmiany obrazu starości - stoi przed nami wszystkimi, nie tylko przed ludźmi młodymi. Zadanie to bowiem dotyczy także tych,

którzy starość badają i opisują. W psychologii społecznej dowiedziono zjawiska samospełniającej się przepowiedni - zauważmy, że na funkcjonujące stereotypy starości wpływać może sposób, w jaki ten okres życia jest ukazywany przez gerontologów, psychologów, socjologów i pedagogów, wszystkich, którzy budują społeczną wizję starości i oddziałują na ludzi bezpośrednio kształtujących określone postawy – zarówno dzieci i młodzieży, osób dorosłych, jak i samych seniorów.

BIBLIOGRAFIA

1. Baltes, M. M., & Carstensen, L. L. (1996). The process of successful aging. *Aging and Society*, 16, 397–422.
2. Böhnke, P., & Kohler, U. (2010). Well-Being and Inequality (w:) S. Immerfall, G. Thernborn (red.), *Handbook of European Societies. Social Transformations in the 21st Century*. 629-666. New York: Springer Science + Business Media.
3. Brzezińska, A. I., & Wilowska, J. A. (2010). Starość w kontekście psychologii pozytywnej. (w:) K. Wiczorowska-Tobis, D. Talarska (red.), *Pomyślna starość (45-55)*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego.
4. Cavan, R. S., Burgess, E. W., Havighurst, R. J., & Goldhamer, H. (1949). *Personal adjustment in old age*. Chicago: Science Research Associates.
5. Cumming, E., & Henry, W. E. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. New York: Basic Books.
6. Czapiński, J. (1994). Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
7. Czapiński, J. (2009). Waga wybranych wyznaczników warunków życia dla subiektywnej jakości życia (w:) J. Czapiński i T. Panek (red.) *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Wyd. Rady Monitoringu Społecznego.
8. Derejczyk, J. (2001). Geriatria a reforma ochrony zdrowia w Polsce. *Służba Zdrowia*, 61–64.
9. Dyczewski, L. (2002). *Więź między pokoleniami w rodzinie*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
10. Fagerström, C., Borg, C., Balducci, C., Burholt, V., Wenger, C. G., Ferring, D., Weber, G., Hols, G., & Hallberg, I. R. (2007). Life satisfaction and associated factors among people aged 60 years and above in six European countries. *Applied Research in Quality of life*, 2, 33–50.
11. Fernández-Ballesteros, R. (2002). Social support and quality of life among older people in Spain. *Journal of Social Issues*, 58, 645–659.
12. Fernández-Ballesteros, R., Kruse, A., Zamarron, M. D., & Caprara, M. (2007). Quality of life, life satisfaction, and positive aging. (w:) R. Fernandez-Ballesteros (red.), *Geropsychology: European perspectives for an aging world (197–223)*. Ashland: Hogrefe & Huber Publishers.
13. Halicka, M., & Halicki, J. (2010). Przemoc wobec ludzi starych. Na przykładzie badań środowiskowych w województwie podlaskim. Białystok: Wydawnictwo Temida 2.
14. Herero, V. G., & Extremera, N. (2010). Daily life activities as mediators of the relationship between personality variables and subjective well-being among older adults. *Personality and Individual Differences*, 49, 124–129.
15. Hill, R. D. (2005). *Positive aging: A guide for mental health professionals and consumers*. New York: W. W. Norton & Co.
16. Kępiński, A. (1992). *Rytm życia*. Warszawa: Wydawnictwo Sagittarius.
17. Kołodziej, W. (2006). Stereotypy dotyczące starzenia się i ludzi w podeszłym wieku, (w:) S. Steuden, M. Marczyk (red.), *Starzenie się a satysfakcja z życia. (91-102)*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
18. Makowiec-Dąbrowska, T. (2002). Wiek jako determinant zdolności do pracy ze szczególnym uwzględnieniem wysiłku fizycznego (w:) J.T. Kowaleski, P. Szukalski (red.), *Proces starzenia się ludności. Potrzeby i wyzwania. (151–157)*. Łódź: Wydawnictwo Biblioteka.
19. Mielczarek A. (2014). Wykluczenie społeczne ludzi starych – źródła, przejawy, Konsekwencje (w:) A. Żych (red.) *Starość darem, zadaniem, wyzwaniem. (315-336)*.

- Sosnowiec, Dąbrowa Górnicza: Wyd. Stowarzyszenie Przyjaciół Domu Pomocy Społecznej „Pod Dębem”.
20. Neugarten B.L., Havighurst R.J., Tobin S.S. (1968): Personality and patterns of aging. (w:) B.L. Neugarten (red.) Middle age and aging. (173-177). Chicago: University of Chicago Press.
 21. Olszewski, H. (2003). Starość i witaukt psychologiczny: atrybucja rozwoju. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
 22. Orzechowska, G. (2006). Seniorzy wobec marginalności i marginalizacji społecznej, (w:) K. Białobrzeska, S. Kawula (red.), Człowiek w obliczu wykluczenia i marginalizacji społecznej. Wokół zagadnień teoretycznych (207-212), Toruń: Wyd. Edukacyjne „Akapit”.
 23. Philips, D. R., Siu, O. L., Yeh, A. G. O., & Cheng, K. H. C. (2008). Informal social support and older persons' psychological well-being in Hong Kong. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 23, 39–55.
 24. Popiołek, K. (1996). Wsparcie społeczne-zarys problematyki. (w:) red. K. Popiołek, Psychologiiia pomocy (30-45). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
 25. Popiołek K., & Chudzicka-Czupała A. (2008). Uwarunkowania aktywności osób w podeszłym wieku. *Chowanna*, 2, 31, 203-215.
 26. Pronzato, A. (2005). Starość czasem nadziei. Kraków: Wydawnictwo Salwator.
 27. Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1998). Successful aging. New York: Pantheon.
 28. Silverman, P., Hecht, L., & McMillin, D. (2000). Modeling life satisfaction among the aged: A comparison of Chinese and Americans. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 15, 289–305.
 29. Smith, J., Borchelt, M., Maier, H., & Jopp, D. (2002). Health and well-being in the young old and oldest old. *Journal of Social Issues*, 58, 715–732.
 30. Sotgiu, I., Galati, D., Manzano, M., & Rognoni, E. (2011). Happiness Components and their Attainment in Old Age: A Cross-Cultural Comparison Between Italy and Cuba. *Journal of Happiness Study*, 12, 353–371.
 31. Straś-Romanowska M. (1992). Los człowieka jako problem psychologiczny. Podstawy teoretyczne. Wrocław : Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
 32. Synak, B. (2000). Ludzie starzy w warunkach transformacji ustrojowej. Gdańsk: Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego.
 33. Szarota, Z. (2010). Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia. Kraków: Wydawnictwo Naukowe UP.
 34. Tien-Hyatt, J. L. (1986). Self-perceptions of aging across cultures: Myth or reality? *International Journal of Aging and Human Development*, 24, 129-148.
 35. Timoszyk-Tomczak, C., Bugajska, B. (2013). Satysfakcja z życia a perspektywa przyszłościowa w starości. *Opuscula Sociologica*, 2, 4, 83-95.
 36. Walker, A. (2006). Active ageing: Maintaining health and autonomy across the life course. (w:) Geriatrics 2006, Proceedings of the International Congress of Elderly Health, Istanbul, Turkey, 107–113.
 37. Veenhoven, R. (2009). How do we assess how happy we are? (w:) A. K. Dutt & B. Radcliff (red.), Happiness, economics and politics: Towards a multidisciplinary approach (45–69). Cheltenham, UK: Edward Elger Publishers.
 38. Zielińska-Więczkowska, H., Kędziora-Kornatowska, K. (2010). Determinanty satysfakcji życiowej w późnej dorosłości – w świetle rodzimych doniesień badawczych. *Psychogeriatra Polska*, 7,1, 11-16.
 39. Zych, A. A. (2010). Leksykon gerontologii. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
 40. Zych, A. A. (2014). Starość darem losu, życiowym zadaniem i wyzwaniem dla przyszłości (w:) A. Zych (red.) Starość darem, zadaniem, wyzwaniem. (347-360). Sosnowiec, Dąbrowa Górnicza: Wyd. Stowarzyszenie Przyjaciół Domu Pomocy Społecznej „Pod Dębem”.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE:

1. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=pl&newsId=2099&moreDocuments=yes&tableName=news>, wejście na stronę 12.04.2015
2. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:246:0005:0010:PL:PDF>, wejście na stronę 15.05.2015



Joanna Kucharewicz

Zakład Psychologii Rozwoju Człowieka i Badań nad Rodziną
w Uniwersytecie Śląskim
E-mail: joanna.kucharewicz@us.edu.pl

Psychologiczne aspekty procesu adaptacji do starości – kierunki badań

Abstract

The article assemble a review of studies regarding the fuctionning of a human in aging phase. In term of development, old age is an important stage of life. Acknowledging the psychological aspects of aging process and different forms of aging adaptation enhance the general knowledge about human. Modern research about aging are concentrating on psychical resources of mature human, showing not only its limitations but also a development potential. The article is referring to different theories of adaptation to aging process. It attempts to present research applications, taking into account such aspects as satisfaction of life, hope and fear, which determine a successful adaptation to old age. Examined group participated in research consists of nursing homes residents and a group of people living on their own.

Keywords: adaptation, aging, satisfaction with life, hope, anxiety, nursing homes residents

1. WPROWADZENIE

Na gruncie współczesnej psychologii powszechnie akceptowana jest teza głosząca, że człowiek rozwija się przez całe życie, także w jego ostatnich latach. Teoretycznych założeń do uznania wieku senioralnego za okres rozwojowy dostarcza psychologia rozwoju w biegu życia, u podstaw której leży m.in. założenie o rozwoju toczącym się przez całe życie i istnieniu mechanizmu kompensacji kulturowej w sytuacji występowania ubytków o charakterze biologicznym (Baltes, 1997, za: L. Wojciechowska, 2008)). Zgodnie z takim ujęciem przyjmuje się, że zasoby psychiczne, którymi dysponuje człowiek w późnej dorosłości pozwalają mu nie tylko funkcjonować na zbliżonym poziomie do okresów wcześniejszych, ale również nabywać nowych umiejętności i kształtować nowe jakości psychiczne (Straś-Romanowska, 2000; Stuart-Hamilton, 2006).

Późna dorosłość jest czasem wielu wyzwań związanych z realizacją zadań rozwojowych. R. Huvighurst wśród nich wymienia: przystosowanie do spadku sił fizycznych, przystosowanie się do emerytury i zmniejszonych dochodów, pogodzenie

się ze śmiercią współmałżonka, utrzymywanie stosunków towarzyskich z ludźmi w swoim wieku, przystosowanie i dostosowanie się do zmiennych ról społecznych oraz urządzenie w sposób dogodny fizycznych warunków bytu (za: Straś – Romanowska, 2004).

Niewątpliwie z wiekiem ubywa sił fizycznych i pogarsza się zdrowie somatyczne, jednak zmiany rozwojowe psychiki nie muszą w całości przebiegać zgodnie z kierunkiem zmian biologicznych, chociaż często przebiegają według podobnego wzoru. Struktury psychiki podlegają zmianom (dodawaniu, substytucji, modyfikacji, inkluzji i mediacji), których efektem jest uzupełnianie wcześniejszych procesów i struktur oraz zastępowaniu ich przez nowe treści, wyłanianiu się nowych czynności lub funkcji poprzez różnicowanie, uogólnianie ich wcześniejszych postaci, co jest podstawą wnioskowania o możliwościach pozytywnego starzenia się i optymalizacji rozwoju w okresie późnej dorosłości (por. M. Tyszkowa, 1996; H. Bee, 2004). Zatem współczesne badania koncentrują się głównie na zasobach psychicznych człowieka starego, ukazując nie tylko jego ograniczenia, ale i możliwości rozwojowe, by pomóc mu w procesie pomyślnej adaptacji do starości i uczynić z niej satysfakcjonujący okres życia.

2. ADAPTACJA DO STAROŚCI, JAKO PROCES

Prezentowane w literaturze przedmiotu badania nad procesem adaptacji do starości, dotyczą najczęściej trzech jej aspektów: biologicznego - przystosowanie się do zmian fizjologicznych organizmu (np. Hayflick, 1998, Bee, 2004, Parnowski, 2006, Steuden 2011, Stuart – Hamilton, 2006), socjologicznego - podporządkowanie przestrzeni życiowej czynnikom instytucjonalnym, ekonomicznym i socjologicznym (np. Riley, 1985; Dannefer, 1989; za: Straś – Romanowska, 2004) oraz psychologicznego - zmian w sferze procesów psychicznych, osobowości oraz subiektywnych doświadczeń (np. Vailland, 1990; Okła, 2006; Braun – Gałkowska, 2008; Oleś, 2000; Steuden, 2011; Reker, Woo, 2011). Badania te pokazują, że kierunki i wzory zmian rozwojowych w ostatnim okresie życia człowieka pozostają pod wyraźnym wpływem nie tylko czynników biologicznych, w tym genetycznych, ale też wcześniejszych trajektorii rozwojowych oraz indywidualnych doświadczeń. Badania psychologiczne poświęcone osobowości osób starszych, nie dały jednoznacznych rezultatów w kwestii jej obrazu. Przyjmuje się, że jej podstawowa struktura wydaje się stała, a zmienność dotyczy cech kształtowanych na kolejnych etapach życia, zróżnicowanych ze względu na doświadczenia życiowe (szczególnie sposoby radzenia sobie z sytuacjami trudnymi), sposób ich interpretacji i wpływu na funkcjonowanie osoby (Steuden, 2015, s.161).

Starzenie się jest dla jednostki źródłem nowych, trudnych zadań, a sposób ustosunkowania się do nich oraz sposoby ich rozwiązania, stanowią o procesie wewnętrznego i zewnętrznego przystosowania się. Adaptacja do starości jest procesem długotrwałym, w którym istotne znaczenie mają takie mechanizmy, jak: selekcja, optymalizacja i kompensacja, które pozwalają osobom starszym na sprawowanie osobistej kontroli nad perspektywą starzenia się oraz jakością życia w warunkach skumulowanego doświadczenia utraty najważniejszych wartości (Straś – Romanowska, 2004).

W literaturze przedmiotu możemy odnaleźć kilka teorii, których autorzy próbują wyjaśnić mechanizmy adaptacji do starości. Jedną z nich jest **teoria aktywności** (Neugarten, Havighurst, Tobin, 1968), której autorzy uważają, że osoby starzejące się optymalnie to takie, które pozostają aktywne, obecne w życiu społecznym, a będąc na emeryturze, znajdują zastępcze zajęcia, substytutu utraconej miłości oraz nawiązują nowe więzi przyjacielskie (Straś – Romanowska, 2000).

D. Świerżewska (2010, s. 89 - 99) w swoich badaniach skoncentrowała się na problemie zależności pomiędzy aktywnością osób starszych, a ich poziomem satysfakcji z życia. W badaniu wzięło udział 101 osób, podopiecznych dziennych domów pomocy społecznej. W grupie badanych mężczyźni mieli istotnie wyższy poziom satysfakcji z życia, niż aktywne kobiety. Badania potwierdziły związek wyższego poziomu satysfakcji z życia z wyższym poziomem badanych cech osobowych (nadziei, optymizmu oraz inteligencji emocjonalnej). Wszystkie z nich wpływały na satysfakcję życiową u kobiet, natomiast u mężczyzn – jedynie w przypadku nadziei i optymizmu. Można zatem przypuszczać, że aktywność wywiera istotny wpływ na poziom satysfakcji życiowej mężczyzn, natomiast u kobiet decydują raczej czynniki wewnętrzne. Pomimo, iż w badaniach nie potwierdzono zależności pomiędzy aktywnością podejmowaną przez osoby starsze, a poziomem satysfakcji życiowej, to jednak interesujące wydają się być wyniki dotyczące różnic płci, w zakresie. Zmienna ta wydaje się być znaczącą zmienną mającą wpływ na poziom satysfakcji życiowej w kontekście podejmowania aktywności przez osoby starsze.

Kolejną teorią opisującą proces adaptacji do starości jest **teoria wycofania się** (Cumminig i Henry, 1961), według której to nie aktywność, lecz wyłączenie się z życia społecznego, stanowi naturalną i funkcjonalnie ważną potrzebę rozwojową człowieka w wieku późnej dorosłości (Straś – Romanowska, 2000, s. 268). Ludzie starsi odczuwają potrzebę skoncentrowania się na własnym „ja”, na dokonywaniu bilansu swego życia, na refleksji nad swoimi doświadczeniami, a cel ten pragną osiągnąć, wycofując się z aktywności i kontaktów społecznych. Uzyskują w ten sposób równowagę psychiczną i zadowolenie. Autorzy, na podstawie badań z udziałem 200 starszych osób, zwrócili uwagę na to, że część z nich chętnie spędza czas w samotności i nie doświadcza tego stanu jako przykry (za: Bee, 2004). Jak się okazuje, dzieje się tak wówczas, gdy osoba starsza przejawiała skłonność do przebywania w samotności również w okresach wcześniejszych (Stuart-Hamilton, 2006). Uznano, że taki styl życia sprzyja introspekcyjnej analizie wspomnień, nierozwiązanych konfliktów, reinterpretacji dawnych przeżyć i odkrywaniu nowych znaczeń (Straś – Romanowska, 2000).

Teoria stresu starości (Neugarten, Havighurst, Tobin, 1968), według której obniżenie ogólnej sprawności człowieka starzejącego się, utrata dotychczasowego statusu społeczno – ekonomicznego, działają, jak stresory. Efektywna adaptacja do starości to radzenie sobie s z problemami życia codziennego. Wskaźnikami braku adaptacji są: bierność, zależność, egocentryzm, postawa roszczeniowa, wrogość, agresywność oraz depresja (Straś – Romanowska, 2000, s. 270).

G. T. Reker, L. C. Woo (2011) przebadali 120 osób w okresie późnej dorosłości poszukując predyspozycji osobistych, które mogą mieć wpływ na radzenie sobie z nowymi, trudnymi zadaniami okresu starości, a zatem determinować pomyślne (*versus* niepomyślne) przystosowanie się do niego. Autorzy stwierdzili, iż na pomyślną adaptację do starości mają wpływ takie cechy osobowości, jak: ekstrawersja, otwartość na doświadczenia, sumienność i ugodowość. Cechy te mają znaczenie dla poczucia sensu życia, kontroli nad własnym życiem oraz dostrzegania nowych celów własnych działań. Natomiast koncentracja na „ja” ma negatywny wpływ na rozwój osobisty, na utrzymywanie satysfakcjonujących relacji interpersonalnych oraz sprzyja reagowaniu nadmiernym lękiem na codzienne problemy, nasileniu lęku egzystencjalnego oraz zaburzeniom depresyjnym.

Pomyślna adaptacja do starości stanowi naczelną składnik poczucia dobrostanu. Możliwość wycofania się z pełnienia niektórych ról społecznych (np. zawodowych, roli rodzica) i przyjęcie innych, nowych sposobów realizacji potrzeb (np. pełnienie roli dziadka, aktywny udział w życiu i identyfikacja z nową grupą społeczną, realizacja pasji, wolontariat), służą realizacji najważniejszych potrzeb, takich jak: potrzeba integracji, użyteczności i uznania, autonomii oraz poczucia bezpieczeństwa (Synak, 2013) oraz mają podstawowe znaczenie dla jakości funkcjonowania ludzi starych. Wydaje się, iż poczucie satysfakcji życiowej jest najbardziej syntetycznym wskaźnikiem subiektywnego zadowolenia człowieka z jego miejsca usytuowania w środowisku.

Pomyślne starzenie się i subiektywny dobrostan stały się synonimem zadowolenia z życia (George, Clipp, 1991, za: Turner, 1999). Na podstawie przeprowadzonych badań, autorzy stwierdzili, iż większość starszych osób starzeje się pomyślnie i są oni na ogół zadowoleni ze swego życia, a poziom zadowolenia z życia wydaje się być stały mimo upływu czasu. Zadowolenie z życia i pomyślne starzenie się silnie wiążą się z obiektywnymi warunkami życia, takimi jak status społeczno – ekonomiczny, zdrowie, relacje z rodziną i przyjaciółmi.

Prowadzone przez G. Vailland (1990, za: Turner, 1999, s. 552) badania longitudinalne, dały podstawę do wnioskowania, że zdrowie psychiczne między 30. a 50. r. ż. jest najlepszym prognostykiem przebiegu procesu pomyślnego starzenia się. Najważniejszymi zmiennymi dla prognozy przystosowania się do starości okazały się: ciepłe i opiekuńcze środowisko w dzieciństwie, intensywna nauka (ta zmienna okazała się silniejszym predyktorem pomyślnego starzenia, niż dobre zdrowie!), brak zaburzeń we wczesnym okresie dorosłości, a także niekorzystanie z pomocy psychiatrycznej. W związku z tym, pojawia się pytanie: *Czy do pomyślnej adaptacji do starości możemy się wcześniej przygotować?*

Problem jakości życia osób w wieku późnej dorosłości, cieszy się coraz większym zainteresowaniem psychologów. Dzięki wielu badaniom podjętym w tym obszarze dostrzeżono, że nie wystarcza obiektywna analiza stanu zdrowia, warunków ekonomicznych, czy stanu opieki nad starszym człowiekiem, by móc wnioskować o jakości jego życia. Ważne jest to, jakiej oceny swej sytuacji dokonuje jednostka, jaki jest subiektywny obraz jej doświadczeń życiowych. Na tym tle rozwinęły

się badania nad subiektywnym dobrostanem osób starzejących się, tworząc złożony z dobrostanu emocjonalnego, psychologicznego i społecznego trójwymiarowy model (por. Wojciechowska, 2008, s. 106 – 123). **Dobrostan emocjonalny** to subiektywna ocena jednostki dotycząca nasilenia afektu pozytywnego i negatywnego, poczucia szczęścia, ogólnego zadowolenia z życia i zadowolenia z różnych dziedzin życia. **Dobrostan osobowościowy** oznacza stan odczuć człowieka występujących wraz z jego działaniem w trakcie dążenia do realizacji własnego potencjału i życia zgodnego z prawdziwym Ja. **Dobrostan społeczny** uwzględnia charakter pozytywnych doświadczeń jednostki wynikających z jej przynależności do danego społeczeństwa czy społeczności (społeczna akceptacja koherencja, integracja i społeczny wkład).

Człowiek na każdym etapie życia, także – a może przede wszystkim – w okresie starości ma prawo doświadczać zadowolenia i poczucia dobrostanu. Późna dorosłość jest jednak tym szczególnym czasem życia, kiedy ta subiektywna ocena jego jakości szczególnie uzależniona jest szczególnie od stopnia zadowolenia ze stanu zdrowia somatycznego, z możliwości zaspokojenia potrzeb psychicznych oraz satysfakcji w interakcjach społecznych. Osoba starzejąca się musi wobec tego, dokonać zmiany postawy wobec siebie i sytuacji, w jakiej przychodzi jej dalej radzić sobie z wyzwaniem dnia codziennego, co stanowić będzie sposobach (stylach) adaptacji do starości.

Na związek pomiędzy stylem starzenia się, a poziomem satysfakcji z życia wskazują wyniki Wojciechowskiej (2008), która wnioskuje na ich podstawie, iż styl starzenia się może być predyktywny dla subiektywnego dobrostanu osób w okresie późnej dorosłości, zwłaszcza zaś dla dobrostanu osobowościowego i emocjonalnego. Osoby prezentujące **dojrzały styl** starzenia się (konstruktywna postawa wobec procesu starzenia się, którą charakteryzuje: wewnętrzna integracja i zrównoważenie, zadowolenie z życia, tolerancja wobec siebie i innych, świadomość swych osiągnięć i błędów, poczucie humoru, zorientowana na przyszłość optymistyczna postawa wobec życia, odpowiedzialność za swe czyny, umiejętność planowania i dążenia do realizacji długofalowych celów, utrzymywania dobrych relacji z innymi, radzenie sobie w miarę możliwości bez oczekiwania na pomoc innych), będą doświadczać w późnej dorosłości wyższego poziomu dobrostanu, w zakresie obu kategorii. Dobrostan jest świadectwem zdrowia psychicznego i harmonijnego, pozytywnego funkcjonowania w otoczeniu, w zgodzie z własnym potencjałem i wymaganiami zewnętrznymi. Można przyjąć, że świadczy on o osiągnięciu dobrego przystosowania się (adaptacji) jednostki. Styl dojrzały w procesie starzenia się jest tego gwarantem (Wojciechowska, 2008 s. 119).

W literaturze dotyczącej okresu starzenia się odnaleźć można wiele badań, próbujących określić rolę różnych zmiennych w procesie adaptacji do starości oraz dla poczucia dobrostanu w tym okresie. Dużą wagę przypisuje się roli zasobów osobistych, pomocnych w radzeniu sobie ze stresem, m.in. poczucia koherencji (np. Sitarczyk, 2006), poczucia własnej skuteczności, poczucia własnej wartości oraz poczucia optymizmu (por. Finogenow, 2008, s. 84).

Niezwykle istotnym w tym kontekście adaptacji do starości, wydaje się być problem instytucjonalizacji życia ludzi starych. Kluczowe znaczenie dla utrzymania wysokiego poziomu jakości życia, mają takie determinanty, jak: zdrowie, rodzina i kontakty społeczne. Zaspokajanie różnorodnych potrzeb odbywa się w kontekście społecznym i przy udziale innych ludzi, co nabiera szczególnego znaczenia w przypadku osób starszych, które zazwyczaj chętnie i pomyślnie adoptują się do nowych ról społecznych i przestrzeni, którą wyznaczają im dorosłe już dzieci (np. opieka nad wnukami, prowadzenie gospodarstwa domowego). Czasem jednak, z różnych przyczyn, zmieniają miejsce zamieszkania na dom pomocy, czy też inny rodzaj instytucji o podobnym charakterze. Pobyt w domu opieki zapewnia godziwe warunki życia, opiekę medyczną i bezpieczeństwo, ale rodzi nowe problemy i wątpliwości dotyczące poczucia dobrostanu przez ich pensjonariuszy (Cichocka, 1995). Interesujące wyniki badań, opartych na eksperymencie, przytacza J. Maciusek (2002). Wyniki tego eksperymentu pokazują, iż pensjonariusze domu opieki, którzy mogli sami o sobie decydować, już po kilkunastu miesiącach przebywania w tejże instytucji, byli bardziej ożywieni zgłaszali mniej skarg zdrowotnych i byli bardziej zadowoleni, niż osoby z grupy pozbawionej możliwości kontroli nad własnym życiem i działaniem (za: Okła, 2006 s. 31).

E. Żuraw (2004) dokonała empirycznej weryfikacji poczucia jakości życia osób starszych mieszkających w domu pomocy społecznej oraz w rodzinach własnych. Osoby z DPS zdecydowanie częściej ujawniały niezadowolenie z życia, uskarżały się na brak wpływu na to, co się dzieje wokół nich oraz na trudności w przystosowaniu się do nowych sytuacji. Autorka stwierdziła, iż miejsce zamieszkania w wieku starszym ma modyfikujący wpływ na ocenę jakości własnego życia oraz na poziom zaspokajania potrzeb społecznych. Pozytywne wyniki w zakresie oceny jakości własnego życia i satysfakcja z zaspokojenia potrzeb społecznych osób starszych żyjących w rodzinach własnych, pozostają – według autorki – w związku z ich stabilną sytuacją życiową, ciągłym przebywaniem wśród bliskich i poczuciem przydatności (za: Okła, 2008).

Analizując literaturę przedmiotu oraz doniesienia z badań dotyczące procesu adaptacji do starości, oceny jakości życia oraz ich składowych, a także wpływu czynników społecznych na proces przystosowania się do nowych, zmieniających się sytuacji.

Celem przeprowadzonych przeze mnie badań, była próba odpowiedzi na pytanie o poziom satysfakcji z życia, poziom nadziei i lęku u pensjonariuszy domu pomocy społecznej oraz u osób starszych mieszkających we własnych mieszkaniach, samodzielnie (bez stałej pomocy instytucji, np. opieki społecznej) zmagających się z codziennymi problemami.

Satysfakcja z życia jest jednym z elementów subiektywnej oceny jego jakości, zadowolenia z życia. **Nadzieja** przejawia się w sposobie oceniania sytuacji oraz w przewidywaniu biegu zdarzeń w przyszłości. Siła nadziei wpływa na sposób reakcji człowieka na pojawiające się trudności i wyzwania. Wyższy poziom nadziei podstawowej wiąże się z lepszą adaptacją i poziomem poczucia dobrostanu (por.

Świerżewska, 2010 s. 93). **Lęk** pojawia się w sytuacjach nieznanach, trudnych i jest związany z aktualną sytuacją oraz oceną efektywności swoich działań. Ma znaczący wpływ na myślenie o przyszłości, co u osób starszych wiąże się z oceną własnych możliwości zarówno w aspekcie zdrowia, jak i funkcjonowania społecznego.

Postawiono następujące hipotezy:

- Pensjonariusze domu pomocy społecznej odczuwają niższą satysfakcję z życia, niż osoby zamieszkujące we własnych mieszkaniach.
- Wyższy poziom satysfakcji z życia wiąże się z wyższym poziomem nadziei podstawowej oraz niższym poziomem lęku – stanu;

3. METODA - BADANIA WŁASNE

Osoby badane

W badaniu wzięło udział 60 osób: 39 kobiet (65%) i 21 mężczyźni (35%). 31 osób (52%) to pensjonariusze domu pomocy społecznej, natomiast 29 osób (48%) to osoby mieszkające we własnych mieszkaniach. Wiek badanych zawierał się w przedziale 65 – 81 lat. Średnia wieku badanych mieszkających w DPS wyniosła 69,7 lat, osób mieszkających we własnych mieszkaniach – 67,8 lat.

Kryterium doboru do grupy wśród pensjonariuszy było podjęcie przez nich świadomej decyzji o zamieszkaniu w DPS (kryterium dobrowolności). Wszystkie osoby biorące udział w badaniu samodzielnie realizowały podstawowe potrzeby, nie były obłożnie chore i nie wymagały stałej opieki ze strony lekarza, pielęgniarki, czy pracowników socjalnych.

Metodą doboru do grupy osób zamieszkujących we własnych mieszkaniach była metoda „śnieżnej kuli” (metoda nielosowego doboru próby polegająca na rekrutowaniu uczestników przez inne osoby).

Procedura

Badania miały charakter kwestionariuszowy. Część badań przeprowadzono grupowo, ale większość osób badano indywidualnie.

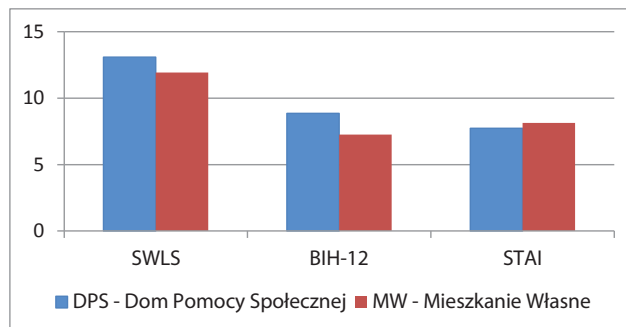
Do pomiaru zmiennych zostały wykorzystane takie narzędzia, jak:

- kwestionariusz SWLS (Diener i in., 1985; adaptacja: Juczyński, 2001) służący do pomiaru poziomu satysfakcji z życia,
- BHI – 12 (Trzebiński i Zięba, 2003) zastosowany do pomiaru nadziei podstawowej,
- Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (ISCL) w opracowaniu (Spielberger, Strelaua., Tysarczyk, Wrześniewski, 1987) został użyty do oceny poziomu lęku, jako stanu
- uwarunkowanego sytuacyjnie (natężenia lęku występującego u badanego w odczuciach opisanych w twierdzeniach inwentarza).

4. WYNIKI

Na wykresie 1 przedstawiono wyniki pomiaru poszczególnych zmiennych u osób badanych, z podziałem na grupę pensjonariuszy DPS oraz osoby starsze mieszkające we własnych mieszkaniach.

Wykres1. Wyniki pomiaru zmiennych w grupach badanych osób.



W skali SWLS, pozwalającej ocenić poziom satysfakcji z życia, pensjonariusze domu pomocy społecznej uzyskali wyższe wyniki ($M=13,08$) od osób starszych mieszkających w mieszkaniach własnych ($M=11,92$). Jednocześnie w skali BIH – 12 (poziom nadziei podstawowej), podopieczni DPS także uzyskali wyższe wyniki ($M=8,96$) od osób starszych mieszkających samodzielnie. W skali STAI pozwalającej ocenić poziom lęku, jako stanu (sytuacyjnego), osoby przebywające w domu pomocy społecznej uzyskały niższe wyniki ($M=7,73$) niż osoby mieszkające we własnych mieszkaniach ($M=8,14$).

W celu sprawdzenia, czy istnieje istotna statystycznie różnica pomiędzy wynikami uzyskanymi w badanych grupach, wykorzystano test t-Studenta.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że istotnie statystycznie okazała się różnica w poziomie odczuwanej satysfakcji z życia w badanych grupach. Pensjonariusze DPS byli bardziej zadowoleni ze swojej sytuacji życiowej, niż osoby starsze zamieszkujące we własnych mieszkaniach ($t=3,41$, $p < 0,01$). Podopieczni domu pomocy społecznej mieli też istotnie statystycznie wyższy poziom nadziei podstawowej niż osoby mieszkające samodzielnie ($t=1,79$, $p < 0,05$). Pensjonariusze DPS cechuje natomiast niższy poziom lęku – stanu, niż osoby mieszkające we własnych mieszkaniach ($t=2,05$, $p < 0,01$). Uzyskane wyniki nie pozwoliły potwierdzić pierwszej z postawionych przez mnie hipotez.

Dalsze analizy wyników pozwoliły wskazać istnienie istotnych różnic w zakresie nasilenia lęku – stanu w grupie mężczyzn i kobiet, wśród osób mieszkających w mieszkaniach własnych. Mężczyźni charakteryzowali się wyższym poziomem lęku – stanu niż kobiety ($t=3,57$, $p < 0,05$). W grupie pensjonariuszy DPS nie wykazano istotnych różnic w tym zakresie.

W celu sprawdzenia, czy wyższy poziom satysfakcji z życia wiąże się z wyższym poziomem nadziei podstawowej oraz niższym poziomem lęku – stanu, skorelo-

wano wyniki mierzących je narzędzi. Współczynniki korelacji między wynikami SWLS a wynikami BIH-12 i STAI okazały się statystycznie istotne. W badanej grupie wyniki SWLS dodatnio korelowały z wynikami BIH-12 ($p < 0,01$) oraz ujemnie z wynikami STAI: lęk – stan ($p < 0,05$). Pozwoliło to na potwierdzenie drugiej hipotezy. U osób mieszkających we własnych mieszkaniach niższy poziom satysfakcji z życia korelował z niższym poziomem nadziei podstawowej oraz wyższym poziomem lęku. Natomiast u pensjonariuszy domu pomocy społecznej wyższy poziom subiektywnie odczuwanej satysfakcji z życia wiązał się z wyższym poziomem nadziei podstawowej oraz niższym poziomem lęku.

Należy podkreślić, iż zaprezentowane wyniki są częścią szerszych badań zmierzających do określenia predyktorów pomyślnej adaptacji do starości, z uwzględnieniem miejsca zamieszkania (instytucja *versus* mieszkanie własne), jako czynnika moderującego ten proces.

5. DYSKUSJA

Głównym celem badań było wykazanie związku pomiędzy satysfakcją z życia, jako czynnika sprzyjającego pomyślnej adaptacji do starości, a miejscem zamieszkania osób starszych. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że miejsce zamieszkania badanych ma modyfikujący wpływ na ocenę jakości własnego życia oraz na poziom nadziei podstawowej, a także poziom odczuwanego lęku determinowanego aktualną sytuacją. Oczekiwano, że pensjonariusze domu pomocy społecznej będą odczuwali niższy poziom satysfakcji życiowej niż osoby starsze mieszkające we własnych mieszkaniach (zgodnie z doniesieniami innych badań, które przytoczono w niniejszym artykule). Rezultaty przeprowadzonych przeze mnie badań nie pozwoliły na potwierdzenie tejże hipotezy. Okazało się, że osoby mieszkające w DPS subiektywnie oceniły, że są bardziej usatysfakcjonowane z własnego życia oraz obecnej sytuacji, w której się znajdują (niższy poziom lęku – stanu), niż osoby mieszkające samodzielnie. Pensjonariusze wykazali się także wyższym poziomem optymizmu, lepszym radzeniem sobie w codziennych sytuacjach oraz pozytywnym myśleniem o przebiegu przyszłości. Zatem poziom ich dobrostanu jest wyższy niż u osób mieszkających w mieszkaniach własnych.

Najprawdopodobniej niepotwierdzenie w wynikach badań hipotezy o niższym poziomie satysfakcji życiowej u pensjonariuszy DPS związane jest z faktem, iż zamieszkanie w tejże instytucji, było świadomym wyborem osób badanych. Żadna z nich nie przebywa w DPS z powodu choroby lub brak możliwości opieki ze strony najbliższych. Poczucie kontroli nad własnym życiem oraz swoboda w podejmowaniu decyzji, także tych dotyczących codziennych problemów) mogły stanowić zmienne moderujące mające wpływ na uzyskane w badaniach wyniki.

Analiza wyników badań potwierdziła istnienie związku pomiędzy satysfakcją z życia, poziomem optymizmu i poziomem lęku – stanu (hipoteza druga). Interesujące wydają się różnice w poziomie lęku – stanu w badanych grupach osób. Z informacji pochodzących z wywiadów z osobami badanymi, wysoki poziom odczuwanego lęku u osób zamieszkujących w mieszkaniach własnych wynika często (27% wypowiedzi) z obawy o możliwości zaspokojenia potrzeb ekonomicznych,

a także odczuwania lęku o śmierć współmałżonki (21% wypowiedzi mężczyzn). Natomiast pensjonariusze DPS mają w większości poczucie bezpieczeństwa, zapewnienia opieki oraz stałej realizacji potrzeb społecznych (79% wszystkich wypowiedzi).

Wydaje się, że podjęte przeze mnie badania dotyczące czynników wpływających na pozytywną adaptację do starości z uwzględnieniem miejsca zamieszkania, mogą implikować prowadzenie dalszych analiz z uwzględnieniem takich zmiennych moderujących, jak: życie w pojedynkę *versus* życie w związku, regularne kontakty z rodziną, czy poczucie koherencji, jako wewnętrznej zgodności procesów poznawczych, emocjonalnych i behawioralnych. Pozwoli to na ustalenie czynników, które mogą wpływać na proces adaptacji do starości, bądź zakłócać go, wskazując zarazem na zakres oczekiwanego wsparcia i pomocy psychologicznej w odniesieniu do osób starszych.

6. LITERATURA

1. Bee H. (2004). Psychologia rozwoju człowieka. Poznań: Zysk i S-ka.
2. Braun – Gałkowska M. (2008). Psychologia domowa. Lublin: Wydawnictwo KUL.
3. Cichocka M. (1995). Psychologiczne determinanty pomocy psychologicznej dla człowieka starego; [w]: B. Waligóra (red.). Elementy psychologii klinicznej, t. 4. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
4. Finogenow M. (2008). Psychologiczne uwarunkowania zadowolenia z życia w wieku emerytalnym. *Polskie Forum Psychologiczne*, tom 13, nr 2 s. 82 – 95.
5. Okła W. (2006). Psychospołeczne uwarunkowania jakości życia osób starszych w rodzinach własnych i w domach opieki społecznej; [w]: S. Steuden, M. Marczuk (red.). Starzenie się a satysfakcja z życia. Lublin: Wydawnictwo KUL.
6. Oleś P. (2000). Psychologia przełomu połowy życia. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
7. Parnowski T. (2007). Starzenie się i zaburzenia psychiczne wieku podeszłego; [w]: A. Bilikiewicz (red.). Psychiatria. Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL.
8. Reker G., Woo L. (2011). *Orientations and Psychosocial Adaptation in Older Adults*. SAGE Publications.
9. Sitarczyk M. (2006). Poczucie koherencji a zadowolenie z życia pensjonariuszy domów pomocy społecznej i słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku, [w]: S. Steuden, M. Marczuk (red.). Starzenie się a satysfakcja z życia. Lublin: Wydawnictwo KUL.
10. Straś – Romanowska (2004). Późna dorosłość. Wiek starzenia się, [w]: B. Harwas – Napierała, J. Trempała (red.). Psychologia rozwoju człowieka, tom 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe, PWN.
11. Steuden M. (2015). Poradnictwo psychologiczne dla osób w okresie późnej dorosłości, [w]: Cz. Czabała, S. Kluczyńska (red.). Poradnictwo psychologiczne. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe, PWN.
12. Stuart-Hamilton I. (2006). Psychologia starzenia się. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
13. Synak B. (2013). Bezsens i sens choroby. Gdańsk: Wydawca: Zrzeszenie Kaszubsko-Pomorskie.
14. Świerżewska D. (2010). Satysfakcja z życia aktywnych i nieaktywnych osób po 60. roku życia. *Psychologia Rozwojowa*, tom 15, nr 2, s. 89 – 99.
15. Turner J., Helms D. (1999). Rozwój człowieka. Warszawa: WSiP.
16. Tyszkowa M. (1996). Psychologia rozwoju człowieka. Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN.
17. Wojciechowska L. (2008). Style starzenia się a subiektywny dobrostan kobiet w późnej dorosłości. *Polskie Forum Psychologiczne*, tom 13, nr 2 s. 106 – 123.



Agnieszka Nieznańska

Wyższa Szkoła Nauk Stosowanych w Rudzie Śląskiej
E-mail: agnieznanska@gmail.com

Daniela Kurczabińska – Luboń

Wyższa Szkoła Nauk Stosowanych w Rudzie Śląskiej

Dariusz Luboń

Czynniki medyczne i psychologiczne wpływające na stan psychiczny pielęgniarek z długoletnim stażem pracy

Abstract

The purpose of this study is to define medical and psychological factors characterizing the nurses with many years of the professional experience who are took part of bridging studies. Fifty nine nurses were participating in this survey. Main goal of this survey was to investigate association between clinical depression symptoms, level of neurotransmitters and the number of years in the nursing profession. Data analysis showed no symptoms of clinical depression. The level of neurotransmitters, serotonin, dopamine and noradrenaline was maintained in medium level in the whole group. Respondents were characterized by higher disposition to feel gratitude and average life satisfaction. There was no significant correlation between experience in the nursing profession, depression factors and the level of neurotransmitters.

Keywords: positive emotions, life satisfaction, depression, nurses, neurotransmitters

WPROWADZENIE

W ostatnich latach w literaturze przedmiotu notuje się zainteresowanie tematem badań weryfikujących z jednej strony satysfakcję z życia i pracy u pracowników służby zdrowia, z drugiej strony ukazujących coraz bardziej nasilony syndrom wypalenia zawodowego. Problem ten jest poruszany zarówno ze względu na konieczność poprawy jakości opieki zdrowotnej, jak również w trosce o stan zdrowia pracowników i funkcjonowanie systemu ochrony zdrowia. W zawodach w których istotą jest praca z człowiekiem, czynniki ryzyka zmęczenia i wypalenia zawodowego są wyższe niż w zawodach o ograniczonym czynnikiem interpersonalnym. Ponadto, zawód pielęgniarki jest profesją wymaga-

jącą nieustannego podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez różne formy kształcenia podyplomowego, studia pomostowe, kursy, szkolenia.

Z badań przeprowadzonych w Polsce i na świecie wynika, że największe narażenie na wypalenie zawodowe, a w związku z tym obniżenie potencjału poznawczego i emocjonalnego, występuje wśród personelu medycznego i najczęściej dotyczy pielęgniarek. Badanie dużej grupy szwedzkich pielęgniarek wykazało, że więcej niż 80% z nich deklaruje wysokie przeciążenie pracą (Pettersson et al. 1995). W Wielkiej Brytanii pielęgniarki odczuwały największą presję spośród wszystkich badanych pracowników służby zdrowia (Rees, Cooper 1992).

W Polsce wyniki badań przeprowadzone wśród pielęgniarek zabiegowych, niezabiegowych i podstawowej opieki zdrowotnej potwierdziły wystąpienie wyczerpania emocjonalnego u 20,58% osób, u 7,29% stwierdzono depersonalizację, a u 30,84% utratę poczucia osiągnięć osobistych (Wilczek-Rużyczka 2006). W kolejnych badaniach syndrom wypalenia zawodowego zdiagnozowano u 40 pielęgniarek, co stanowi jedną trzecią badanych (Wołowicka, Trojanowska 2005). Brak poczucia osiągnięć osobistych stwierdzono u 97,1 badanych (Rak et al. 2000)

Istnieją również czynniki protekcyjne ograniczające w znacznym stopniu ryzyko dyskomfortu i wypalenia zawodowego. Jednym z takich czynników może być rola wdzięczności pacjenta jako czynnik protekcyjny (Converso et al. 2015) mogący wzmocnić poczucie sensu wykonywanej pracy. Kolejnym faktorem chroniącym przed wypaleniem zawodowym i dyskomfortem psychicznym jest pozytywne współodczuwanie sytuacji pacjenta (Craigie et al. 2015). Inni autorzy zwracają uwagę także na ważny czynnik jakim jest perfekcjonizm adaptacyjny który wiąże się z wyższym zaangażowaniem w pracę a tym samym większą satysfakcją, w przeciwieństwie do niekorzystnej roli perfekcjonizmu dezadaptacyjnego w zawodzie pielęgniarskim (Włodarczyk, Obacz 2013).

Kolejnym czynnikiem protekcyjnym może być podnoszenie kwalifikacji jako proces który sprzyja wzrostowi własnej wartości i osiągnięć osobistych, daje poczucie pewności wykonywanych zadań, a w konsekwencji skutecznie przeciwdziała powstawaniu zespołu wypalenia zawodowego (Bartkowiak 2002). Rozpoczęcie i ukończenie kursu, szkolenia prowadzącego do nabycia nowych kompetencji, można uznać za formę zachowania celowego, które jest wcześniej przez osobę planowane (Ajzen 1991; Gollwitzer 1999). Podejmowanie zachowań celowych jest nie jest to jednorazowy akt, ale pewien proces, którego finalną fazą jest podjęcie i ukończenie działania. Ważnymi elementami, chroniącymi pielęgniarki przed zaburzeniami funkcjonowania w pracy i pogorszeniem ich zdrowia, mogą być podnoszenie kwalifikacji zawodowych, szkolenia w zakresie umiejętności interpersonalnych czy zapobiegania występowaniu zespołu wypalenia zawodowego (Majchrzak-Kłokocka, Woźniak 2014).

MATERIAŁ I METODY

Grupę badanych stanowiło 59 pielęgniarek z kilku podmiotów leczniczych województwa śląskiego posiadających długoletni staż pracy. Wszystkie osoby uczestni-

czyły w studiach pomostowych niestacjonarnych. Jako grupę docelową stanowiły pielęgniarki ze stażem pracy zawierającym się w przedziale od 12 do 33 lat pracy ($x=23,9$; $SD=5,8$). Przedział wiekowy przyjęto od 33 do 54 roku życia. Średnia wieku pielęgniarek wynosiła $x=45,3$ ($SD=4,9$).

Do oceny stopnia nasilenia symptomów depresyjnych wykorzystano Skalę Depresji Becka (Beck 1961). Poziom neuroprzebieżników zbadano za pomocą Kwestionariusza Aktywności Neuroprzebieżników (*A Questionnaire d'Activite Neurorans-miteurs*, IEDM, Paryż 2002). Czynniki protekcyjne takie jak poziom satysfakcji z życia badano Skalą Satysfakcji z Życia SWLS (Diener et al. adaptacji Juczyńskiego), natomiast dyspozycję do wyrażania i odczuwania wdzięczności weryfikowano za pomocą Kwestionariusza Wdzięczności GQ-6 (McCullough et al. 2002).

Osoby badane zostały poproszone także o podanie wieku oraz liczby lat pracy w zawodzie pielęgniarskim. Przekazano ustną informację o celu i procedurze badania. Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy.

WYNIKI

W badanej grupie odnotowano iż 64,4% pielęgniarek nie wykazuje ryzyka zaburzeń depresyjnych. Wśród 33,9% badanych odnotowano łagodny symptom depresji, natomiast 1,69% wykazało umiarkowany poziom objawów depresyjnych.

Przeprowadzona analiza korelacji czynnika wieku z nasileniem objawów depresyjnych nie wykazała istotnych związków ($R=0,16$; $p>0,01$). Również nie wykazano związku liniowego pomiędzy ilością lat przepracowanych w zawodzie pielęgniarskim a nasileniem stopnia depresji ($R=0,13$; $p>0,01$).

Wyniki analizy poziomu neuroprzebieżników ukazują poziom dopaminy w normie ($x=10,29$, $SD=0,9$), noradrenaliny i serotoniny podobnie ($x=9,05$; $SD=0,7$; $x=10,08$, $SD=0,67$). W poszczególnych grupach wiekowych (33-39, 40-47, 48-54) poziom neuroprzebieżników utrzymywał podobne wartości średnie i nie wskazywał istotnych różnic ($p>0,01$). Nie wykazano również istotnych korelacji pomiędzy wiekiem a poziomem neuroprzebieżników.

Znakomita większość respondentek deklarowała przeciętną satysfakcję z życia ($x=21,05$, $SD=0,7$). Nie wyłoniono różnic wewnątrz trzech grup wiekowych pod względem poziomu satysfakcji z życia ($F=0,013$; $p>0,01$).

Wdzięczność dyspozycyjna podwyższona, w całej grupie średnio osiągnęła $x=26,6$, $SD=0,9$. Podobnie jak w przypadku badań wewnątrzgrupowych nie wykazano znaczących różnic w poszczególnych grupach wiekowych ($F=1,1$; $p>0,01$).

WNIOSKI

Nabywanie doświadczenia i wprawy w wykonywaniu zadań może być czynnikiem który znacznie obniża poziom stresu i powoduje wzrost emocji pozytywnych w odniesieniu do wydarzeń życiowych. Satysfakcja z życia, definiowana jako ogólna ocena zadowolenia z własnych osiągnięć i warunków życia (za: Łaguna 2012) w badanej grupie osiągała poziom przeciętny, co może wskazywać na dobrą

adaptację do aktualnych warunków życiowych i brak ryzyka wypalenia zawodowego. Również wdzięczność jako zdolność do odnoszenia się w sposób pozytywny do doświadczeń przeszłych i przyszłych wskazuje na adekwatny poziom emocji pozytywnych. Wyniki badań zatem sugerują, iż w konfrontacji z przytoczonymi wcześniej doniesieniami z badań, fakt podnoszenia kwalifikacji mógł być więc czynnikiem protekcyjnym, chroniącym przed obniżeniem satysfakcji z życia, obniżeniem nastroju oraz niemożnością odniesienia się do pozytywnych wydarzeń. Zdolność do zadowolenia z życia i z pracy może dawać energię do działania i rozwoju (za: Łaguna 2012) oraz kierować poznawczo w stronę bodźców pozytywnych. Ponadto, brak nasilonych symptomów depresyjnych oraz wyrównany poziom neuroprzekazników, wskazuje na równowagę emocjonalną oraz wyrównany nastrój, napęd i motywację do działania w badanej grupie.

Biorąc pod uwagę wąską grupę badanych pielęgniarek poszerzających kompetencje, wiedzę oraz budujących ścieżkę kariery zawodowej, nie możemy jednoznacznie stwierdzić, że czynnik ten był przeważający z uwagi na przesiewowy charakter badań, ograniczoną ilość korelowanych czynników, oraz brak grupy kontrolnej składającej się z pielęgniarek nie podejmujących dalszego kształcenia. Badania te służą zatem tylko jako wstęp do dalszych zakrojonych na większą skalę badań przesiewowych różnych grup wiekowych pielęgniarek i położnych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

BIBLIOGRAFIA

1. Ajzen I., The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 1991, 50, 179-211.
2. Bartkowiak G., Stres i wypalenie zawodowe pracowników ochrony zdrowia w świetle wyników badań. *Przewodnik Menadżera Zdrowia* 2002; 4: 16.
3. Converso D, Loera B, Viotti S, Martini M., Do positive relations with patients play a protective role for healthcare employees? Effects of patients' gratitude and support on nurses' burnout, *Frontiers in Psychology* 2015; 6: 470.
4. Craigie M, Osseiran-Moisson R, Hemsworth D, Aoun S, Francis K, Brown J, Hegney D, Rees C., The Influence of Trait-Negative Affect and Compassion Satisfaction on Compassion Fatigue in Australian Nurses, *Psychological Trauma* 2015.
5. Gollwitzer P., Implementation intentions: Strong effects of simple plans, *American Psychologist* 1999, tom 54(7), 493-503.
6. Łaguna M, Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń: doniesienie z badań, *Psychologia Jakości Życia*, 2012, tom 11, nr 2 (163-172).
7. Majchrzak-Kłokocka E, Woźniak A., Organizacja i zarządzanie wyzwaniem dla pielęgniarek i położnych w nowoczesnej Europie, *Przeds. Zarz.* 2014 T. 15 z. 12 cz. 1.
8. Ozida P, Charmaine L, Chirwa T., Positive practice environments influence job satisfaction of primary health care clinic nursing managers in two South African provinces, *Human Resour Health*, 2014; 12: 27.
9. Petterson I.L, Arnetz B, Arnetz J, Horte L., Work environment, skills utilization and health of Swedish nurses - results from a national questionnaire study, *Psychosomatics and psychosomatization* 1995, tom 64.
10. Rak A, Gawęł G., Kowal A. Syndrom wypalenia zawodowego u pielęgniarek. *Sztuka Leczenia* 2000; 2: 71-76.
11. Rees D, Cooper C, Occupational stress in health-service workers in the UK, *Stress Medicine* 1992, tom 8.

12. Wilczek-Rużyczka E, Plewa Z., Wypalenie zawodowe u pracowników ochrony zdrowia, *Medycyna Rodzinna* 2008; 11: 69-73.
13. Włodarczyk D, Obacz W., Perfekcjonizm, wybrane cechy demograficzne i zawodowe jako predyktory wypalenia zawodowego u pielęgniarek pracujących na bloku operacyjnym, *Medycyna Pracy* 2013; 64(6):761–773.
14. Wołowicka L, Trojanowska I., Porównanie zespołu wypalenia zawodowego u lekarzy anestezjologów i pielęgniarek anestezjologicznych. W: *IV Zjazd: Pielęgniarstwo w anestezjologii i intensywnej opiece – wymogi i oczekiwania a realia. Poznań 2005*; 106–107.



Michał Naczyński

Uniwersytet Śląski
E-mail: naczynski.m@gmail.com

Anna Pyszkowska

Uniwersytet Śląski
E-mail: a.pyszkowska@gmail.com

Postawy młodzieży licealnej i akademickiej wobec osób starszych / *Attitudes of High School and University Students Toward Elderly People*

Abstract

The study investigates attitudes toward elderly people in group of high school and university students (N=288). The Attitudes Toward Old Persons Scale by Kogan was applied, showing neutral attitudes toward elderly. Authors analyze differences between students educational level and sex. Factor analyses and cluster analyses models indicated three patterns of attitudes and showed three typical profile attitudes toward elderly.

Keywords: attitudes toward elderly; adolescents; students; Kogan; old person.

1. WPROWADZENIE

Postępujący w Polsce proces starzenia się społeczeństwa stał się jednym z ważniejszych problemów naukowych, politycznych i społecznych. Pomiędzy 1989 a 2013 r. ilość dzieci w ogóle społeczeństwa spadła o ponad 11 punktów procentowych, zaś ilość osób w wieku poprodukcyjnym wzrosła o niemal osiem punktów procentowych (Główny Urząd Statystyczny [GUS] 2014: 3–4). W 2014 r. osoby w wieku poprodukcyjnym stanowiły 19% ogólnej liczby ludności (GUS 2015: 16). Przewiduje się, że udział osób starszych wyniesie 21,7% ogólnej liczby ludności w roku 2025 oraz 32,7% w roku 2050 (GUS 2014: 35). Z uwagi na wzrost ilości osób starszych w społeczeństwie ważne jest przyjrzenie się i określenie podstaw dotyczących seniorów.

Dominujący współcześnie kult młodości sprzyja stereotypowi osób starszych jako niedołączonych, bezużytecznych, schorowanych i niechętnych do aktywności (Waw-

rzyniak 2014: 19–20). Dyskryminacja osób starszych pod względem kompetencji zawodowych, społecznych czy intelektualnych wyłącznie na podstawie wieku nazywana jest ageizmem (Butler 1980, Ward 1984, za Okoye i Obikaze 2005: 440).

Interesującym zjawiskiem jest fakt, że osoby starsze oraz osoby chore określane są jako cieplejsze, bardziej pozytywne w kontakcie oraz empatyczne (*warmth*; O'Connor i McFadden 2012: 628, 636, 639). Mimo że społeczeństwa zachodnie wykazują negatywny stosunek wobec osób starszych, to jednocześnie pozytywnie określają znanych sobie ludzi starszych – dziadków, współpracowników, starszych kolegów. Osoby, które postrzegają np. swoich dziadków jako osoby starsze, równocześnie pozytywniej oceniają osoby starsze w ogóle – pozytywny kontakt z własnymi dziadkami wiąże się zatem z pozytywną postawą wobec wszystkich starszych (Sanders i Pitman 1987: 465, 469–473; Helin 1974, Skoglund 1977, za Öberg i Tornstam 2003: 135; Tam i in. 2006: 415–424). Bez wątplenia częstość i jakość kontaktów z osobami starszymi wpływa pośrednio lub bezpośrednio na postawy wobec tej grupy wiekowej (Aday, Sims i Evans 1991: 378–382; Aberson i Haag 2007: 183, 185–186, 189–197), a warsztaty integrujące osoby młode i seniorów mają pozytywny wpływ na jakość życia osób starszych (Meshel i McGlynn 2004: 472).

Badacze podkreślają negatywny stosunek dzieci i młodzieży do procesu starzenia się, który wiąże się z lękiem o utratę kompetencji, mobilności, zdrowia (McConatha i in. 2003: 208–214). Związek pomiędzy postawą a częstością i jakością kontaktu z osobami starszymi moderuje niepokój młodych wobec kontaktu z seniorami (*intergroup anxiety*) – okazuje się, że niepokój związany z samym procesem własnego starzenia się nie jest istotnym moderatorem (Busfield i Hutchuson 2010: 455–456, 459–462).

Doniesienia badawcze pokazują, że to sami starsi posiadają najmniej pozytywny stosunek do starości i własnej grupy wiekowej (Öberg i Tornstam 2003: 141–150; Trempała i Zając-Lamparska, 2007: 452–453, 456–457). Podobne wnioski wysunięto na podstawie badań międzynarodowych porównujących młodzież z krajów Zachodu i Wschodu – młodzi Amerykanie i Brytyjczycy posiadają większą wiedzę dotyczącą procesu starzenia się oraz bardziej pozytywne postawy wobec osób starszych, niż ich rówieśnicy z Chin czy Japonii. Może się to wiązać z procesami industrializacji i wzrostu technologicznego, który w państwach zachodnich rozpoczął się przed 50-ciu laty, a w krajach wschodnich zaledwie 20 lat temu, bądź jeszcze później (Huang 2013: 67–73).

Wśród osób po 65. roku życia można wyróżnić trzy grupy osób starszych: młodszych, średnich oraz najstarszych (Bee 2004: 545). Okazuje się, że to owi najmłodszy starsi określane są przez studentów najbardziej pozytywnie, z kolei najstarsi najmniej pozytywnie. Te same badania wykazały słaby, lecz istotny związek pomiędzy stosunkiem wobec seniora a jego płcią – związek ten występuje jednak jedynie u młodszych seniorów, u najstarszych jest marginalny (Sanders i in. 1984: 63–66). Różnice między płciami znikają, kiedy badani określają swoje postawy wobec se-

niorów odnosząc się do konkretnych, znanych sobie osób (Sanders i Pitman 1987: 471).

Badania na gruncie polskim (Trempeła i Zając-Lamparska 2007: 452–457) wskazują, że młodzież akademicka ujawnia bardziej pozytywne postawy wobec starszych niż dorośli i same osoby starsze. Pełny przekrój grup wiekowych pozwolił na wyróżnienie trzech skupień postaw wśród badanych, którzy prezentowali kolejno pozytywne nastawienie i niepewność chęci kontaktu, pozytywne nastawienie i odrzucenie kontaktu, a także negatywne nastawienie i odrzucenie kontaktu. Badania te wykazały, że wśród osób w okresie wczesnej dorosłości najczęściej przejawia się postawa uznająca osoby starsze za pozytywne, pożądaną w społeczeństwie, ale niebędących pewni, czy chcą tego kontaktu bezpośrednio.

2. CEL BADAŃ

Stosunek społeczeństwa wobec osób starszych jest ważnym aspektem funkcjonowania seniorów w świecie. Badania wskazują, że to osoby młode charakteryzują się najbardziej pozytywnymi postawami wobec osób po 65. roku życia. Pojawia się zatem pytanie o pogłębioną charakterystykę postaw ludzi młodych, ich ewentualne zróżnicowanie oraz strukturę.

Autorzy postawi sobie następujące pytania badawcze:

1. Czy występują różnice w zakresie postaw wobec osób starszych pomiędzy młodzieżą licealną a akademicką?
2. Czy występują różnice w zakresie postaw wobec osób starszych pomiędzy kobietami a mężczyznami?
3. Czy i jakie profile postaw wobec osób starszych można wyróżnić w grupie ludzi młodych?

3. METODY BADAWCZE

Zastosowano standardowe narzędzie Kwestionariusz Postaw wobec Ludzi Starszych P-LS N. Kogana w adaptacji J. Rembowskiego (1984: 149–152). Narzędzie składa się z 17 par stwierdzeń pozytywnych i negatywnych, z których badani wybierają po jednym z każdej pary. Ustosunkowują się wobec wybranego stwierdzenia na skali od 1 do 7 („nie zgadzam się całkowicie”, „całkowicie się zgadzam”) z wyłączeniem odpowiedzi środkowej.

Kwestionariusz składa się z następujących podskal: problemów zamieszkiwania (A), towarzystwa ludzi starszych (B), stylów życia i wydajności (C), zależności od innych (D), gotowości do pracy (E), konfliktów między starymi i młodymi (F), podobieństw i różnic między starymi ludźmi (G), powierzchowności i cech osobowości (H). Obliczony współczynnik rzetelności wewnętrznej α -Cronbacha w poniższym badaniu wyniósł 0,71.

4. WYNIKI

W badaniu udział wzięło 288 osób, w tym 151 licealistów (101 kobiet, 50 mężczyzn) oraz 137 studentów (114 kobiet, 23 mężczyzn). Uczniowie pochodzili z trzech liceów ogólnokształcących województwa śląskiego oraz studentów Uniwersytetu Śląskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego oraz Politechniki Śląskiej. Badani byli w wieku od 18 do 27 lat ($M=20,16$; $SD=1,98$). Jedna czwarta z nich codziennie miała kontakt z osobami po 65. roku życia, 24% kilka razy w tygodniu, 24% raz w tygodniu, 17% osób badanych raz do dwóch razy w miesiącu, a 10% rzadziej niż raz w miesiącu.

Wszystkich analiz statystycznych dokonywano w programie Statistica 10PL.

Na podstawie analiz opisowych określono natężenie ogólnej postawy wobec osób starszych jako neutralną w próbie. Najbardziej pozytywny stosunek osoby badane prezentowały wobec problemów zamieszkiwania, a najmniej pozytywną wobec towarzystwa osób starszych. Dane na ten temat przedstawia tabela 1. Zmienne nie charakteryzowały się rozkładem normalnym.

Tabela 1 Statystyki opisowe średnich odpowiedzi badanych w kwestionariuszu P-LS Kogana

| Zmienna | M | Min | Max | SD | Skośność | Kurtoza |
|-------------------|------|------|------|------|----------|---------|
| A | 5,13 | 1,67 | 7,00 | 1,03 | -0,46 | 0,04 |
| B | 3,77 | 1,00 | 5,00 | 0,92 | -0,81 | 0,37 |
| C | 3,73 | 1,00 | 6,50 | 1,23 | 0,05 | -0,37 |
| D | 4,65 | 1,00 | 7,00 | 1,28 | -0,11 | -0,48 |
| E | 3,84 | 1,00 | 7,00 | 1,66 | 0,06 | -1,23 |
| F | 4,05 | 1,00 | 6,33 | 1,05 | -0,11 | -0,24 |
| G | 5,04 | 1,50 | 7,00 | 1,20 | -0,29 | -0,60 |
| H | 4,35 | 1,00 | 7,00 | 1,20 | -0,24 | -0,26 |
| Wynik ogólny P-LS | 4,24 | 2,12 | 5,88 | 0,66 | -0,31 | 0,03 |

Wykonano analizę istotności różnic w zakresie postaw pomiędzy młodzieżą licealną a akademicką. Wyniki zamieszczono w tabeli 2. Wykazano, że młodzież akademicka posiada istotnie bardziej pozytywną postawę wobec seniorów w zakresie problemów zamieszkiwania. Może się to wiązać z faktem, że studenci często zamieszkują poza domem: na stacjach czy w wynajmowanych mieszkaniach. Wracając do domów rodzinnych, odwiedzając krewnych rzadko, mogą napotykać na mniejszą ilość konfliktów i wyzwania związanych z zamieszkiwaniem. Jednocześnie mieszkanie w obcym mieście w sąsiedztwie seniorów może być związane z większą regulacją kontaktów oraz problemów zamieszkiwania poprzez reguły i oczekiwania społeczne.

Tabela 2 Test *U* Manna–Whitneya względem etapu edukacyjnego

| Zmienna | Suma rang Licealiści | Suma rang Studentci | U | Z – popraw. | p |
|-------------------|----------------------|---------------------|----------|-------------|-------|
| A | 19977,00 | 21639,00 | 8501,00 | -2,62 | 0,01* |
| B | 22358,00 | 19258,00 | 9805,00 | 0,78 | 0,44 |
| C | 21371,50 | 20244,50 | 9895,00 | -0,64 | 0,52 |
| D | 21146,50 | 20469,50 | 9670,50 | -0,96 | 0,34 |
| E | 20829,00 | 20787,00 | 9353,00 | -1,44 | 0,15 |
| F | 21634,50 | 19981,50 | 10158,50 | -0,26 | 0,79 |
| G | 21613,00 | 20003,00 | 10137,00 | -0,29 | 0,77 |
| H | 22733,50 | 18882,50 | 9429,50 | 1,31 | 0,19 |
| Wynik ogólny P-LS | 21145,00 | 20471,00 | 9669,00 | -0,96 | 0,34 |

* $p < 0,05$

W tabeli 3 zaprezentowano analizę różnic pod względem płci badanych. Wykazano, że mężczyźni posiadają bardziej pozytywną postawę w zakresie oceny wyglądu oraz prezentowanych przez seniorów cech osobowości. Wydaje się, że mężczyźni przykładają inne niż kobiety kryteria dotyczące wyglądu oraz zachowań osób starszych w postaci prezentowania przez seniorów dobrego humoru, wesołości czy irytacji, braku sympatii.

Tabela 3 Test *U* Manna–Whitneya względem płci

| Zmienna | Suma rang Kobiety | Suma rang Mężczyźni | U | Z – popraw. | p |
|-------------------|-------------------|---------------------|---------|-------------|------|
| A | 32066,00 | 9550,00 | 6849,00 | 1,63 | 0,10 |
| B | 30987,50 | 10628,50 | 7767,50 | -0,13 | 0,90 |
| C | 31022,50 | 10593,50 | 7802,50 | -0,07 | 0,94 |
| D | 31372,00 | 10244,00 | 7543,00 | 0,50 | 0,62 |
| E | 31517,00 | 10099,00 | 7398,00 | 0,75 | 0,45 |
| F | 31032,50 | 10583,50 | 7812,50 | -0,06 | 0,96 |
| G | 31276,00 | 10340,00 | 7639,00 | 0,34 | 0,73 |
| H | 29316,00 | 12300,00 | 6096,00 | -2,88 | 0,00 |
| Wynik ogólny P-LS | 31157,00 | 10459,00 | 7758,00 | 0,14 | 0,88 |

* $p < 0,05$

Aby określić profile postaw wobec seniorów zastosowano analizę czynnikową z rotacją *varimax*, na podstawie której wyróżniono trzy czynniki wyjaśniające łącznie 33,85% wariancji – dane te prezentuje tabela 4. W celu potwierdzenia uży-

skanego modelu zastosowano konfirmacyjną analizę czynnikową (RMSA=0,066; GFI=0,919; AGFI=0,891; $\chi^2/df=174,268/78$).

Wyróżnione czynniki określono jako:

Czynnik 1 – opisuje przestrzeń publiczną i funkcjonowanie w tej przestrzeni osób starszych. Wyróżniający wymiary „przyjemność vs nieprzyjemność” w kontakcie, a także „pożądanie vs niepożądanie” w przestrzeni publicznej, mieszkalnej, relacji społecznych.

Czynnik 2 – opisuje autoprezentację osób starszych w bliższej relacji. Odnosi się do czystości osobistej i przestrzeni mieszkalnej, prezentowania cech zachowania w wymiarze „irytowanie vs wesołość”. Chodzi tu o prezentowanie własnej osoby w relacji z młodymi ludźmi.

Czynnik 3 – opisuje ludzi starszych w wymiarze „plastyczność vs sztywność” w relacji oraz „komfort vs skrzępowanie” u osób młodych w bezpośrednim kontakcie z osobami starszymi.

Tabela 4 Struktura analizy czynnikowej postawy wobec starszych

| Item | Czynnik 1 | Czynnik 2 | Czynnik 3 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| P-LS 1 | 0,55* | 0,28 | 0,05 |
| P-LS 2 | 0,66* | 0,08 | 0,07 |
| P-LS 3 | 0,03 | -0,00 | 0,70* |
| P-LS 4 | 0,04 | 0,15 | 0,36 |
| P-LS 5 | -0,00 | 0,71* | -0,00 |
| P-LS 6 | 0,12 | 0,06 | 0,39 |
| P-LS 7 | 0,43* | 0,01 | 0,19 |
| P-LS 8 | 0,24 | 0,35 | 0,45* |
| P-LS 9 | 0,16 | 0,49* | 0,04 |
| P-LS 10 | 0,57* | 0,14 | 0,04 |
| P-LS 11 | 0,09 | 0,63* | -0,04 |
| P-LS 12 | 0,53* | 0,16 | -0,18 |
| P-LS 13 | 0,28 | 0,39 | -0,13 |
| P-LS 14 | 0,10 | 0,61* | 0,15 |
| P-LS 15 | 0,22 | 0,44* | 0,24 |
| P-LS 16 | 0,61* | -0,06 | 0,21 |
| P-LS 17 | 0,42* | 0,04 | -0,32 |
| Wartość własna | 3,20 | 1,39 | 1,17 |
| % wyjaśnionej wariancji | 18,81 | 8,14 | 6,90 |

* ładunki równe 0,40 lub wyższe

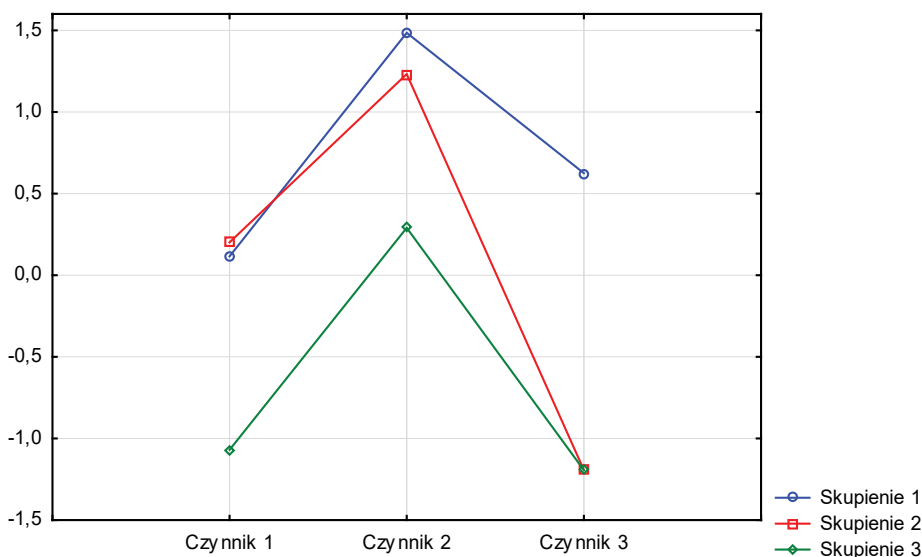
Analiza skupień pozwoliła wyodrębnić trzy grupy profili postaw wobec osób starszych, które ilustruje rysunek 1.

Skupienia te można opisać następująco:

Skupienie pierwsze – najliczniejsze (N=120), będące najbardziej pozytywną postawą. Neutralnie ocenia się funkcjonowanie osób starszych w przestrzeni publicznej, mieszkalnej oraz przyjemność z ich obecności. Pozytywnie postrzegana jest prezentacja osób starszych jako zadbanych, wesołych, przyjaźnie nastawionych do innych. Ceni się bezpośredni kontakt z seniorami, oceniając go jako komfortowy i plastyczny ze strony osób starszych.

Skupienie drugie (N=88) – neutralnie ocenia się funkcjonowanie osób starszych w przestrzeni publicznej, z pozytywnym odbiorem prezentacji seniorów jako zadbanych, wesołych, przyjaźnie nastawionych. Jednocześnie w bezpośrednim kontakcie występuje ocena seniorów jako sztywnych, a relacja określana jest jako niekomfortowa.

Skupienie trzecie (N=80) – najbardziej negatywna postawa. Funkcjonowanie osób starszych w przestrzeni publicznej i mieszkalnej jest oceniane negatywnie, ich obecność określana jako nieprzyjemna i niepożądana. Neutralnie ocenia się prezentację osób starszych na pograniczu irytacji a przyjemności. Bezpośredni kontakt określa się jako niekomfortowy, a seniorów – sztywnych w relacji.



Rysunek 1.

Profile postawy w obec osób starszych w wyróżnionych skupieniach

5. Dyskusja

Przeprowadzone badania pozwoliły określić ogólną postawę młodzieży akademickiej i licealnej jako neutralną, i spójną. Wystąpiły niewielkie różnice w zakresie etapów edukacji oraz pomiędzy płciami. Wyodrębniono trzy profile postaw osób młodych wobec seniorów.

Osoby młode w większości prezentują neutralną postawę względem funkcjonowania seniorów w przestrzeni publicznej. Może wiązać się to z ambiwalencją wobec tej grupy, albo obojętnością wobec istnienia ludzi starszych w tej przestrzeni (Trempała i Zając–Lamparska 2007: 458). Z pewnością młodzi odbierają seniorów jako osoby o dobrej autoprezentacji, które tworzą wokół siebie wesoły, radosny klimat. Jednocześnie większość badanych nie czuje się komfortowo w bezpośredniej relacji z seniorami oraz ocenia ich jako sztywnych, mało plastycznych.

Wyniki badań należy traktować ostrożnie, z uwagi na fakt, iż mierzone zmienne nie charakteryzowały się rozkładem normalnym. Co więcej, znaczna przewaga kobiet nad mężczyznami (mimo że charakterystyczna dla populacji licealistów oraz studentów) może nie oddawać w pełni obrazu różnic pomiędzy płciami. Wyniki nie powinny być też generalizowane na całą grupę osób młodych – w badaniach pominięto bowiem uczniów innych szkół ponadgimnazjalnych, a także osoby w okresie młodej dorosłości, które nie podjęły edukacji wyższej.

Badania kwestionariuszowe dotyczące postaw narażone są na zniekształcenia związane z lękiem przed oceną, poczuciem wstydu czy chęci zaprezentowania od jak najlepszej strony (Chudzicka–Czupała 2014: 212–213). Wartościowe byłyby dalsze badania porównujące jawne postawy osób młodych wobec ukrytych, nieświadomych postaw tych samych badanych.

LITERATURA:

1. Aberson, C., L., Haag, S., C. (2007). Contact, Perspective Taking, and Anxiety as Predictors of Stereotype Endorsement, Explicit Attitudes, and Implicit Attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(2), 179–201.
2. Aday, R., H., Sims, C., R., Evans, E. (1991). Youth's Attitudes Toward the Elderly: the Impact of Intergenerational Partners. *The Journal of Applied Gerontology*, 10(3), 372–384.
3. Bee, H. (2004). Zmiany fizyczne i umysłowe w okresie późnej starości. W: H. Bee, *Psychologia rozwoju człowieka* (543–579). Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
4. Busfield, C., Hutchison, P. (2010). Contact, Anxiety, and Young People's Attitudes and Behavioral Intentions Towards the Elderly. *Educational Gerontology*, 36, 451–466.
5. Chudzicka–Czupała, A. (2014). Specyfika badania zachowań nieetycznych w organizacji. W: A. Chudzicka–Czupała, *Etyczne zachowania się człowieka w organizacji* (212–215). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
6. Główny Urząd Statystyczny (2014). *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050*. Dostęp 20.06.2015. Pobrane z: www.stat.gov.pl
7. Główny Urząd Statystyczny (2015). *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2014 roku*. Dostęp 20.06.2015. Pobrane z: www.stat.gov.pl
8. Huang, C.S. (2013). Undergraduate Students' Knowledge About Aging and Attitudes Toward Older Adults in East and West: A Socio-economic and Cultural Exploration. *International Journal of Aging and Human Development*, 77(1), 59–76.

9. McConatha, J., T., Schnell, F., Volkwein, K., Leach, E. (2003). Attitudes toward aging: A comparative analysis of young adults from the United States and Germany. *International Journal of Aging and Human Development*, 57(3), 203–215.
10. Meshel, D., S., McGlynn, R., P. (2004). Intergenerational Contact, Attitudes, and Stereotypes of Adolescents and Older People. *Educational Gerontology*, 30, 456–479.
11. Öberg, P., Tornstam, L. (2003). Attitudes toward embodied old age among Swedes. *International Journal of Aging and Human Development*, 56(2), 133–153.
12. O'Connor, M., L., McFadden, S., H. (2012). A Terror Management Perspective on Young Adults' Ageism and Attitudes Toward Dementia. *Educational Gerontology*, 38, 627–643.
13. Okoye, U., O., Obikeze, D., S. (2005). Stereotypes and Perceptions of the Elderly by the Youth in Nigeria: Implications for Social Policy. *The Journal of Applied Gerontology*, 24(5), 439–452.
14. Rembowski, J. (1984). *Psychologiczne problemy starzenia się człowieka*. Warszawa-Poznań: Wydawnictwo Naukowe PWN.
15. Sanders, G., F., Montgomery, J., E., Pittman, J., F., Jr., Balkwell, C. (1986). Youth's Attitudes Toward the Elderly. *The Journal of Applied Gerontology*, 3(1), 59–70.
16. Sanders, G., F., Pittman, J., F. (1987). Attitudes of Youth Toward Known and General Target Elderly. *The Journal of Applied Gerontology*, 6(4), 464–475.
17. Tam, T., Hewstone, M., Harwood, J., Voci, A., Kenworthy, J. (2006). Intergroup Contact and Grandparent-Grandchild Communication: The Effects of Self-Disclosure on Implicit and Explicit Biases Against Older People. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(3), 413–429.
18. Trempała, J., Zajac-Lamparska, L. (2007). Postawy wobec osób starszych: różnice międzypokoleniowe. *Przegląd psychologiczny*, 50(4), 447-462.
19. Wawrzyniak, J., K. (2014). Starość i starzenie się. W: Chabior, A., Fabiś, A., Wawrzyniak, J. K., *Starzenie się i starość w perspektywie pracy socjalnej* (19–36). Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.



Agnieszka Kołodziej-Durnaś

Instytut Socjologii Uniwersytetu Szczecińskiego
E-mail: akodu@whus.pl

Pracownicy-seniorzy a kultura organizacyjna / *Elderly-workers and organizational culture*

Abstract

The processes of undergoing in aging society mean also aging of workers. The figure of more and more elderly people employed will be reflected in a modified organizational culture. Organizational culture defined as a set of a pattern of shared basic assumptions learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration (...) A product of joint learning (E.Schein) is both stimulated by the management and spontaneously created by the subordinates. The author presents the outline of problems associated with changes within the organizational culture triggered by aging of employees with special attention to the need of recognizing new rules of integration such workers and adaptation of 'aging' organizations to various branches or actors of surrounding.

Keywords: organizational sociology; organizational culture; elderly-workers; human resources management; diversity management; graying workforce

WPROWADZENIE

Kultura organizacji to przynajmniej od trzydziestu lat uznany przedmiot badań na gruncie nauk społecznych i ekonomicznych. I mimo że wciąż istnieje wiele kontrowersji wokół statusu ontologicznego tego zjawiska, możliwości i potrzeb intencjonalnego oddziaływania na nie, czy narzędzi stosowanych do diagnozowania i mierzenia go, powstało już sporo studiów podsumowujących dotychczasową wiedzę w tym zakresie (por. m.in. Pheysey 1993, Parker 1999, Martin 2002). Nie ma tu zatem potrzeby, by wracać do podstawowych zagadnień związanych z kulturą organizacji. Warto jednak wspomnieć, że poza różnymi podejściami, teoriami, typologiami stworzonymi w kontekście badań nad nią pojawia się refleksja związana z jednej strony z zagrożeniami płynącymi ze zbyt instrumentalnego jej traktowania (np. przez menedżerów korporacji) a z drugiej z potencjałem tworzenia przy jej pomocy bardziej społecznie odpowiedzialnych organizacji, kreowania kultury zaufania i społeczeństwa prawdziwie obywatelskiego (por.

Kołodziej-Durnaś 2012). Właśnie tych ostatnich, to znaczy szans na rzeczywistą demokratyzację środowiska pracy we współczesnych organizacjach, a tym samym możliwości wypromieniowywania do otoczenia tego przyjaznego klimatu relacji międzyludzkich dotyczą rozważania zamieszczone w tym artykule.

Kultura organizacji ewoluuje. Może się zmieniać samorzutnie, spontanicznie, a może być – przynajmniej do pewnego stopnia (albo do pewnej „warstwy” – por. Hofstede 2000: 269 – możliwe jest stymulowanie zmiany na poziomie praktyk, a nie wartości). Zdaniem Łukasza Sułkowskiego przewidywanie zmian i wpływanie na nie może skutkować większą efektywnością organizacji; zmiany te są dwójakiego rodzaju: pierwszy typ dotyczy ewolucji pod wpływem zmian wewnętrznych a drugi – pod wpływem przemian w otoczeniu (por. Sułkowski 2002: 148-149).

Podczas gdy często o zmianie kultury organizacyjnej mówi się w kontekście fuzji i przejęć (por. Lewicka, Kandefer 2005), wydaje się, że znacznie rzadziej podejmowane są w tym kontekście studia w perspektywie przemian ogólnospołecznych – np. zwiększenia się odsetka kobiet zajmujących stanowiska kierownicze, czy właśnie zwiększonej liczby starszych osób na rynku pracy. Bez wątpienia zaś z powodu tendencji demograficznych tematyka ta będzie w najbliższej przyszłości zyskiwać na zainteresowaniu zarówno teoretyków jak i praktyków organizacji.

STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTWA

Starzenie się społeczeństw jest fenomenem globalnym (Appannah, Biggs 2015). Starzeje się znacząco kontynent europejski, ale trend ten w Polsce jest szczególnie wyrazisty z uwagi na jeden z najniższych na świecie wskaźników dzietności, a jednocześnie długo już trwającej tendencji wydłużania się średniego życia Polaków. Według GUS przeciętne trwanie życia w 2014 roku wynosiło 81,6 lat dla kobiet i 73,8 dla mężczyzn (<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia,1,1.html>). W 2014 roku GUS odnotował wzrost liczby urodzeń o około sześć tysięcy w porównaniu do 2013, ale wcześniejsze trzy lata przynosiły spadek. Współczynnik dzietności w 2013 wyniósł 1,26, przy współczynniku 2,2 gwarantujących prostą zastępowalność pokoleń. Dodatni przyrost naturalny w 2014 (różnica między liczbą urodzeń a zgonów wyniosła około 4 tysiące) nie przełożył się na wzrost liczby mieszkańców Polski – ubytek rzeczywisty wyniósł 12 tysięcy osób (por. <http://ekai.pl/wydarzenia/polska/x86039/gus-dwie-trzecie-malzenstw-w-polsce-to-zwiazki-konkordatowe/>).

W 2050 roku według prognoz demografów liczba odsetka osób w wieku ponad 65 lat podwoi się i wyniesie ponad 30% przy 15 w roku 2013 (Prognoza ludności na lata 2014-2050..., 2014: 166). Jednocześnie zmniejsza się znacznie liczba osób w wieku produkcyjnym i w początkowych latach, których dotyczy prognoza coraz mniej liczne roczniki będą wchodzić na rynek pracy. Podobnie jest w innych krajach europejskich o znaczącej gospodarce, np. w Niemczech (por. Preissing, Loennies 2011: 29). Z drugiej strony w wielu krajach starego kontynentu podwyższa się wiek emerytalny (choć w Niemczech uległ on ostatnio obniżeniu), w Polsce ma on wynosić 67 lat dla obu płci (będzie on wydłużany stopniowo, a pierwszymi pracownikami, którzy mają najpóźniej przechodzić na emeryturę to dzisiejsi

czterdziestolatkowie). Wydłużenie funkcjonowania ludzi na rynku pracy ma ograniczyć koszt utrzymywania ich przez coraz dłuższy okres ich życia w wieku poprodukcyjnym, ale jednocześnie pociąga za sobą nowe wyzwania na przykład w sferze kształtowania środowiska pracy, by było ono przyjazne dla seniorów, a także by byli oni jak najbardziej efektywni. Nie da się tego zrobić prostymi, „mechanicznymi” zabiegami z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, potrzebna jest głębsza zmiana, zmiana kultury organizacji (Appannah, Biggs 2015).

STARZENIE SIĘ PRACOWNIKÓW

Właśnie z powodu starzenia się społeczeństwa, na które „nakłada się” wydłużony okres wypracowywania emerytury przedstawiciele różnych zawodów wyrażają obawy o „zestarzenie się” profesji i prezentują próby rozwiązania tego problemu (por. Adkins, 2007). Można też dostrzegać odwrotny problem, część organizacji z branż nastawionych na pracowników młodych, kreatywnych, niepokornych będzie być może napotykało na problemy dostosowania się znacznie dojrzałego, spokojniejszego, wolniej funkcjonującego otoczenia.

Starsi pracownicy lepiej odzwierciedlają strukturę demograficzną współczesnych i przyszłych społeczeństw, więc lepiej znają potrzeby starszych wspólnot, łatwiej będą docierać do potencjalnych klientów, pacjentów, pacjentów. Adaptowanie się więc organizacji do otoczenia będzie wymagało podwyższenia średniej wieku pracowników. Starzenie się klientów będzie wywoływało także inne zmiany – rozwijanie mniej agresywnych technik sprzedaży, przykładanie większej wagi do wypracowywania długofalowej współpracy, zaufania, mniej wizualnych a bardziej relacyjnych bodźców.

Po stronie pracowników zmiany będą się wiązały między innymi z wprowadzaniem większej elastyczności – tym razem nie związanym z potrzebą opieki nad dziećmi, ale nad współmałżonkiem czy własną rekonwalescencją lub rehabilitacją. Ale elastyczność może oznaczać także wzrost wydajności firmy, choć często wynika to z elastycznego podejścia zarówno do czasu pracy zatrudnionych jak i swobody zarządzania menedżerów, którzy czasem muszą podejmować decyzje niepopularne (por. Kashefi 2011: 548). Elastyczność w sensie władzy kierownika, który do jakiegoś stopnia może dowolnie rozporządzać obowiązkami, miejscem pracy, stanowiskiem podwładnego nie będzie jednak służyła budowaniu kultury przyjaznej osobom starszym. Z biegiem lat u pracownika obniża się zdolność do bezproblemowej adaptacji do nowego środowiska, co wynika z już dojrzałych u niego struktur osobowości, także osobowości społecznej.

Zagrożeniem dla starszych pracowników w organizacjach może być „sztuczna eskalacja różnorodności, polegająca na zaburzeniu równowagi między tym, co twórcze, innowatorskie a tym, co stabilne, trwałe, gwarantujące tożsamość firmy w długim okresie” (Fryzeł 2005: 63). Moda na zarządzanie różnorodnością skądinąd mająca dobry wpływ na świat firm i instytucji w wielu aspektach może nie mieć uzasadnienia w działaniach w postaci nagłych roszad, zwolnień i rekrutacji podyktowanych koniecznością osiągnięcia wskaźników różnorodności a jednocześnie burząc harmonię relacji w zespołach budowanych przez lata.

Anna Rakowska przywołuje badania przeprowadzone w Australii, które dowodzą, że dłuższa praca starszego personelu opłaca się (Rakowska 2005: 15 za Brooke 2003). Ale oczywiście opłacalność można postrzegać nie tylko w kategoriach ekonomicznych, tych związanych z bezpośrednim, wymiernym zyskiem. Zyski społeczne mogą tu być równie ważne. Duża liczba osób poza rynkiem pracy może oznaczać mniejszą integrację, jeszcze niższy poziom zaufania społecznego, jeszcze większą atomizację życia społecznego czy więcej przypadków depresji. W przypadku tak niskiego przyrostu naturalnego z jakim mamy do czynienia obecnie, instytucja „babci” czy nawet „dziadka” ma coraz mniejsze znaczenie – dziadkowie będą mogli z czystym sumieniem oddać się pracy zawodowej o ile oczywiście pozwoli im na to stan zdrowia, kondycja fizyczna.

Zarządzanie różnorodnością, zróżnicowaniem (także w zakresie wieku) może się okazać zarówno świetnym narzędziem wyrównywania szans jak i pogłębiania izolacji. Konieczna jest przemiana kultury organizacyjnej, w której wartością powinno być zróżnicowanie, ale jednocześnie docenianie doświadczenia związanego z wiekiem, zapobieganie dyskryminacji, której przedmiotem jest zaawansowany wiek (por. np. Blanchard 2009).

Trzydzieści lat temu J. Carson i J.A. Byrne (Carson, Byrne 1986 za Sikorski 2001:283) zaprezentowali różnice generacyjne w odniesieniu do pracy zawodowej. Odmienność młodszych pokoleń była tam przedstawiana w kategoriach większej chęci podejmowania ryzyka, elastyczności, gotowości do zmiany pracy zamiast lojalności, otwarcia na większy udział kobiet w świecie biznesu i na zróżnicowanie kulturowe, większego zorientowania na wynik, na ciągłą edukację i równoległą szybką karierę a także swobody podejmowania decyzji w środowisku pracy. Porównanie to generalnie dotyczy różnic wynikających z procesów rozwojowych człowieka. Statystycznie przecież rzecz ujmując z czasem stajemy się przecież mniej odważni, by podejmować większe ryzyko, chcemy mieć pewność zatrudnienia, bo to wynika z przechodzenia dalszych etapów cyklu życia rodziny (większe wydatki na dzieci), jesteśmy coraz mniej elastyczni, bo mamy świadomość tego, co możemy stracić. Tak więc takie zestawienie dotyczy nie tylko porównania pokolenia „analogowego” i „cyfrowego”, czy biorąc pod uwagę tylko Polskę – pokolenia końca PRL-u i pokolenia wolnorynkowego czy transformacyjnego, ale porównania następujących po sobie generacji w każdych czasach. Z drugiej strony być może do pewnego stopnia jednak ta - jakby się zdawało - uniwersalna odmienność, uniwersalna luka pokoleniowa może się okazać także zmienną. Pokolenie „yuppies” czy pokolenie Y, być może zachowało skłonność do ryzyka, otwartość na inność, nieprzewidywalność, a młode pokolenie (czasem określane jako Z) nie do końca odnajduje się w świecie realnym i może im brakować tej pewności siebie, elastyczności, wcale też nie muszą być zorientowani na wynik – a na wartości postmaterialistyczne (por. Inglehart 1990), choć jednocześnie wyraźnie obawiają się braku zabezpieczenia socjalnego (protesty w krajach Europy południowej z powodu braku pracy wśród młodych i zatrudniania ich na tzw. umowach śmieciowych). To domniemanie o tym, że obecne pokolenie starsze może się różnić od poprzednich pokoleń analizowanych w fazie senioralnej zdaje się potwierdzać raport „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce” przygotowany przez zespół naukowców

z Uniwersytetu Łódzkiego. Autorzy podają, że według przedstawicieli instytucji szkoleniowych obecni seniorzy mają cechy pokolenia X takie jak rzetelność, zaangażowanie, pozytywne myślenie, potrafią wspierać innych, a sami chętnie uzupełniają luki edukacyjne, umieją pracować w zespole i kierować innymi (Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+... 2013: 205).

Według tych samych badań (Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+... 2013: 205-206) potencjałem starszych pracowników jest nie tylko to, co oczywiste, jak doświadczenie życiowe i profesjonalne, ale także to, że często legitymują się niższymi kwalifikacjami zawodowymi i fachową wiedzą i wykształceniem w tych kierunkach, które teraz nie są popularne wśród młodych. To może powodować, że starsi będą traktowani jak depozytariusze cennych bo coraz rzadziej spotykanych umiejętności, a tym samym doceniani jako mentorzy mogący przekazać młodszemu kolegom to, czego trudno się nauczyć z Internetu. Sprzyjają temu także cechy charakteru, które eksperci wymieniali jako zalety starszych pracowników: dokładność, odpowiedzialność, obowiązkowość, dojrzałość psychiczna.

Relacje międzypokoleniowe w środowisku pracy mogą być tym trudniejsze, kiedy starsi pracownicy zajmują niższe stanowiska i pracują pod nadzorem młodych menedżerów (Pelletier 2005). Nie rozumiejąc „luzackiego stylu bycia” młodych zwierzchników, a jednocześnie pod wywieraną przez nich presją wyników seniorzy potrafią w takiej sytuacji podejmować „nieformalne strajki” (liczne zwolnienia lekarskie) (Geissler et alia 2005). W takiej sytuacji dobrze jest rozważyć, czy nie należy stopniowo doprowadzić do sytuacji, w której każda grupa wiekowa jest bardziej proporcjonalnie reprezentowana na wszystkich poziomach zarządzania.

Wielu pracowników zauważa, że mitem jest, iż człowiek pracuje osiem godzin dziennie, prawdopodobnie pracujemy wydajnie raczej przez połowę tego czasu. Reszta „przelecia przez palce”, jest nieproduktywna. Postrzegając czas pracy z tej perspektywy nie byłaby więc potrzebna kondycja bardzo młodego człowieka, by pracować efektywnie.

KULTURA ORGANIZACJI W DZIAŁANIU

Według klasyka prac nad konceptualizacją i badań nad kulturą organizacji to „zespół jest rozsądnych reguł postępowania, odkrytych, ustanowionych i rozwiniętych przez grupę, służących do zmagania się z problemem wewnętrznej integracji i zewnętrznym dostosowaniem, które dzięki wystarczająco dobremu działaniu wytyczają nowym członkom sposób myślenia i odczuwania w aspekcie wspomnianych problemów” (Schein 1986 za Zbiegień-Maciąg 1999: 16). Kultura organizacji ma więc dwojakie działanie – wpływa na stopień integracji wśród pracowników, a z drugiej strony pozwala firmie, instytucji czy organizacji pozarządowej zaadaptować się do wymogów zewnętrznych, do różnych sektorów czy aktorów stanowiących otoczenie.

W sytuacji, kiedy doświadczamy dość gwałtownego starzenia się społeczeństwa, obie te funkcje kultury organizacji są godne uwagi. Potrzebne jest bowiem zarówno szczególne podejście do kształtowania kultury dla integrowania się coraz

starszych pracowników jak i dla lepszej adaptacji organizacji do „starzejącego się” otoczenia: klientów, dostawców, pracowników agend nadzorujących jej działanie, partnerów, konkurentów, członków stowarzyszeń wywierających presję na jej działanie.

„Kształtowanie kultury organizacyjnej to jedno z podstawowych, a jednocześnie najtrudniejszych zadań menedżera. Jest to proces wymagający refleksji, cierpliwości i świadomości, że nad systemem kultury organizacyjnej nie można w pełni panować, ponieważ rozwija się ona opierając się na spontanicznych i trudno uchwytnych procesach” (Sułkowski, Marjański 2009: 125). Ważne więc, by przy planowaniu ewentualnych zmian mieć świadomość, że nie wszystko da się zaprogramować, a „żywa, społeczna tkanka” organizacji może, czy wręcz powinna pomóc w transformacji. Aby to nastąpiło należy przekonać i pozyskać liderów środowiska pracy do zmian, ale na samym początku trzeba sporządzić „kulturowy” raport otwarcia.

DIAGNOZOWANIE KULTURY ORGANIZACJI

Większość modeli czy procedur zmiany kultury organizacji rozpoczyna się od diagnozy aktualnego jej stanu. Lidia Zbiegień-Maciąg pisze, że badania kultury organizacji należy zacząć od badania stosunków międzyludzkich, dowiedzieć się o interpretacjach rzeczywistości podzielanych przez pracowników i ich wspólnych reakcjach. W kolejnym etapie trzeba wyszukać priorytetowe problemy i odkryć „tajne umowy społeczne”. Potem powinno się zidentyfikować stosunek kadry kierowniczej do tych problemów (Zbiegień-Maciąg 1999: 158-159). Wspomniana autorka pokazuje, że rezultatem diagnozy może być profil kultury organizacyjnej polegający na wyznaczeniu krzywej po połączeniu wartości, jakie organizacja osiąga w poszczególnych kryteriach definiowanych przez charakterystyki biegunów, np. kultura pozytywna versus negatywna, introwertyczna versus ekstrawertyczna. Cameron i Quinn (2003) z kolei w modelu wartości konkurujących jako efekt diagnoz proponują wykres podobny do radarowego, gdzie określone wartości czterech typów (klan, adhokracja, hierarchia, rynek) są nanoszone, podobnie jak wartości pożądane w każdej z ćwiartek macierzy.

Oczywiście, kultura organizacji to także efekt „klimatu kulturowego” danej branży. Te z nich, które nastawione są na innowacyjność, agresywność, zadania, szybkość i intensywność działania, podejmowanie dużego ryzyka siłą rzeczy będą „bronić się” przed napływem zbyt wielu starszych kandydatów. Ci raczej będą zasilać instytucje publiczne. Takich pracowników mogłyby „przyciągać” (i korzystać z ich cennego doświadczenia życiowego i zawodowego) także organizacje pozarządowe. Tu pomogłoby budowanie odpowiedniego PR-u zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego, aby ludzie starsi odnaleźli swoje miejsce właśnie w takich miejscach. Idzie tu nie tylko o zatrudnienie, ale także mobilizację seniorów do świadczenia wolontariatu. Ich wiedza, życiowa mądrość, ale też cierpliwość, brak zobowiązań, które mogłyby ich odciągać od powierzonych zadań powoduje, że często są bezcennym wsparciem dla organizacji trzeciego sektora.

STYMULOWANIE ZMIAN – KU KULTURZE ORGANIZACYJNEJ PRZYJAZNEJ SENIOROM

W najbliższym czasie rosło będzie zapotrzebowanie na kształtowanie kultury integracyjnej i partycypacyjnej dla seniorów lub kultury adekwatnej wiekowo (por. Preissing, Loennies 2011:31). Na poziomie polityki zarządzania zasobami ludzkimi badacze niemieccy zauważyli następujące działania: tworzenie zróżnicowanych wiekowo zespołów, sprzyjanie transferowi know-how, które w większym stopniu jest udziałem starszych pracowników, popularyzowanie roli mentora wśród zatrudnionych seniorów, zarządzanie różnorodnością wiekową, unikanie selekcji wiekowej przy rekrutacji, unikanie selekcji wiekowej przy przydziale zadań (Preissing, Loennies 2011:32-33).

Etapy zmian kształtujących pożądaną kulturę to: założenie idealnego profilu kulturowego dla danej organizacji, diagnoza realnego profilu kulturowego, identyfikacja luki kulturowej, zaproponowanie metod modyfikacji kultury organizacyjnej, wdrożenie i kontroling zmiany kulturowej (Sułkowski, Marjański 2009). Według innych autorów etapy opracowywania programu zmiany kultury to: osiągnięcie wspólnego stanowiska w sprawie stanu obecnego – konsensus co do obecnego profilu kultury (w grupie złożonej z członków kierownictwa i kluczowych pracowników), osiągnięcie wspólnego stanowiska w sprawie stanu pożądanego, stworzenie wspólnej wizji pożądanego kultury, opisywanie kultury organizacji za pomocą historyjek i anegdot (zespół powinien opowiedzieć o dwóch czy trzech wydarzeniach czy faktach, które obrazują kluczowe wartości mające dominować w przyszłej kulturze organizacji, przyjęcie strategii działania – określenie konkretnych działań, jakie należy podjąć, aby wprowadzić pożądaną zmianę, opracowanie planu wdrożenia zmian (wytyczyć główne cele, najlepiej wybrać 4-5 działań, na których skupi się większość uwagi i energii, każdym działaniem zajmie się jeden zespół, przygotować pracowników na zmiany, należy ustalić kto, jak, kiedy i gdzie zaprezentuje nowe wartości kulturowe, etc.) (Cameron, Quinn 2003: 85-98).

Te „uniwersalne” plany zmiany kulturowej należy uzupełnić uwagą, że tworzy się już specjalne narzędzia do badania (audytowania) organizacji pod względem zaawansowania wiekowego ich pracowników, ale też do tworzenia kultury przyjaznej starszym pracownikom (por. Broughan 2013)

Biorąc pod uwagę dwa wspomniane powyżej podejścia do diagnozowania organizacji (profile wg Zbiegień-Maciąg 1999 i typologia modelu wartości konkurujących Cameron, Quinn 2003) można próbować naszkicować opis kultury przyjaznej seniorom. W przypadku profili byłaby to kultura, której diagnoza wykazałaby wartości bliższe następujących biegunów w poszczególnych kontinuumach kryteriów: kultura pozytywna, umiarkowanie introwertyczna, umiarkowanie zachowawcza, kobieca, raczej elitarna.

Zmiana kultury organizacji ku kulturze bardziej przyjaznej starszym pracownikom może wiązać się ze zmianą w sferach:

- symboliki – stonowane kolory, bardziej dostojny wystrój, odpowiednie kolory uniformów czy innego typu ubrań roboczych
- sposobu komunikowania się –
- wartości – wzorec osobowy starszego człowieka a nie młodego, propagowane cechy, którymi częściej legitymują się starsze osoby – doświadczenie, roztropność, umiejętność rozważenia wszystkich opcji
- mity – których bohaterowie będą starsi
- tabu – próba eliminacji tabu związanych ze zdrowiem, wiekiem, kondycją.

JAKA PRZYSZŁOŚĆ JEST MOŻLIWA?

Starsi pracownicy bywają skazywani na redukcję jako konieczna „ofiara” składana żarłocznej organizacji, a młodzi pozyskiwani jako źródło równie koniecznej świeżej krwi (por. Riach, Kelly 2015). Szybki postęp technologiczny sprawił, że środowisko pracy stało się miejscem dość gwałtownych przeobrażeń, miejscem ciągłych innowacji, presji na zmiany, oczekiwaniem akceptacji stałej niepewności, błyskawicznej dewaluacji doświadczenia zdobytego w przeszłości, dominującej kultury prefiguratywnej (odwołując się do typologii Margaret Mead). Wszystko to sprawia, że dążenie do tworzenia kultury sprzyjającej rozwojowi starszych pracowników jest w wielu aspektach sprzeczne z nurtem rozwoju organizacji, szczególnie sektora prywatnego. Być może więc wzorcami tu będą instytucje sektora publicznego i organizacje pozarządowe. Z drugiej strony przekonanie o tym, że na przykład redukcja zatrudnienia to zabieg profektywnościowy okazało się w przeszłości błędne w większości przypadków firm, które podjęły takie działania – niespełna połowa osiągnęła obniżenie kosztów, a jeszcze mniej – zwiększenie wydajności, między innymi z powodu spadku morale załóg (Cameron, Quinn 2003: 18). Być może podobnie będzie się działo w kwestii faworyzowania młodszych pracowników – wbrew pozorom nie będzie ono stymulowało lepszej kondycji firm.

W przyszłych miejscach pracy, które często będą częściami wielkich organizacji sieciowych szczególnie ważne będzie budowanie wspólnej interpretacji rzeczywistości i wytwarzanie dynamicznego zaufania. Autorzy książki wydanej w serii Harvard Business School Press uważają, że można przyspieszyć kreowanie zaufania, ale nie da się tego zrobić ad hoc, bo jest ono właściwością wynikającą z interakcji w grupie, która ewoluuje (Hagel, Brown, 2006: 130-133). Architektami, jak i strażnikami kultury zaufania mogą być starsi pracownicy, których dłuższy staż i większe doświadczenie zawodowe będzie w takich działaniach szczególnie owocować.

LITERATURA

1. Adkins Rick, 2007, Facing Our Profession's Transition, Journal of Financial Planning, vol. 20, issue 7, s. 30-33
2. Appannah Arti, Biggs Simon, 2015, Age-Friendly Organizations: The Role of Organizational Culture and the Participation of Older Workers, Journal of Social Work Practice, vol. 29, issue 1, s. 37-51
3. Blanchard Ken, 2009, The changing face of management, Manager: British Journal of Administrative Management, issue 66, s. 22-23
4. Brooke Libby, 2003, Human resource costs and benefits of maintaining a mature-age workforce, International Journal of Manpower, vol. 24, no. 3, s. 260-283

5. Broughan Chrisitne, 2013, An evidence based approach to creating an age-friendly culture, *Strategic HR Review*. 2013, Vol. 12 Issue 3, p. 138-144
6. Cameron Kim S., Quinn Robert, 2003, *Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana. Model wartości konkurujących*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna
7. Carson J., Byrne J.A., 1986, Fast-track Kids, „Business Week”, no 10
8. *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, 2013, (red.) Kryńska Elżbieta, Krzyszkowski Jerzy, Urbaniak Bogusława, Wiktorowicz Justyna, Łódź
9. Fryzeł Barbara, 2005, Pułapki różnorodności. Zarządzanie zróżnicowaniem w organizacjach, w: *Problemy społeczne we współczesnych organizacjach*, (red.) Katarzyna Markiewicz, Monika Wawer, Difin, Warszawa, s. 60-66
10. Geissler Cornelia, Herrmann Norbert, Bovbjerg Barbara D., Martina Dietmar, Kamerick Eileen A., 2005, *The Cane Mutiny: Managing a Graying Workforce*, *Harvard Business Review*, vol. 83, issue 10, s. 31-42
11. Inglehart Ronald, 1990, *Cultural Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton University Press
12. Hagel John III, Brown John Seely, 2006, *Organizacja jutra. Zarządzanie talentem, współpracą i specjalizacją*, Helion: Gliwice
13. Hofstede Geert, 2000, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, PWE: Warszawa
14. Kashefi Mahmoud, 2011, High performance work organizations and job rewards in manufacturing and service economies, *International Sociology*, vol. 26, no.4, s 547-570
15. Lewicka Dagmara, Kandefer Magdalena, 2005, Kształtowanie kultury organizacyjnej w związku ze zmianami w organizacji, w: *Problemy społeczne we współczesnych organizacjach*, (red.) Katarzyna Markiewicz, Monika Wawer, Difin, Warszawa, s.51-59
16. Martin Joanne, 2002, *Organizational Culture: Mapping the Terrain*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications
17. Parker Martin, 1999, *Organizational Culture and Identity: Unity and Division at Work*: SAGE
18. Pelletier R., Younger managers; older workers, 2005, *Occupational Health & Safety*, vol 74 (11), s 22-45
19. Pheysey Diana, 1993, *Organizational Cultures: Types and Transformations*, London: Routledge
20. Preissing Dagmar, Loennies Frank, 2011, Organizational Culture and Integration of Older Employees: The German Experience, *Journal of New Business Ideas and Trends*, 9(1), s. 28-42
21. *Prognoza ludności na lata 2014-2050*, 2014, Główny Urząd Statystyczny: Warszawa, oprac. Małgorzata Waligórska, Zofia Kostrzewa, Maciej Potyra, Longina Rutkowska
22. Rakowska Anna, 2005, Paradoxy zarządzania potencjałem społecznym w czasach hiperkonkurencji, w: *Problemy społeczne we współczesnych organizacjach*, (red.) Katarzyna Markiewicz, Monika Wawer, Difin, Warszawa, s. 13-23
23. Riach Kathleen, Kelly Simon, 2015, The need for fresh blood: Understanding organizational age inequality through a vampire lens, *Organization*, vol 22, issue 3, s. 287-305
24. Schein Edgar H., 1986, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass San Francisco-London
25. Sikorski, Czesław, 2001, *Zachowania ludzi w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN: Warszawa
26. Sułkowski Łukasz, 2002, *Kulturowa zmienność organizacji*, PWE: Warszawa
27. Sułkowski Łukasz, Marjański Andrzej, 2009, *Firmy rodzinne. Jak osiągnąć sukces w sztafecie pokoleń*, Poltext: Warszawa
28. Zbiegień-Maciąg, 1999, *Kultura w organizacji. Identyfikacja kultury znanych firm*, PWN: Warszawa

STRONY INTERNETOWE

1. <http://ekai.pl/wydarzenia/polska/x86039/gus-dwie-trzecie-malzenstw-w-polsce-to-zwiazki-konkordatowe/>
2. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia,1,1.html>



Ewa Rzechowska

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

Monika Dacka

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

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

Abstract

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

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

1. U PROGU STAROŚCI

Większość psychologów uznaje wiek 60-65. lat za początek wchodzenia w okres starości. Pokolenie polskich 50-latków¹ jest pokoleniem przemian ustrojowych i społeczno-ekonomicznych, socjokulturowych (globalizacja, zmiany i zróżnicowanie wzorców życia, akceptacja indy-

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

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

1.1. KIM SĄ WSPÓŁCZEŚNI 50-LATKOWIE?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

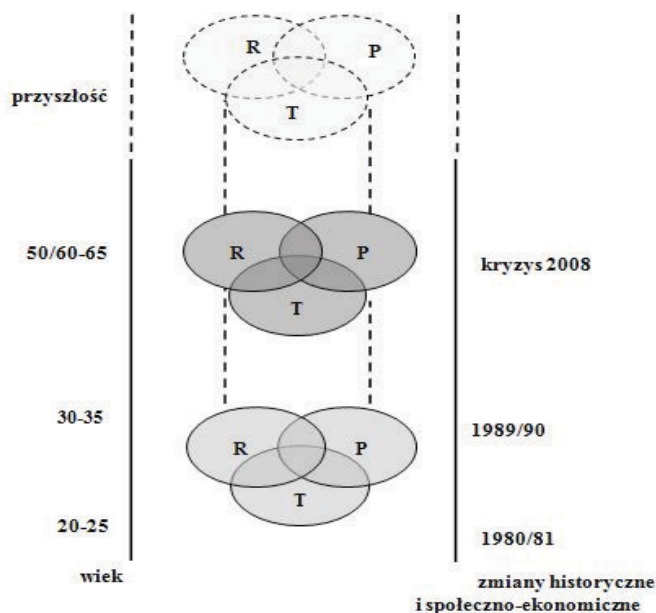
2. METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

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

2.1. PRZEDMIOT BADAŃ I METODOLOGICZNE KONSEKWENCJE SPOSOBU JEGO DEFINIOWANIA

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

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



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

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

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

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

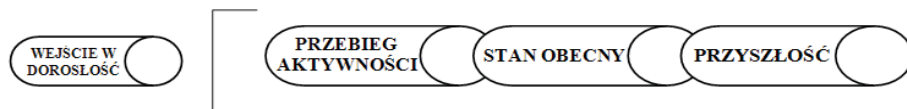
Osoby badane. Zbadano 145 osób aktywnych zawodowo, w wieku pomiędzy 50. a 65. rokiem życia (K=80, M=65).

2.2. GROMADZENIE DANYCH: OBSZAR POSZUKIWAŃ I NARZĘDZIA BADAWCZE

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

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

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



Rys. 2. Ramowy schemat wywiadu

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

2.3. STRATEGIA RTP: ANALIZA DANYCH I JEJ POZIOMY

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

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

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

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

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

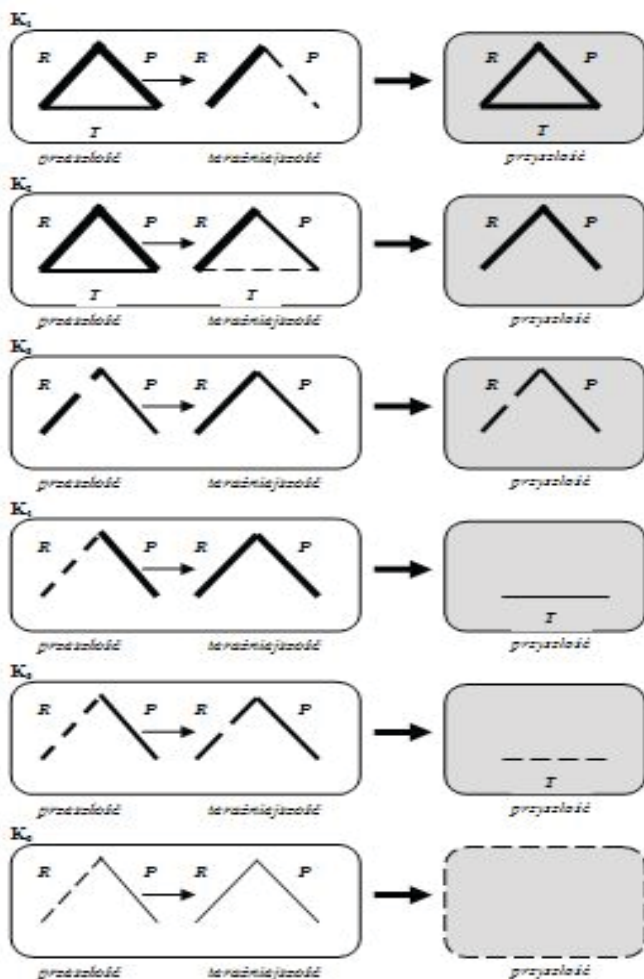
3. ANALIZA WYNIKÓW: KIERUNKI PRZYSZŁYCH ZAANGAŻOWAŃ 50-LATKÓW

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

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

3.1. PRZYSZŁE ZAANGAŻOWANIA KOBIECE: WARIANTY K₁-K₆

Na kobiecy model przyszłych zaangażowań złożyło się sześć wariantów odzwierciedlających ich przewidywane aktywności. Kierunek przemian wyznaczały: natężenie zaangażowań i przyjmowana perspektywa czasowa: od poszerzania i pogłębiania zaangażowań na różnych płaszczyznach (Warianty K₁), przez pragnienie zachowania stanu obecnego (Warianty K₂-K₃) po odcinanie się od bieżącej sytuacji i tego, co ją poprzedzało (Warianty K₄-K₅) bądź skoncentrowanie na teraźniejszości i brak odniesień do przyszłości (Wariant K₆) (por. rys. 3).



Rys. 3. Warianty K₁-K₆: ścieżki życia oraz przyszłe zaangażowania kobiet (oznaczenia: R – rodzina, P – praca, T – kontakty towarzyskie)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Przyszłość. Pragnienie bliskich relacji towarzyskich.

5. Asymetria zaangażowań: trudne relacje rodzinne z pracą zawodową w tle. W przyszłości – pragnienie nawiązania relacji towarzyskich (Wariant K₅)

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

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

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

6. Koncentracja na obowiązkach rodzinnych i zawodowych. Brak odniesień do przyszłości (Wariant K₆)

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

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

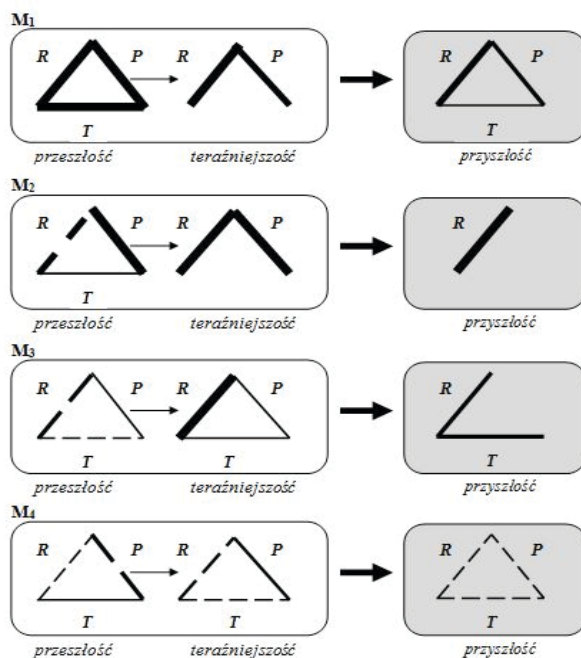
Teraźniejszość. Zaangażowanie w relacje z dziećmi (spotkania, wspólne rozmowy). Deklarują ważność dobrych kontaktów z bliskimi. Aktywnie uczestniczą w opiece nad wnukami. Pracują. Nie wypowiadają się na temat pracy.

Przyszłość. Brak odniesień do przyszłości.

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

3.2. PRZYSZŁE ZAANGAŻOWANIA MĘSKIE: WARIANTY M₁-M₆

Na męski model przyszłych zaangażowań złożyły się cztery warianty odzwierciedlających przewidywane aktywności. Tym, co warianty czyniło porównywalnymi, był sposób uczestniczenia mężczyzny w życiu własnej rodziny: od realizowanego w różny sposób pełnego angażowania się w relacje z żoną i życie rodzinne (pogłębianie więzi, angażowanie się w działania na rzecz bliskich: *Warianty M₁-M₂*), przez materialne zabezpieczanie rodziny, z jednoczesnym odsuwaniem się od niej (*Wariant M₃*) po deklarowanie odpowiedzialności za rodzinę, lecz - w przyszłości - uciekanie w pracę (por. rys. 4).



Rys. 4. Warianty M₁-M₄: ścieżki życia oraz przyszłe zaangażowania mężczyzn (oznaczenia: R – rodzina, P – praca, T – kontakty towarzyskie)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. PODSUMOWANIE

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

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

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

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

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

LITERATURA

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

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

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



Marta Stasiła-Sieradzka

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: marta@sieradzki.pl

Elżbieta Turska

Katedra Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego
E-mail: elzbieta.turska@us.edu.pl

Satysfakcja z pracy a tożsamość
organizacyjna w karierach linearnych
w obliczu zmian demograficznych
na rynku pracy / *Job satisfaction and
organizational identity in linear careers
in the perspective of demographic change
on the labor market*

Abstract

In the last century and at the beginning of the current one, we could clearly observe complexity and increasing dynamics of changes in the labor market. It results in the transformations in the area of professional biographies and in models of careers. Among many effects of globalization, both positive and negative, the attention of the researchers is more and more often focused on the transformation in the area of job satisfaction and professional identity of a man. The aim of this article is to present research on the relationship between job satisfaction and a sense of organizational identity in a group of people executing linear careers. The research group consists of employees of the mining industry. The obtained results confirmed the presence of significant relationship between job satisfaction and a sense of organizational identity in the investigated occupational class. Based on the got results, the practical implication were presented.

Keywords: job satisfaction; organizational identity; linear career; employment generation

1. WPROWADZENIE

S tarzenie się ludności jest fenomenem globalnym. Patrząc na świat jutra należy pamiętać, że ten proces to nie tylko rosnąca liczebnie grupa emerytów lub kategorii wiekowej 50+. To powolne, lecz diametralne przemiany de-

mograficzne, które wpływają na szereg mechanizmów społeczno-gospodarczych, w tym na rynek pracy. Polityka mająca na celu przygotowanie naszego kraju na drastyczne zmiany w strukturze wiekowej nie może być kierowana tylko i wyłącznie do osób 50+, 60+, czy jakiegokolwiek innej wyodrębnionej kategorii senioralnej. Z punktu widzenia dzisiejszej polityki, bardzo ważne są generacje w wieku średnim. Na radykalną zmianę sytuacji dzisiejszych seniorów jest już za późno. To sposób i jakość starzenia się dzisiejszych kobiet i mężczyzn w wieku średnim, a szczególnie pokolenia wyżu demograficznego, będzie miała kluczowe znaczenie dla sytuacji naszego kraju w najbliższych dziesięcioleciach. (Turek 2012: 102, 104).

W ostatnim stuleciu i początkach obecnego zmiany demograficzne towarzyszą coraz wyraźniej obserwowanej złożoności i dynamice przemian na rynku pracy, co skutkuje przeobrażeniami w obszarze biografii zawodowych i modeli karier (Bańka 2006, 2007, Bauman 2006, 2007, Piorunek 2009, 2010, Paszkowska-Rogacz 2010, Strykowska 2012, Turska, Stasiła, Diec 2012, Turska 2014). Jest to efektem trwającego procesu globalizacji, który zdaniem Mayora (2001) dzieli jego uczestników na „globalizujących” i „ globalizowanych”. Pierwsza grupa, którą stanowi 1,5 mld ludzi posiada znaczący wpływ na losy 4/5 ludzkości. W konsekwencji zdecydowanie liczniejsza grupa „globalizowanych” podlega zmianom, których kierunek w znacznym stopniu jest zależny od innych, jednak adaptacyjność do tych nowych warunków stanowi o ich realnych losach, w tym szansach na wieloletnią karierę zawodową.

Aktualnie znaczna część świata musi mierzyć się z wyzwaniami i problemami jakie niesie ze sobą proces starzenia się społeczeństwa. Jako główne elementy wpływające na ten proces wymienia się wzrastającą długość ludzkiego życia i spadający przyrost naturalny, a w konsekwencji wzrost średniej wieku i rosnący udział w strukturze społecznej starszych pokoleń. Kształtujący się obraz nowej rzeczywistości, zdaniem Turka (2012) wstrząśnie podwalinami całego ładu społeczno-gospodarczego i w istotny sposób zmieni nasze życie, w tym model aktywności zawodowej. Z jednej strony stanie się to wyzwaniem dla pracowników, których okres pracy zawodowej będzie się wydłużał i wymagał szybkiego dostosowywania się do zmian technologicznych oraz wszelkich konsekwencji globalizacji rynku pracy. Z drugiej strony zmniejszające i starzejące się zasoby dostępnych pracowników będą wymagały od pracodawców efektywnego wykorzystania ich potencjału, dostosowywania działań na poziomie polityki personalnej do nowej rzeczywistości. Zarządzanie wiekiem, jako ważny element polityki personalnej, nie jest obecne w realnym funkcjonowaniu wielu współczesnych organizacji. Nadal brakuje świadomości, iż spojrzenie na zarządzanie dostępnymi zasobami ludzkimi przez pryzmat wieku pracowników w długiej perspektywie może prowadzić do zwiększenia efektywności pracy i przewagi konkurencyjnej firmy. Choć obserwujemy już praktyki związane z mentoringiem, szkoleniem młodszych pracowników przez osoby posiadające dłuższy staż pracy i doświadczenie, tworzenie zespołów zróżnicowanych wiekowo, piętnowanie dyskryminacji ze względu na wiek czy promowanie różnorodnych rozwiązań ergonomicznych ułatwiających pracę starszym, to nadal marginalizowane jest znaczenie motywacyjnej roli takich działań dla ogółu zatrudnionych. Działania takie mogą także zwiększyć lojalność i zaangażowanie

młodszych pracowników i wzmocnić ich przekonanie, iż ludzie w każdym wieku stanowią ważny zasób dla organizacji.

Obecnie, w zautomatyzowanym i z informatyzowanym społeczeństwie ostatnich dekad, od pracownika w każdym wieku wymaga się elastyczności i mobilności, które dotyczą zarówno gotowości do zmiany samego pracodawcy (organizacji) jak i wykonywanego przez zawodu. Niezwykle dynamiczne zmiany w skali makro w obszarze technologii, ekonomii, a także polityki przekładają się na jednostkowe funkcjonowanie człowieka w sytuacji pracy. Tempo tych zmian wymusza konieczność przekształcenia dotychczasowych sposobów funkcjonowania i nie pozwala na czerpanie ze wzorów pokoleniowych oraz jednocześnie ogranicza możliwość dalszego przekazywania własnych doświadczeń, jako adekwatnych do zastosowania rozwiązań dla kolejnych generacji. Każde kolejne pokolenie musi samodzielnie wypracowywać własny model „starzenia się” w wielu obszarach swojego życia: relacji rodzinnych, dbałości o zdrowie, rozwoju w obszarze wiedzy oraz kreowania ścieżki kariery zawodowej. Jak podkreśla Piorunek (2009, 2010), odnosząc się do aktywności zawodowej człowieka, wyraźnie traci na aktualności model kariery, w którym proces instytucjonalizacji przyczyniał się do konstruowania przewidywalnych trajektorii oraz określał rodzaj i zakres uniwersalnych doświadczeń człowieka charakterystyczny dla danej fazy jego życia (przedzawodowej, zawodowej oraz postzawodowej związanej ze stopniowym wycofywaniem się z aktywności zawodowej). Pierwotnie, jak pisze Maroda (2014: 133-135) praca cechowała się trzema charakterystycznymi wartościami. Po pierwsze wyznaczała krąg społecznej identyfikacji jednostki, gdyż zawód określał jej miejsce w społeczeństwie, a samo prawo do wykonywania danego rodzaju pracy nadawały określone uprawnienia, certyfikaty, świadectwa itp. Wiązało się to ściśle z kolejną wartością pracy, a mianowicie tworzeniem ram jednostkowej biografii. Jasno określone sekwencje zdarzeń następujące po sobie, a więc przygotowanie się do pracy i zawodu poprzez edukację, samą pracę i czas emerytury, nadawały ludzkiej biografii walor przewidywalności i postępu. Nawet w zawodach, gdzie bezpośredni awans na coraz wyższe stanowisko było ograniczony staż w zawodzie stawał się źródłem akumulacji cennych zasobów. Trzecią cechą pracy było jasne oddzielenie jej od życia prywatnego, wyodrębnianie aktywności człowieka związanych z zadaniami zawodowymi realizowanymi w miejscu pracy oraz czasem zarezerwowanym dla rodziny. W obliczu aktualnych zmian, jak podkreśla autorka, dla współczesnego pokolenia 40+ i młodszych, praca traci na znaczeniu jako środek społecznej identyfikacji jednostki. Utrudnia to, jeśli nawet nie uniemożliwia identyfikowanie się z wykonywaną pracą. Coraz częściej pytanie „kim jesteś?”, na które odpowiadało się wymieniając zawód, zostaje zastępowane pytaniem „co robisz?”, u podstaw którego leży, zdaniem autora, złożenie o tymczasowości danej aktywności.

Termin tożsamość organizacyjna, który wszedł na stałe do słownika badaczy organizacji, najczęściej rozumiany jest jako wspólnota celów, zasad i strategii działania charakterystycznych dla konkretnej firmy i odróżniających ją od innych (Albert i Whetten, 1985, za: Czarnota-Bojarska 2012: 255) zaczyna być wątpliwym walorem polityki personalnej firm, w których duża rotacja pracowników jest procesem naturalnym, związanym z dostosowywaniem się do aktualnych potrzeb na

dany produkt czy usługę. Jak pisze Misztal (2000: 150) przez wiele lat tożsamość traktowana była w teorii i praktyce jak „kompas” i „kotwica”. Kompas-gdyż miał wskazywać drogi ułatwiające zajęcie człowiekowi określonego miejsca w społeczeństwie, kotwica- gdyż pełniła rolę stabilizatora, określała konkretne położenie w społeczeństwie za pomocą wielu stałych parametrów, a w konsekwencji dawała pewność życiową i ufność.

Warto podkreślić, iż kariery realizowane przez poprzednie pokolenia w oparciu model linearne cechowały się względną stabilnością i niską presją na zmianę pracodawcy i zawodu, opierały się na budowaniu silnej tożsamości organizacyjnej. Sam wybór zawodu, często podyktowany był tradycjami rodzinnymi, specyfiką miejsca zamieszkania i związanymi z nim możliwościami zatrudnienia. Awans stawał się wynikiem stopniowego nabywaniem wiedzy i doświadczenia w obrębie danej specjalizacji i był świadectwem dojrzałości zawodowej. Tak realizowana kariera związana był zwykle z poczuciem misji zawodowej, przyswajaniem norm i wartości charakterystycznych dla reprezentantów określonych zawodów (branży), ze stopniowym i trwałym identyfikowaniem się z określoną grupą zawodową i budowaniem tożsamości organizacyjnej.

Badacze problematyki kariery podkreślają, że obecnie promowany jest model kariery bez granic (*boundaryless careers*), wybiegającej poza ramy jednej organizacji czy jednego pracodawcy (Arthur 1994, Briscoe i Hall 2006, Bańka 2006, Strykowska 2012). W konsekwencji od pracownika oczekuje się elastyczności, mobilności, gotowości przystosowywania się do zmian, natomiast przywiązanie do organizacji, budowanie wspólnoty i tożsamości organizacyjnej jawi się jako mało adaptacyjne.

Tabela 1 Adaptacja funkcjonalna w ramach starej i nowej rzeczywistości organizacyjnej

| Stara organizacja | Nowa organizacja |
|---|--|
| Lojalność wobec organizacji | Nastawienie na zmianę |
| Zaangażowanie w pracę i wydatkowanie energii w jedną organizację | Traktowanie separacji jako pozyskiwanie możliwości niedostępnych w organizacji w zamian za utratę więzi organizacyjnej i środowiska personalnego organizacji |
| Adaptacja do zmiany poprzez dopasowanie do środowiska wewnątrzorganizacyjnego | Proaktywność i samodzielność w rozwoju zawodowym |
| Realizacja kariery poprzez stopniowy awans i zajmowanie kolejnych stanowisk | Otwartość na nowe doświadczenia życiowe i przemieszczanie się między rolami zawodowymi i społecznymi |
| Tożsamość organizacyjna z jedną organizacją jako jedynym miejscem zatrudnienia | Orientacja na wartości osobiste kosztem wartości wspólnych |
| Dochodzenie do realizacji wartości osobistych poprzez realizację wartości wspólnych | Lojalność wobec własnych celów życiowych niezależnych od ideologii organizacyjnej |

Źródło: Turska (2010, s. 253)

Coraz większa popularność alternatywnych (elastycznych) form zatrudnienia staje się jedną z najbardziej charakterystycznych zmian w obecnych czasach w odniesieniu do relacji pracodawca-pracownik (Dobrowolska 2011, 2012). Ten rodzaj zatrudnienia zakładający tymczasowość wykonywanych zadań i miejsca pracy, staje się optymalnym rozwiązaniem dla wielu pracodawców. Ekonomiczny wymiar budowania struktury zatrudniania w oparciu o pracowników „tymczasowych” powoduje ciągły wzrost ilości osób zatrudnianych w takich formach, nawet w organizacjach uważanych dotychczas za takie, które realizują swoją politykę kadrową w oparciu o kariery linearne i długoterminowe zatrudnienie (np. w hutnictwie czy w górnictwie). Procesy restrukturyzacyjne nakierowane na ograniczanie ilości stałych pracowników pociągają za sobą konieczność przekwalifikowania oraz dostosowywania się zwalnianych osób do często skrajnie odmiennego środowiska pracy. Koszty psychologiczne takich zmian są wysokie, rozstanie się z dotychczasowym pracodawcą to zwykle nie tylko utrata dochodów, ale także tożsamości organizacyjnej, przynależności do określonej grupy zawodowej, zaniechanie kontynuowania wieloletniej tradycji rodzinnej, utrata budowanego przez wiele lat kapitału wiedzy i doświadczenia przydatnego jedynie w określonych warunkach pracy. Codziennością staje się odczuwanie gniewu, anomii, lęku i alienacji. Te negatywne odczucia mogą rodzić się także w efekcie zerwania kontraktu psychologicznego pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, który pierwotnie zakładał wzajemne „zyski” wypracowywane w oparciu o zasady lojalności i zaangażowania. W efekcie, zdaniem Standinga (2014), dochodzi do zmian postaw i zachowań pracowników, zwątpienia w wartość pracy jako takiej, a także do zaniku gotowości do utożsamiania się z pracodawcą i zawodem.

W obliczu powyższych rozważań, można przyjąć, iż zmiany towarzyszące jednostce w obszarze zawodowej aktywności dewaluują dotychczasowe zasady budowania satysfakcji z pracy i tożsamości organizacyjnej. Poszukiwanie odpowiedzi na pytanie „kim jestem i kim będę w przyszłości”, które wydawało się do niedawna starszym pokoleniom pytaniem zarezerwowanym wyłącznie dla etapu adolescencji i wczesnej młodości zaczyna towarzyszyć, obecnie pracującym, w całej perspektywie ich kariery zawodowej. Jak podkreśla Piorunek (2009: 56-57) „w obecnym świecie trzeba mierzyć się z tym pytaniem po wielokroć, stale od nowa zadawać to samo pytanie, stawać w obliczu zdziwienia i bezradności w poszukiwaniu tożsamości indywidualnej w biegu całego dorosłego życia (...). Tożsamość jednostki nigdy nie była konstruktem „zamkniętym”, nie podlegającym ewolucjom biograficznych załamania, tranzykcji, wpisujących się w kontekst makrospołecznych odniesień. Nigdy wcześniej jednak zmiany nie następowały w takim tempie, nie były tak radykalne, nie rozciągały się na tak długie okresy życia człowieka”. Chaos zawodowego świata, w którym wzrastają i w którym rozpoczynają swoją drogę zawodową młodzi ludzie pozostaje często nieakceptowalny przez starszych pracowników, dla których stabilizacja nadal stanowi warunek sine qua non produktywności w sferze zawodowej, gdzie akumulacja wieloletniego doświadczenia, prowadzi do biegłości i mistrzostwa w realizowaniu ról zawodowych (Piorunek 210: 87). Ta obiektywna zmiana świata pracy staje się więc dla ludzi starzejących się wyzwaniem, któremu muszą sprostać przewartościując swoje dotychczasowe poglądy, zmienia-

jąc postawy. Dla młodszych jest rzeczywistością, w której przychodzi im budować swoją przyszłość zawodową. W obliczu obecnych zmian demograficznych nabiera to szczególnego znaczenia w obszarze zawodów, gdzie dodatni bilans wiedzy i doświadczenia staje się gwarantem skuteczności działania. O ile w obszarze prac wymagających stosunkowo niskich kwalifikacji lub opierających się głównie o tzw. kompetencje uniwersalne (znajomość języków obcych, nowych technologii informacyjnych) możliwość przekwalifikowania się jawi się jako stosunkowo prosta i wiąże się z pozyskaniem wiedzy niezbędnej do sprawnej realizacji zakresu zadań nie wymagających specjalistycznych uprawnień, o tyle szybkie przekwalifikowanie się w obszarze prac specjalistycznych nie jest już tak oczywiste. Zawody związane z koniecznością wieloletniego budowania kapitału wiedzy i doświadczenia opierają się na podwalinach charakterystycznych dla karier linearnych. Perspektywa baraku możliwości ich realizacji w wyraźny sposób zniechęca młodsze pokolenia do inwestowania w wieloletnie zdobywanie wiedzy na rzecz „niepewnej” kariery zawodowej w takich właśnie zawodach. Skutki zaniedbywania polityki personalnej związanej z dbałością o rozwój kariery osób w średnim wieku, z których doświadczenie organizacja musi korzystać przez kolejne lata są już widoczne na rynku pracy, gdzie pojęcie „luki pokoleniowej” zaczyna się coraz częściej pojawiać jako widmo braku zastępowalności starszych pracowników wykonujących specjalistyczne prace.

Starzenie się jest doświadczeniem bardzo zróżnicowanym i zindywidualizowanym. Jak podkreśla Turek (2012: 103-104) ważna jest także perspektywa spojrzenia na doświadczenie ostatnich trzech pokoleń Polaków, których modele aktywności zawodowej bardzo się od siebie różniły. Każde z tych pokoleń wkracza lub będzie wkraczało w okres starości z innym bagażem doświadczeń, oczekiwań, aspiracji. Najstarsze, którego zarówno okres edukacji jak i znacząca część aktywności zawodowej przypadała na czasy PRL-u musiała się zmierzyć z wyzwaniem wolnorynkowej gospodarki, a w tym organizacji oczekujących umiejętności i postaw, które w poprzednich realiach nie były kształtowane. Problemy „nowego państwa”, w tym inflacja i bezrobocie skutkowały w tym okresie wypychaniem z rynku pracy wielu osób na wcześniejsze świadczenia emerytalne. Sytuacja na rynku pracy w Polsce lat 90-tych nie skłaniała także pracodawców do szczególnej dbałości o starzejących się pracowników. Szeroki dostęp do młodych pracowników z kolejnego pokolenia, którzy zasilali gospodarkę wnosząc tak pożądane przez pracodawców umiejętności związane z nowoczesnymi technologiami skłaniał raczej do tworzenia rozwiązań kadrowych optymalnych dla ludzi młodych i pomijania działań na rzecz dbałości o starzejący się personel. Obecne jednak pokolenie, które rozpoczynało swoją drogę zawodową po roku 90-tym, mierząc się z wyzwaniami globalizacyjnymi na rynku pracy, znajdują się w nurcie wzrastającej długości aktywności zawodowej. To właśnie to i kolejne pokolenia w nadchodzących latach muszą przygotować się na stopniowe wydłużanie okresu pracy coraz liczniejszych grup zawodowych, konieczność przekwalifikowań, ciągłej dbałości o posiadanie kompetencji, które będą kluczowe dla obecnej i przyszłej realizacji powierzanej im pracy. Znajomość oczekiwań wobec przyszłości zawodowej pokolenia obecnych czterdziestolatków, a także młodszych pracowników, może być niezwykle cennym kapitałem dla bu-

dowania polityki personalnej pozwalającej na wykorzystanie ich potencjału przez wiele kolejnych lat. Daje to szanse działań o charakterze prewencyjnym i omijanie interwencyjnego działania w sytuacjach kryzysowych dla organizacji lub konieczności podejmowania inicjatyw krótkofalowych, nakierowanych na szybkie lecz nietrwałe efekty. Ma to szczególne znaczenie dla organizacji, w których trzon załogi stanowią pracownicy wykonujący prace specjalistyczne, których efektywność warunkuje wiedza i doświadczenie gromadzone na przestrzeni całego życia zawodowego.

2. PROBLEM BADAWCZY

W obliczu przedstawionych rozważań dotyczących konieczności kreowania rozwiązań kadrowych pozwalających na optymalizację zarządzania starzejącą się kadrą w organizacjach, w których warunkiem efektywności realizowanych zadań jest posiadanie wyspecjalizowanej kadry budującej swój kapitał wiedzy i doświadczeń w oparciu o linearny model kariery, celem podjętych i zrealizowanych przez autorki badań stało się poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Czy istnieje związek pomiędzy satysfakcją z pracy a tożsamością organizacyjną wśród pracowników organizacji, które dotychczas kreowały linearne modele karier?

Sformułowano następującą hipotezę badawczą: Istnieje związek pomiędzy satysfakcją z pracy a tożsamością organizacyjną w badanej grupie. Przewiduje się występowanie dodatniego związku pomiędzy zmiennymi.

3. METODA BADAŃ

3.1. DOBÓR GRUPY BADAWCZEJ

Zarówno dobór badanych, jak i dobór zatrudniających te osoby organizacji miał charakter celowy. Ważnym kryterium wyboru organizacji była ich wyrazista kultura organizacyjna rozpoznawalna dla pracowników, kreująca politykę wieloletniego zatrudnienia oraz awansu opartego o stopniowy wzrost doświadczenia i wiedzy. Zachowanie tego kryterium spowodowało udział w badaniach organizacji, które:

- prowadzą działalność na rynku przez okres co najmniej 10 lat,
- zatrudniają pracowników głównie w tradycyjnych formach (stałe umowy o pracę),
- nadal realizują politykę karier linearnych, jeżeli nie odnosi się ona do całej organizacji, to dotyczy określonych grup zawodowych funkcjonujących w jej strukturach.

Przyjęte założenia spełniają nieliczne organizacje, do badań wybrano kopalnie, które przez wiele lat opierały swoją politykę personalną wyłącznie na kreowaniu typowych karier linearnych. W organizacjach tych w sposób jednoznaczny określano drogę edukacyjną i zawodową pracowników, której skutkiem stać się miało stopniowe budowanie kapitału wiedzy i doświadczenia gwarantujących w efekcie wydajną i bezpieczną pracę. Mimo, iż organizacje te także mocno się zmieniły, to kształtowana przez lata ich kultura organizacyjna oraz związany z nią etos pracy

górnika ma nadal istotne znaczenie. Można to dostrzec m.in. w podtrzymywaniu pewnych symboli (mundury górnicze, udział orkiestr górniczych w świętach regionalnych, obchody dnia Św. Barbary) kształtujących tożsamość zawodową i organizacyjną pracowników tych organizacji. Jednocześnie trudno nie dostrzec zmniejszającej się roli tych organizacji jako wiodących pracodawców w regionie oraz zdecydowanie mniejszej pokoleniowej transmisji zawodu górnika. Procesy restrukturyzacyjne realizowane w tym obszarze gospodarki wpływają na zatrudnianie w ich strukturach pracowników „tymczasowych” oraz częste alokowanie pracowników „rdzennych” pomiędzy kopalniami ze względu na zamykanie niektórych odcinków wydobywczych. Ważnym jest także fakt, iż wiele elementów kultury górniczej odnosi się wprost do charakteru wykonywanej pracy i specyfiki tego zawodu (Faliszek 2001). Ten silny związek wyraża się m.in. przywiązaniem do rytuałów zawodowych (mundurów górniczych, symboli zawodowych, legend), kontynuowaniem ról zawodowych przez kolejne pokolenia oraz szczególnym etosem pracy – ciężkiej, męczącej, związanej z zagrożeniem zdrowia i życia, a przez to godnej szacunku.

Obok podstawowych danych dotyczących wieku, stażu pracy, wykształcenia oraz trybu ukończenia szkoły przygotowującej do zawodu, w celu zdiagnozowania deklarowanego poziomu identyfikacji z zawodem badanym zadano następujące dodatkowe pytania:

1. Czy pracował Pan wcześniej w innej branży niż górnictwo?
2. Czy rozważa Pan w przyszłości zmianę zawodu na inny, bardziej bezpieczny?
3. Czy gdyby przyszło Panu jeszcze raz wybierać zawód, wybrałby Pan zawód górnika?

3.2. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Osoby badane to zatrudnieni w kopalniach pracownicy bezpośredniego wydobycia (N=494) o zróżnicowanym stażu pracy. W badanej grupie znalazły się zarówno osoby, które rozpoczynały swoją pracę w kopalni w pierwszym okresie transformacji w Polsce, jak również osoby, których staż pracy jest krótszy i w zdecydowanie większym stopniu związany z nowym rynkiem pracy. Badania zrealizowano na przełomie lat 2014/2015. Grupę badawczą stanowili wyłącznie mężczyźni.

Średni wiek badanych wyniósł $M=39,80$; odchylenie standardowe $SD=9,30$; mediana wyniosła $Me=40,00$; najmniejsza wartość wieku wyniosła $Min=20,00$; największa $Max=62,00$.

Tabela 2 Podstawowe statystyki opisowe dla wieku badanych

| | N | M | Me | SD | Min | Max |
|------|-----|-------|-------|------|-------|-------|
| wiek | 494 | 39,80 | 40,00 | 9,30 | 20,00 | 62,00 |

Średni staż pracy badanych wyniósł $M=17,11$; odchylenie standardowe $SD=10,31$; mediana $Me=18,00$; najmniejsza wartość stażu to $Min=1,00$; największa, $Max=41,00$ (Tabela 2).

Tabela 3 Podstawowe statystyki opisowe dla stażu pracy

| | N | M | Me | SD | Min | Max |
|------------|-----|-------|-------|-------|------|-------|
| staż pracy | 494 | 17,11 | 18,00 | 10,31 | 1,00 | 41,00 |

W celu dokładniejszej charakterystyki badanej grupy oraz analizy uzyskanych wyników wyróżniono dwie podgrupy respondentów: osoby z niskim stażem pracy oraz osoby z wysokim stażem pracy. Kryterium podziału stanowiła wartość mediany, w grupie osób z niskim stażem (poniżej 18 lat) znalazły się 254 osoby, w grupie ze stażem wysokim (powyżej 18lat) – 240 osoby. Wartość statystyki Chi-kwadrat pokazała, że w wyróżnionych grupach znalazła się podobna liczba respondentów. Podział ten pozwolił na wyróżnienie pracowników, którzy rozpoczęli swoją pracę w kopalni w pierwszym okresie transformacji w Polsce, jak również osoby, których staż pracy jest krótszy i w zdecydowanie większym stopniu związane z wyzwaniem rynku pracy w gospodarce wolnorynkowej.

W całej grupie badanych 195 (39,5%) ukończyło szkołę zawodową, 219 (44,3%) badanych szkołę średnią, 80 (16,2%) szkołę wyższą. Wśród badanych osób 399 (80,8%) uczęszczało do szkoły w trybie dziennym, 39 (7,9%) w trybie wieczorowym, 56 (11,3%) w trybie zaocznym.

W badanej grupie 244 (49,4%) osoby pracowały wcześniej w innej branży niż górnictwo, 250 (50,6%) badanych nie pracowało wcześniej w innej branży. W innej branży niż górnictwo pracowało więcej badanych z niższym stażem (174 osoby, 68,5%), niż ze stażem wyższym (70 osób, 29,2%). Wyniki testu jednoczynnikowej analizy wariancji pokazały, że różnice pomiędzy grupami są istotne statystycznie ($F=76,392$; $df=1$; $p < 0,001$).

Zaledwie 74 osoby z pośród badanych (15%) rozważają zmianę zawodu w przyszłości na inny, bardziej bezpieczny. Zmianę tę rozważa więcej osób w grupie badanych z niskim stażem (53 osoby, 20,9%); niż ze stażem wyższym (21 osób, 8,8%). Wyniki testu jednoczynnikowej analizy wariancji pokazały, że różnice pomiędzy grupami są istotne statystycznie ($F=14,224$; $df=1$; $p < 0,001$).

W grupie badanych 358 osób (72,5%) ponownie wybrałoby zawód górnika, a 136 (27,5%) badanych nie dokonałoby takiego wyboru. Wyniki testu jednoczynnikowej analizy wariancji pokazały, że różnice pomiędzy grupami z niskim i wysokim stażem pracy nie są istotne statystycznie ($F=0,035$; $df=1$; $p < 0,920$).

3.3. OPERACJONALIZACJA ZMIENNYCH

W badaniu przyjęte zostały następujące zmienne: zmienna współwystępująca 1- satysfakcja zawodowa, zmienna współwystępująca 2- tożsamość organizacyjna.

W celu zbadania poczucia satysfakcji z pracy definiowanej jako emocjonalny stosunek wobec zatrudniającej organizacji, zadań wykonywanych w pracy i innych aspektów istotnych dla funkcjonowania społecznego i zawodowego (Czarnota-

-Bojarska 2010: 51). użyto trzech pytań autorstwa Czarnoty- Bojarskiej (2010: 53), wskaźnikiem satysfakcji była średnia z odpowiedzi na poniższe pytania ($\alpha = .825$):

1. Jestem zadowolony, że pracuję w firmie
2. Jestem zadowolony, że współpracuję z innymi członkami organizacji
3. Praca w firmie daje mi satysfakcję

Odpowiedzi udzielane były na skali Likerta, gdzie 1- oznacza *zdecydowanie zgadzam się*, a 6- *zdecydowanie nie zgadzam się*. Niskie wyniki tej skali świadczą o wysokim poziomie satysfakcji z pracy.

Do badania poczucia tożsamości organizacyjnej zastosowano *Skalę tożsamości organizacyjnej* także autorstwa Czarnota-Bojarskiej (2010), która udzieliła zgody na wykorzystanie powyższych metod do celów badawczych. Rzetelność skali wynosi $\alpha = .911$, pytania tworzą jeden czynnik wyjaśniający 56,26% całości ich wariancji. Podobnie, jak w odniesieniu do satysfakcji, odpowiedzi udzielane były na 6-stopniowej skali Likerta, gdzie niskie wyniki świadczą o wysokim poczuciu tożsamości organizacyjnej.

4. WYNIKI BADAŃ

4.1. STAŻ PRACY A SATYSFAKCJA Z PRACY

Średni poziom wartości zmiennej satysfakcja z pracy w badanej grupie wynosi $M=2,21$. Ponieważ analiza testem Kołgomorowa-Smirnowa pokazała, że rozkład wartości tej zmiennej znacząco odbiega od normalnego ($M=2,21$; $SD=0,84$; $Z=2,595$; $p<0,05$), w celu rozpoznania różnic w ocenie jej poziomu przez grupy z różnym stażem pracy zastosowano test U Manna-Whitneya. Na podstawie przeprowadzonej analizy stwierdzono, że średni poziom wartości zmiennej satysfakcji z pracy jest istotnie wyższy w grupie badanych z niskim stażem pracy ($M=2,32$; $SD=0,87$) niż w grupie badanych z wysokim stażem pracy ($M=2,10$; $SD=0,79$); $Z=-2,844$, $p<0,01$).

4.2. STAŻ PRACY A TOŻSAMOŚĆ ORGANIZACYJNA

Średni poziom wartości zmiennej tożsamość organizacyjnej w badanej grupie wynosi $M=2,43$. Analiza testem Kołgomorowa-Smirnowa pokazała, że rozkład wartości tej zmiennej jest zbliżony do normalnego ($M=2,43$; $SD=0,78$; $Z=1,345$; $p>0,05$). Celem porównania średniego poziomu wartości zmiennej tożsamość organizacyjna w grupach respondentów z różnym stażem zastosowano test t-Studenta dla prób niezależnych. Przeprowadzona analiza pokazała, że średnia ocena poziomu tożsamości organizacyjnej jest istotnie różna w zależności od długości stażu pracy badanych, $t(492)=3,558$; $p<0,001$. Średnia wartość zmiennej tożsamość organizacyjna w grupie badanych z niskim stażem pracy jest wyższa ($M=2,55$; $SD=0,82$), niż w grupie badanych z wysokim stażem pracy ($M=2,31$; $SD=0,73$).

4.3. SATYSFAKCJA Z PRACY A TOŻSAMOŚĆ ORGANIZACYJNA

Analiza korelacji testem *r-Pearsona* pokazała występowanie silnych istotnych statystycznie dodatnich związków pomiędzy wyróżnionymi zmiennymi, satysfakcją z pracy i tożsamością organizacyjną ($r=0,859$; $p < 0,01$) zarówno w całej badanej grupie, jak również w grupach z niskim stażem pracy ($r=0,855$; $p < 0,01$) i wysokim stażem pracy ($r=0,859$; $p < 0,01$). Oznacza to, iż wysokim wartościom satysfakcji z pracy towarzyszy wysoki poziom tożsamości organizacyjnej.

5. DYSKUSJA WYNIKÓW I IMPLIKACJE PRAKTYCZNE

Badaną grupę stanowiły osoby związane z pracą w górnictwie od wielu lat ($M=17,1$) posiadające w zdecydowanej większości wykształcenie kierunkowe na poziomie szkoły średniej (44,3%) i zawodowej (39,5%), większość badanych uczyła się w trybie dziennym (80,8).

Wśród pracowników posiadających wyższy staż zawodowy zaledwie 29,2% pracowało, na przestrzeni swojej dotychczasowej aktywności zawodowej, w innej branży niż przemysł górniczy, natomiast wśród górników z niższym stażem pracy grupa ta stanowi 68,5%. Także ta grupa badanych bierze pod uwagę zmianę zawodu w przyszłości. Co interesujące, w sytuacji możliwości ponownego wyboru zawodu, zdecydowana większość badanych (72,5%) ponownie zdecydowałaby się na pracę w zawodzie górnika. Nie zaobserwowano tu istotnych różnic pomiędzy osobami z wysokim i niskim stażem pracy.

Poziom satysfakcji z pracy w badanej grupie ocenić można jako wysoki ($M=2,21$), ze swojej pracy mniej usatysfakcjonowani są pracownicy z niższym stażem pracy. Podobnie wysoki okazał się poziom tożsamości organizacyjnej górników ($M=2,43$), jej niższy poziom stwierdzono wśród pracowników z niskim stażem pracy ($M=2,31$).

Badania pokazały, że w badanej grupie (zarówno wśród górników z niskim, jak i z wysokim stażem pracy) występuje silny, statystycznie istotny związek pomiędzy poziomem satysfakcji z pracy oraz poziomem tożsamości organizacyjnej.

Uzyskane wyniki pozwalają na odwołanie się do badań prowadzonych w obszarze aktywności zawodowej współczesnego człowieka. Podejście do problematyki pracy zawodowej wymaga obecnie spojrzenia na nią z dwóch perspektyw: społeczno-gospodarczej i indywidualno-podmiotowej. O ile pierwsza perspektywa, wprowadzona z gruntu ekonomii jest powszechnie stosowana, o tyle – druga jest zazwyczaj traktowana marginalnie. Człowiek wciąż postrzegany jest instrumentalnie, bowiem w centrum uwagi nadal pozostaje efektywność pracy i uzyskiwane rezultaty. Jednak dbałość o poziom satysfakcji zawodowej stanowi obopólny interes pracowników i pracodawców. Dla pracowników oznacza realizację najważniejszych potrzeb, a dla pracodawców wysoki poziom efektywności pracy, identyfikację z firmą, dbałość o jakość świadczonej usługi czy produktu, a w efekcie zadowolenie klientów.

W perspektywie dynamicznych zmian w świecie pracy, w tym związanych ze zmianami demograficznymi, osoby realizujące kariery linearne stanowią z pewnością coraz mniejszy procent aktywnych zawodowo, lecz z pewnością nie mniej ważny. Z gromadzonego latami kapitału wiedzy i doświadczenia przedstawiciele licznych profesji, które utożsamiane są z takim właśnie modelem kariery, korzystamy powszechnie. Ceniemy doświadczenie, mistrzostwo w zawodzie, uczymy się i rozwijamy dotychczasowy dorobek tych osób. Jak podkreśla Wołowska (2013), współcześnie organizacje, które dotychczas kreowały politykę personalną opartą na budowaniu wieloletnich relacji z pracownikiem, stają często w obliczu dylematu związanego z możliwościami kontynuacji karier linearnych pracowników w ramach swoich struktur. Z jednej strony wymagania rynkowe zachęcają je do uelastyczniania zatrudnienia, z drugiej jednak uzyskanie przewagi nad konkurencją związane jest z posiadaniem lojalnej, doświadczonej kadry. Współcześnie więc nadal funkcjonują organizacje, gdzie niezbędni są ludzie o bardzo specjalistycznych umiejętnościach, których posiadanie wiąże się z wieloletnim procesem kształcenia w pierwotnie obranym kierunku. Obok wiedzy i kompetencji, często wymieniane są wartości i postawy, które mają związek z określonym zawodem. Z punktu widzenia realizacji celów organizacyjnych nie bez znaczenia są także badania, mówiące iż poczucie tożsamości organizacyjnej pracowników związane jest ze wzrostem produktywności, zaangażowaniem obywatelskim, niską chęcią opuszczenia organizacji, zaangażowaniem afektywnym czy też z kulturą bezpieczeństwa pracy (Terelak i Janowska 2009, Czarnota-Bojarska 2010, 2012, Chrupała-Pniak, 2012).

Wyniki wielu badań potwierdzają, iż satysfakcja z pracy osób realizujących kariery linearne nie musi być mniejsza niż satysfakcja realizujących inne jej modele (Siuta-Stolarska i Siuta-Brodzińska 2011, Springer 2011, Czerw i Borkowska 2010, Czarnota-Bojarska 2010, Kasprzak 2013, Juchnowicz 2014). Jednak wyjątkowym elementem mającym wyraźny związek z satysfakcją z pracy, w przypadku karier linearnych, jest tożsamość budowana na gruncie wieloletniego związku z daną organizacją i grupą zawodową. Tożsamość ta, poprzez wyraźne, fizyczne atrybuty zewnętrzne (mundury, godła, tradycyjne święta) oraz postawy i wartości utożsamiane z daną grupą zawodową, staje się także czytelna dla społecznego odbiorcy. W okresie adolescencji, to właśnie te atrybuty stają się często podstawą do rozwijania zainteresowania daną profesją, na ich pierwotnym obrazie budowane są plany przyszłej drogi zawodowej (por. Turska i Stasiła 2012). W obliczu starzenia się siły roboczej nie można także zapominać o transferze pokoleniowym w obrębie danego zawodu. Jak zauważa Faliszek (2001) w zawodach górniczych jest to wyraźnie obserwowalne i wyraża się w kontynuowaniu tej profesji przez kolejne pokolenia. Badania realizowane w latach 2014/2015 r. także potwierdziły, iż nadal słuchaczami średnich szkół górniczych są w większości synowie górników¹. Budowanie tożsamości realizowane jest więc już na etapie edukacji, wspólnotowość opiera się na wizji przyszłej kariery i trudach związanych z nabywaniem wiedzy, które zapoczątkować mają w przyszłości. Jednak realizacja takiego modelu kariery, utożsamia-

¹ Praca magisterska „Relacje w rodzinie a skłonność do zachowań ryzykownych i wybór przyszłego zawodu przez uczniów technikum górniczego” autorstwa I. Pośpiech, 2015, promotor M. Stasiła-Sieradzka, [powielony wydruk komputerowy].

nego przez wiele lat ze stabilnością oraz bezpieczeństwem socjalnym, napotyka w obecnych czasach na szereg przeszkód. O ile oferta edukacyjna nadal jest szeroka, coraz liczniejsza grupa osób, po ukończeniu szkoły średniej (kierunkowej) lub studiów nie może podjąć pracy w swoim zawodzie. Chęć usamodzielnienia zmusza ich więc do podjęcia pracy, która nie jest zgodna z ich wykształceniem (83% w grupie 1202 respondentów w wieku od 21 do 30 lat posiadających status studenta lub absolwenta uczelni wyższej)². Świadomość trudnej tranzycji z edukacji na rynek pracy towarzysząca ludziom młodym, często wiąże się z dylematem - czy wybrać edukację, dającą szansę na zdobycie szerokiego wachlarza kompetencji, które pozwolą na adaptację do różnych rodzajów prac w przyszłości (charakterystyczną dla generalistów), czy też w zgodzie ze swoimi zainteresowaniami realizować drogę edukacyjną mającą w efekcie uczynić ich specjalistami w obranej dziedzinie. Dylematy te nie są obce grupie zawodowej górników, efektem tej właśnie refleksji jest coraz mniejsza liczba chętnych do przyuczania się tego zawodu czy podejmowanie pracy w innych organizacjach niż kopalnie wśród osób rozpoczynających karierę zawodową tuż po okresie transformacji. Już w badaniach prowadzonych w 2001 roku (Faliszke, Łęcki, Wódcz 2001: 97) 19,4% (w grupie 600 osób zatrudnionych w górnictwie) wiązało spadek satysfakcji z pracy z ograniczaniem szans, jakie ona daje w przyszłości. Podobne dylematy związane są także z funkcjonowaniem innych grup zawodowych, gdzie starzejąca się kadra nie posiada wystarczającej ilości chętnych, pragnących ją w przyszłości zastąpić. Jednak mimo tych obiektywnych trudności, nadal poczucie tożsamości organizacyjnej jest związane z satysfakcją z pracy w zawodzie górnika. Być może ma to związek ze specyficznymi jej warunkami, pracą w ciągłym zagrożeniu życia i zdrowia, gdzie solidarność i wspólnota wartości stanowią o bezpieczeństwie i szansie na spokojny powrót do domu każdego dnia.

Część ludzi pracuje, aby zarobić na utrzymanie własne i rodziny, traktując pracę jako przymus (Jachnis 2008:140). Wykonują oni więc swoje zadania sumiennie starając się unikać nadmiernego wysiłku, poszukują pracodawców pozwalających na optymalne spożytkowanie wkładanego w powierzone im zadania wysiłku w wymiarze ekonomicznym. Inni chcą przez pracę osiągnąć lepszy status materialny, nabywać dobra luksusowe, czerpać zyski z prestiżu swojego stanowiska. Traktują pracę z większym zainteresowaniem, często jako środek do osiągnięcia własnych, indywidualnych celów. Z punktu widzenia organizacji najbardziej wartościowi są jednak ludzie, którzy kochają swoją pracę, odczuwają satysfakcję z jej wykonywania, dostrzegają jej głębokie znaczenie, sukces własny utożsamiają z sukcesem organizacji, mają poczucie wspólnoty ze swoją grupą zawodową, cenią ważne dla niej normy i wartości, chcą ją godnie reprezentować. Na ogół są to ludzie nieprzeciętni, niezależnie do jakiej profesji należą - uczą, leczą, konstruują, stanowią o rozwoju danej organizacji. W chaosie i dynamice obecnych przemian w świecie pracy nie możemy zapominać o ich potrzebach i problemach w dostosowywaniu się do wymagań współczesności na każdym etapie ich życia zawodowego działając na rzecz optymalizacji warunków organizacyjnych i kreowania polityki

2 Raport Gumtree, Aktywni +, Młodzi Polacy na rynku pracy, 2014, <http://qbusiness.pl/uploads/Raporty/aktywni2014.pdf>, pobrano 06.06.2015

personalnej pozwalającej na efektywną realizację kariery zawodowej przez wiele lat w poczuciu satysfakcji z pracy.

Podsumowując uzyskane wyniki badań można wskazać na następujące implikacje dla praktyki:

1. Działania pracodawców na rzecz wzmocnienia tożsamości organizacyjnej pracowników w mogą stanowić ważny element polityki personalnej organizacji, wpływać na dobrostan zatrudnionych w niej ludzi jak i na realizację celów organizacji (por. Bogaj 2007, Jachnis 2008, Czarnota-Bojarska 2010, 2012, Czerw i Borkowska 2010, Springer 2011, Wołowska, 2013). Może to mieć szczególne znaczenie w przypadku zatrudniania i chęci zatrzymania w organizacji pracowników starzejących się, posiadających specjalistyczne, unikalne i cenne z perspektywy potrzeb pracodawcy zasoby (kompetencje, wiedzę, doświadczenie), które rozwijane mogą być także w oparciu o model karier linearnych aż do okresu przejścia na emeryturę
2. Dynamika zmian na rynku pracy może wpływać na gwałtowne przerwanie kontraktu psychologicznego pomiędzy pracodawcą i pracobiorcą, którego ważnym elementem pozostaje stałość zatrudnienia i realizacja pracy w określonych zawodach. Ma to szczególne znaczenie dla ludzi starszych i starzejących się, dla których strata pracy, to nie tylko utrata dochodów ale często poczucie tożsamości zawodowej. Wszelkie zmiany poprzedzone powinny być działaniami ze strony pracodawcy, pozwalającymi szczególnie starzejącym się pracownikom na przygotowanie się do zaistniałej sytuacji. Jednym z rozwiązań mogą stać się wdrażane z wyprzedzeniem programy przekwalifikowywania zawodowych oraz outplacement (por. Piorunek 2009, Wołowska 2013, Wudarczyński 2013).
3. Doradztwo karier, edukacja w zakresie kreowania własnej przyszłości zawodowej powinny być ukierunkowane na uświadamianie pracownikom, na każdym etapie ich kariery, iż zmiany w świecie pracy- w tym związane ze zmianami demograficznymi, w sposób nieuchronny wpływać będą na ich osobiste biografie zawodowe. W efekcie pracownicy muszą być przygotowani zarówno na trudności w wielokrotnie dokonywanych wyborach edukacyjno-zawodowych, jak również uczyć się radzenia sobie na rynku pracy w sytuacji utraty zatrudnienia, także w organizacjach postrzeganych nadal jako stabilne i gwarantujące linearny model kariery (por. Bańka 2006, Mercz i Andysz 2010, Paszkowska-Rogacz 2010, Turska 2014, Minta, 2014).
4. Działania w obrębie polityki personalnej na rzecz starzejącego się społeczeństwa powinny mieć postać systemową i dotyczyć także pracowników młodych oraz w wieku średnim. Kreowanie polityki personalnej nakierowanej na optymalizację potencjału pracowników w każdym wieku ma walor motywacyjny, buduje poczucie podmiotowości i lojalności wobec pracodawcy.

LITERATURA

1. Albert S., Whetten D., Organizational identity, „Research in Organizational Behavior” nr 7, 1985, s.263-295.
2. Arthur, M. B., The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry, „Journal of Organizational Behavior” nr 15, 1994, 295 – 306.
3. Bańka A., Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy, w: Współczesna psychologia pracy i organizacji, red. A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak, Katowice 2006.
4. Bańka A., Psychologiczne doradztwo karier, Poznań 2006.
5. Bauman Z., Płynna nowoczesność, Kraków 2006.
6. Bauman Z., Ponowoczesność jako źródło cierpień, Warszawa 2000.
7. Bauman, Z., Płynne czasy. Życie w epoce niepewności, Warszawa 2007.
8. Bogaj A., Człowiek w środowisku pracy, w: Pedagogika pracy, red. S.M. Kwiatkowski, Bogaj A. Baraniak, Warszawa 2007, s.32-65. Bauman Z., O szansach i pułapkach ponowoczesnego świata, Warszawa 1997.
9. Briscoe J.P., Hall D.T., The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications, „Journal of Vocational Behavior” nr 69, 2006, 4 – 18.
10. Chrupała-Pniak M., Satysfakcja zawodowa-artefakty czy funkcjonalny wymiar kapitału intelektualnego Przegląd koncepcji teoretycznych i podejść badawczych, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” nr 2, 2010, s.13 – 28.
11. Czarnota-Bojarska J., Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna, Warszawa 2010.
12. Czarnota-Bojarska J., Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna a wykonywanie pracy, „Czasopismo Psychologiczne” nr 2, 2012, s. 255-258.
13. Czerw A., Borkowska A., Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej, „Psychologia Społeczna” tom 24(15), 2010, s.303-315.
14. Dobrowolska M., Człowiek i elastyczne formy zatrudnienia-wybrane problemy, „Czasopismo Psychologiczne” nr 18 (2), 2012, s.195–202.
15. Dobrowolska M., Flexible form of employment in view of unemployment problems in middle age, Kraków 2011.
16. Faliszek K., Górnicy wobec przemian ustrojowych, w: Górnicy. Zbiorowości górnicze u progu zmian, K. Faliszek, K. Łęcki, K. Wódz, Katowice 2001.
17. Faliszek K., Łęcki K., Wódz K., Górnicy. Zbiorowości górnicze u progu zmian, Katowice 2001.
18. Jachnis A., Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia, Warszawa 2008.
19. Juchnowicz M., Satysfakcja zawodowa pracowników. Kreator kapitału ludzkiego, Warszawa 2014.
20. Kasprzak E., Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory karier zawodowych, Bydgoszcz 2013.
21. Mayor F., Przyszłość świata, Warszawa 2001.
22. Merecz D., Andysz A., Zagadnienia teoretyczne, w: Dopasowanie człowieka do środowiska pracy-uwarunkowania i skutki, red. D. Merecz, Łódź 2010.
23. Minta J., Oblicza współczesnych karier, „Dyskurs Młodych Andragogów” nr 15, 2014, s.113-127.
24. Misztal B., Teoria socjologiczna a praktyka społeczna, Kraków 2000.
25. Paszkowska-Rogacz A., Dopasowanie do pracy dla praktyków, w: Dopasowanie człowieka do środowiska pracy-uwarunkowania i skutki, red. D. Merecz, Łódź 2010.
26. Piorunek M., Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych, Poznań, 2009.
27. Piorunek M., Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusz biografii zawodowych etapu średniej dorosłości, „Studia Edukacyjne” nr 14, 2010, s. 68-89.
28. Siuta-Stolarska B., Siuta-Brodzińska., Wartości a satysfakcja zawodowa, „Zeszyty Naukowe WOWL”, nr 2, 2011, s.333-349.

29. Springer A., Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika, „Problemy Zarządzania” nr 4 (34), 2011, s.162-180).
30. Standing G., Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa, Warszawa 2014.
31. Strykowska M., Zarządzanie karierą zawodową jako forma przedsiębiorczości, w: Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne, red. Z. Ratajczak, Warszawa 2012.
32. Terelak J.F., Janowska P., Dopasowanie człowiek-organizacja a zadowolenie z pracy, „Studia i Materiały.Miscellanea Oeconomica” nr 1, 2009, s.229-254.
33. Turek K., Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli, w: Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań PKL z 2012 r., red. J.Górniak, Warszawa 2012.
34. Turska E., Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje, Katowice 2014.
35. Turska E., Stasiła-Sieradzka M., Diec A., Ścieżki edukacyjne młodych kobiet i mężczyzn a struktura ich wartości zawodowych, „Czasopismo Psychologiczne” nr 2, 2012, s. 307-315.
36. Wudarzewski G., Satysfakcja z pracy- konceptualizacja pojęć w świetle badań literatury, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” nr 5(37), 2013, s.323-344.



Małgorzata Dobrowolska

Katedra Psychologii Pracy i Organizacji,
Wydziału Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski
E-mail: malgorzata.dobrowolska@us.edu.pl

Agnieszka Labus

Katedra Urbanistyki i Planowania Przestrzennego,
Wydziału Architektury, Politechnika Śląska
E-mail: agnieszka.labus@polsl.pl

Nowe potrzeby mieszkaniowe starzejącej się ludności – zarys problemu

Abstract

This article focuses on alternative ways of a residence for the elderly, with particular emphasis on the concept of intergenerational houses in the context of existing opportunities in Poland. The issue of intergenerational houses juxtaposed with considerations about aging in general and the consequences for the phenomena described by various disciplines of social and humanities sciences.

Key words: intergenerational houses, cohousing, ageing society

1. O STARZENIU SIĘ SŁÓW KILKA

Z greki pojęcie gerontologii jako nauki zajmującej się starzeniem organizmów wprowadził Ilia Miecznikow w 1903 roku (Woźniak, 2012). Obecnie to pojęcie obejmuje rozmaite dziedziny wiedzy, które zainteresowane są tematyką starości i starzenia się, stąd jej interdyscyplinarny, czy multidyscyplinarny charakter. Gerontologia wchodzi w obszar nauk społecznych i humanistycznych zrzeszając pedagogikę, psychologię, socjologię, medycynę, filozofię, ekonomię, politykę społeczną oraz inne dyscypliny, jak informatykę (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 5). Zajmuje się problemami warunków i poziomu życia starzejącego się społeczeństwa (problemami psychologicznymi, społecznymi (normalizacyjnymi, adaptacyjnymi, spędzaniem czasu wolnego)).

Z uwagi na ogrom stereotypów związanych z osobami starszymi poszukuje się takich rozwiązań dla osiedlania seniorów (których przykładem są domy wielogeneracyjne), które będą związane ze stabilizowaniem środowisk, zmniejszaniem kosztów opieki państwa, przeciwdziałaniem negatywnym lub/i pseudopozytywnym stereotypom starości.

Obawa przed doświadczaniem starości i niechęć wobec ludzi starych – gerontofobia vs. gerontokracja czyli uznanie dla mądrości, jako wynik długiego życia, połączone z prestiżem i uznaniem dla pełnienia najważniejszych społecznie funkcji to typowe paradoksy (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 18). Takie dualne traktowanie starości, ukierunkowały dwie społeczne teorie starzenia się z połowy XX wieku. Koncepcja redukcjonistyczna jest związana z uznaniem postępującej degradacji starzejącego się organizmu, jego psychiki i intelektu, reedukacji aktywności człowieka i interakcji z otoczeniem (teoria wyłączenia się, wycofywania się – Cumming, Henry, 1961 za: Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 18). Podkreśla się procesy separacji społecznej, jako warunku koniecznego dla dobrostanu emocjonalnego, zwiększonej refleksyjności, skupienie się na sobie i własnej duchowości, zmniejszających się zaangażowania w sprawy innych, zainteresowań, podejmowaniu nowych ról i obowiązków, ograniczanie obecnych zadań. Druga koncepcja – teoria aktywności (activity theory – Cavan, Burgess, Goldhamer, Havighurst, 1949) odwrotnie - za warunek dobrostanu jednostki uznaje aktywność, zaangażowanie, jako społecznie najbardziej cenioną wartość, dla utrzymania pozytywnego obrazu siebie. Te tracone w okresie emerytalnym role, jednostka zastępuje nowymi, z taką aktywnością jest związane samopoczucie. Społeczna, intelektualna i fizyczna vitalność prowadzą do większej satysfakcji życiowej (Halicki, 2010; Szarota, 2010; za: Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 19).

Zmiany cywilizacyjne, wydłużająca się linia życia, powoduje, że wzrasta liczba osób starszych, liczba emerytów. Jest to nieznanne dotąd zjawisko demograficzne. Wymusza to na specjalistach różnych dyscyplin naukowych poszukiwania takich rozwiązań, które możliwe będą do włączenia w nurt polityki społecznej o nowym kształcie, przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu seniorów, w szczególności związane jest to z optymalnym z uwagi na tzw. strefy komfortu – zamieszkaniem, gwarantującym odpowiednie warunki aż do śmierci. Dane statystyczne prognozowanych wskaźników liczby osób starszych wskazują wyraźnie, że np. w 2060 roku liczba osób 80+ wzrośnie trzykrotnie, około roku 2050 po raz pierwszy w dziejach liczba osób 60+ przewyższy liczbę dzieci i młodzieży do lat 15stu (World Population Policies 2009, 2010). Z takim fenomenem jeszcze nigdy nie mieliśmy do czynienia (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 7). Dla Polski prognozy wskazują, że około roku 2060 staniemy się najstarszym demograficznie narodem Europy (po Słowacji), z medianą przekraczającą 54 lata (znajdziemy się w tzw. depresji demograficznej), co rodzi problemy obciążenia dla gospodarki i wymusza nowe rozwiązania socjalne – opieki nad osobami starszymi. Dynamicznie też rośnie liczna najstarszych osób spośród starych (zjawisko tzw. podwójnego starzenia się), co wzmacnia zjawisko wielopokoleniowości. W wyniku podwójnego starzenia się, feminizacji starości (na całym świecie w starszych grupach wiekowych są kobiety, z uwagi na zdeterminowane biologicznie dłuższe życie kobiet) i singularyzacji (jednoosobowe gospodarstwa domowe) życia seniorów nastąpią poważne zmiany społeczno-kulturowe i gospodarcze. Z jednej strony sylwetka przyszłego seniora zapowiada się pozytywnie – są to osoby obecnie wykształcone, z uwagi na trendy zdrowego stylu życia i dbania o kondycję psychofizyczną, co może skutkować aktywnością i poprawnym wzorem konsumpcji i stylu życia, mniejszym obciążen-

niem polipatologią, wielochorobowością. Z drugiej strony z uwagi na utrudnienia gospodarcze może dojść do niekorzystnych zjawisk społecznych, jak ubóstwo, dotkliwe poczucie osamotnienia, wykluczenie społeczne (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 10-13).

Owe zmiany demograficzne pociągają szereg konsekwencji społecznych, kulturowych, edukacyjnych, socjalnych i ekonomicznych. Już dziś obserwuje się skutki dla finansów publicznych, dla systemu świadczeń emerytalnych, zdrowotnych i opiekuńczych.

Jakieś pięćdziesiąt lat wcześniej (w latach 60-70tych) mówiono o „bombie demograficznej”, „metastazie ludzkości”, o efektach nadmiernej płodności – o przeludnieniu Ziemi, wprowadzono nawet kontrowersyjną kontrolę urodzeń (w Chinach) z uwagi na zbyt wysoki przyrost naturalny. I oto w krótkim okresie czasu, wszystko się zmienia (kilkadziesiąt lat zaledwie) – doświadczamy „drugiego przejścia demograficznego” (pojęcie za: Dirk van de Kaa i Ron Lesthaeghe (Mastysiak, Baranowska, 2003)). Autorzy podają, że związane jest to z sześcioma procesami. Po pierwsze ze znacznym obniżeniem płodności i spadku dzietności, po drugie – ze spadkiem umieralności w szczególności u niemowląt, po trzecie z kontrolą urodzeń i świadomym opóźnianiem wieku prokreacji (36% kobiet w wieku rozrodczym zostaje matkami między 25-29 rokiem życia, 28% - mając 30-34 lata (The World FactBook, 2013)), po czwarte – z upowszechnianiem się alternatywnych wzorów życia rodzinnego, po piąte – z wydłużaniem się okresem życia. Proces starzenia się nie jest równomierny we wszystkich regionach świata (do obliczeń wprowadza się iloraz starości). Dla przykładu unaoczniającego wydłużającą się linię życia można podać trzy okresy: w roku 1700 średnia długość życia ludzkiego wyniosła 35 lat, w roku 1900 – 46 lat, w roku 2011 – 72 lata. I w wreszcie, po szóste - z dynamicznie wzrastającą migracją. (por. Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 6).

Do tych procesów Kijak J., Szarota Z., (2013, s. 6) dołączają dbałość o wysoki poziom i jakość życia, wzrost aspiracji edukacyjnych (co powoduje społeczne przyzwolenie na „prolongatę” młodości). Dodatkowo postęp cywilizacyjny, rozwój nowoczesnych technik teleinformatycznych, medycyny, itp. powoduje, że gromadzą się z nadwyżką osoby starsze, przy jednoczesnym ubywaniu dzieci (Szukalski, 2012, s. 11). Europa jest kontynentem o zaawansowanej starości demograficznej. W konsekwencji modyfikują się granice określane wiekiem okresy starości (wcześniejszej, później), wiek przejścia na emeryturę.

W biologicznym wymiarze procesu starzenia się również zachodzą zmiany. To, co czyni starość sprawniejszą i opóźnia postępy starzenia się to: dynamicznie rozwijająca się medycyna, technologie służące zdrowiu, upowszechniające się działania profilaktyczne, dobre nawyki higieniczne. (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 12).

Zgodnie z różnicami indywidualnymi wszechobecnymi w psychologii, starzenie się jako wielowarstwowy i wielowymiarowy, zależny od różnorodnych czynników proces, naturalna inwolucja nie przebiega we wszystkich organizmach tak samo. Różne tempo bowiem przyjmują nasze organy zużywając się. Sprawność, vitalność, zdrowie nierzadko nie zależą od wieku podanego w metryczce. Oczywiście,

że statystycznie można wyodrębnić typowe dla poszczególnych okresów rozwojowych zmiany w zależności od konkretnej liczby lat danego organizmu, bowiem oczywiście będą różnice w procesie degradacji organizmu osoby w wieku 20 i 80 lat, ale już porównując osobę w wieku 37 i 57 lat, może się okazać, że cena narządów wewnętrznych tej pierwszej wykaże, że są znacznie starsze aniżeli tej drugiej. Takie pomiary medyczne są już bardzo popularne – osoby zainteresowane mogą więc poznać inny aniżeli wynika to z metryczki wiek swojego organizmu. W tym miejscu pokusa jest wielka, by dokonać swoistej dygresji o czynnikach sprzyjających „niszczeniu” organów, jak otyłość, używki, brak ruchu, w ogóle styl życia, itp., ale stanowi to przedmiot odrębnych rozważań. (por. Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 12).

Według teorii stochastycznych starzenia się jest pochodną czynników losowych, skutkiem rozmaitych w ciągu życia uszkodzeń, pochodnych przemiany materii i rozkładu komórek. Natomiast według deterministycznych (genetycznych) teorii, owa długość życia i proces zużywania się organizmu jest regulowana genetycznie. Owa rola genów wpływa na wspomnianą już długość życia, sprawia, że proces ten jest celowy, a organizm odpowiednio zaprogramowany. Podejmowane wielokrotnie próby w celu ustalenia czynników spowalniających starzenie i odwieczne pragnienie wynalezienia „eliksiru młodości” zachęca badaczy wielu dyscyplin – nie tylko medycznych do poszukiwań właściwych oddziaływań. W tym celu prowadzi się szereg badań na populacjach długożyjących, by ustalić przyczyny zachowania dobrego zdrowia, sprawności, witalności w wieku starczym. Stąd rozpatrywanie starości w wymiarze fizjologicznym, optymalnym, patologicznym. Jeśli chodzi o ten pierwszy wymiar to głównymi sprawcami udanego starzenia się jest dobre zdrowie, aktywność życiowa (rozumiana jako sprawność fizyczna i umysłowa), niskie prawdopodobieństwo niepełnosprawności (Baltes, Smith, 2003, s. 123-135). Czynniki optymalizującymi jest profilaktyka uprzedzająca rozwój chorób, procesu degeneracyjnego, skutków stresu, co wzmacnia właściwy tryb życia i warunki bytowe (w tym stosunki rodzinne, sprzyjające środowisko, prawidłowe nawyki), a także kondycja psychologiczna – satysfakcja z życia, pozytywny bilans, doświadczanie sensu życia, szczęścia, orientacja pozytywna w ogóle sprzyjająca poczuciu dobrostanu. Oczywiście nie należy pominąć patologicznego wymiaru starzenia się, związanego z pewnego rodzaju przyśpieszeniem własnej starości, złym zdrowiem, ograniczeniem samodzielności, pogorszeniem fizycznego i psychospołecznego funkcjonowania. Najczęściej związany jest z doświadczanym cierpieniem i co warto podkreślić ryzykiem wielochorobowości, które wzrasta powyżej 75 r.ż (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 12).

O jakości życia seniora świadczy również sfera materialna. W wielu opiniach, w większości zaliczanych do stereotypowych (choć autorki uważają je za zasadne) przejście na emeryturę i bytowanie emeryta tożsame jest z doświadczaniem ubóstwa. Badania wskazują, co jest sporym zaskoczeniem, że zagrożenie wykluczeniem społecznym osób starszych jest nie związane z biedą – sytuacją ekonomiczną, bowiem on ona tle innych krajów Europy u starszych wiekiem seniorów jest względnie dobra (problem biedy dotyczy 8% starszych wiekiem obywateli) (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 16).

Różnice w wyposażeniu domostw emerytów w porównaniu z innymi gospodarstwami związane są przede wszystkim z brakiem komputerów, dostępu do Internetu, nieposiadaniem sprzętu elektronicznego, nowych technologii, ale wyposażone są ich mieszkania w sprzęt AGD jak odkurzacze, lodówki, na poziomie identycznym, jak w mieszkaniach ludzi młodszych i młodych (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 12).

Dalej w swoich rozważaniach w tej samej publikacji Autorzy - Kijak J., Szarota Z., (2013, s. 19) prezentują typologię ról społecznych typowych dla seniorów. Po pierwsze wskazują na role nieformalne, związane z przynależnością do grupy pierwotnej, podkreślając znaczenie ról rodzinnych, wynikających z pokrewieństwa i spowinowacenia – szeroko rozumiejąc relacje rodzinne, w których osoby starsze potrzebują opieki i wsparcia (dotychczasowych podopiecznych). Zmianie ulegają dwie kluczowe kwestie: po pierwsze odwrócenie, czy utrata roli osoby starszej dotychczas mentora, żywiciela, opiekuna; po drugie – usamodzielnienie się dzieci, wdowieństwo determinuje modyfikację ról rodzinnych, kompensacja możliwa jest przez wzmocnienie relacji z dalekimi krewnymi, obcymi – łącznie z zawieraniem związków małżeńskich, co obserwuje się coraz częściej. Kolejną kwestią jest przyłączanie się do grup społecznych i szerszych społeczności, intensyfikacja spotkań koleżeńskich, towarzyskich z przyjaciółmi, sąsiadami, społeczności lokalnych, miejscami i organizacjami związanymi z tradycją, kulturą, patriotyzmem, wspólnoty wyznaniowej, religijnej. Coraz bardziej upowszechnia się też przynależność do grup sformalizowanych, pełnienie ról wolontariuszy, uczestników przedsięwzięć ngo, spotkań kościelnych, uniwersytetów III wieku, zespołów artystycznych. Ograniczona zostaje systematycznie rola zawodowa, na rzecz roli użytkownika nadmiaru czasu wolnego oraz roli podopiecznego, co związane jest z utratą sił, niezależności ekonomicznej, autonomii decyzyjnej, wzrostem zależności od otoczenia i potrzeby bezpieczeństwa. Wycofywanie się z aktywności nasila egocentryzm. Redukcja pełnionych ról społecznych może przynieść oczekiwane wytchnienie albo/i rozgoryczenie. W efekcie zmiany ról, starszy człowiek przesuwają się z pozycji centralnej na peryferyjną, sprostanie tej reorganizacji jest jednym z zadań rozwojowych stawianych starości. Podjęcie nowej roli może być dobrym doświadczeniem ale i poniżającym obciążeniem. W miarę upływu lat sieć kontaktów towarzyskich ulega zawężeniu. „Młodzi starzy” zachowują sprawność i samodzielność w większym stopniu aniżeli pozostałe grupy wiekowe. Dopiero czwarty wiek charakteryzuje się spadkiem sił witalnych, ograniczeniem ruchowym. Osoby te charakteryzuje transcendencja, skupienie na wnętrzu, emancypacja tożsamości, rozwój duchowy, mądrość, utrata zainteresowania dobrami materialnymi (Kijak J., Szarota Z., 2013, s. 20-22).

O problemach związanych ze starzeniem się społeczeństwa można pisać jeszcze wiele – nie sposób wymienić wszystkich kwestii mających wpływ na potrzeby mieszkaniowe osób starszych. W niniejszym artykule skoncentrowano się na zasygnalizowaniu idei domów wielogeneracyjnych, których inspirację zaczerpnięto z przykładów niemieckich, a które stanowią jeden z alternatywnych sposobów zamieszkania dla osób starszych, poza domami opieki społecznej, domami seniora, itp.

2. NOWE WZORY RODZINNE – NOWA PRZESTRZEŃ MIESZKANIOWA

Budownictwo wielopokoleniowe, czyli takie, które obejmuje trzy lub więcej pokoleń, sprzyja utrzymywaniu więzi między pokoleniami. Istnieje wiele powodów zamieszkiwania w takiej formie m.in.: bliskość i wzajemne wsparcie rodziny, wzajemność opieki starszych rodziców i małych dzieci, obniżenie kosztów utrzymania mieszkania, trudność w zakupie własnego mieszkania, jako sposób życia. Trendy pokazują, że w XXI wieku pojawiają się zróżnicowane sposoby i wzory życia rodzinnego, które bezpośrednio wpływają na kształtowanie nowych form zamieszkania. Zmniejsza się prawdopodobieństwo posiadania opiekuna rodzinnego, przy jednoczesnym zwiększaniu obciążenia takich opiekunów, a także ważne staje się wsparcie społeczne. Stąd tworzenie pomostu międzygeneracyjnego staje się coraz bardziej wymagające od obu stron. Przewiduje się, że XXI wieku napięcia międzygeneracyjne zajmą miejsce dawnych i obecnych konfliktów między klasami, czy warstwami społecznymi.

Obok tradycyjnej rodziny nuklearnej, par z dzieckiem lub dziećmi, co do tej pory w kulturze zachodniej było uznawane za wzorzec i normę, spotyka się coraz częściej zróżnicowane formy organizacji życia osobistego, a tym samym typy gospodarstw domowych. Socjologowie do alternatywnych modeli rodziny zaliczają: samodzielnie prowadzone gospodarstwa domowe (sigli i singielek), samotnych rodziców, trwałą w czasie niezamężną kohabitację, DINKS (Double Income No Kids) – czyli pary z podwójnym dochodem i bezdzietne, rodziny budowane przez homoseksualistów, rodziny rekonstruowane po rozwodach, grona przyjacielskie oraz układy sieciowe osób starszych (Szlendak 2012: 471). Nowe wzory życia rodzinnego bezpośrednio wpływają na zmiany w kształtowaniu się przestrzeni życiowej (mieszkaniowej). Potrzeby mieszkaniowe zmieniają się dynamicznie w cyklu życia człowieka. Zmiany te charakteryzują się zmiennym zapotrzebowaniem na przestrzeń życiową w zależności od liczby członków w rodzinie. Nowe formy stylu życia wymuszają potrzebę stworzenia form zamieszkania, które umożliwiłyby współistnienie różnych pokoleń funkcjonujących poza rodziną (Jonda 2008: 147). Jak pisze Niezabitowska (2012: 108) „...istnieje logiczna i ekonomiczna konieczność przygotowania mieszkań na cykliczne zmiany użytkowe tzn., że projektowane obecnie mieszkania powinny spełniać potrzeby zarówno ludzi młodych, jak i starych w przyszłości”. Przestrzeń życiowa powinna być tak kształtowana, aby sprzyjać integracji międzypokoleniowej, także poza tradycyjną rodziną, co może przyczynić się do wydłużenia niezależności osób starszych, ponieważ w razie potrzeby mogą skorzystać z pomocy lub rady innych osób mieszkających w tym samym gospodarstwie domowym, a osoby młode mogą uzyskać pomoc i wsparcie od starszych np. w opiece nad dziećmi, poradach życiowych, itp.

Tradycyjny dom wielopokoleniowy składa się zazwyczaj z dziadków, rodziców i dzieci. Takie domy szczególnie charakterystyczne są dla państw Europy Południowej zorientowanych na podtrzymywanie relacji rodzinnych. Sięgając do historii form zamieszkania łączących młodych i starych ludzi, należy przywołać *Granny House*, który powstał w latach 50. XX wieku w systemie angielskim. Były to miesz-

kania samodzielne dla dziadków, połączone jednocześnie z mieszkaniem dla dzieci (na ogół przybudówka w zabudowie wielorodzinnej niskiej). W mieszkaniach tych mogły mieszkać osoby starsze sprawne psychofizycznie. Osoby starsze często mieszkaly w dużych i niedostosowanych do swoich potrzeb mieszkaniach, które były bardzo kosztowne w utrzymaniu. W niektórych krajach europejskich zaczęto realizować małe mieszkania dla osób starszych w pewnych zgrupowaniach, okazywało się, że brak opieki na pewnym etapie był przyczyną niezauważalnych śmierci osób starszych. W związku z tym zaczęto realizować zgrupowania mieszkań samodzielnych, lokalizowanych w sąsiedztwie różnych usług i systemu opieki. Formy zgrupowań przekształciły się w Anglii w tzw. *Shaltered Houses*, czyli zgrupowania od 3 do 50 samodzielnych mieszkań, jedno i dwu osobowych połączonych systemem alarmowym z mieszkaniem opiekuna (Zaniewska i in., 2001: 179).

W latach 60. XX wieku w rozwiązaniach niemieckich i holenderskich proponowano duże zgrupowania mieszkań samodzielnych, które miały wbudowany bogaty program funkcjonalny (np. pomieszczenia do wspólnego użytkowania), często otwarty także dla mieszkańców z okolicy. Jest to forma tzw. *cohousingu*, polegającego na tworzeniu wspólnot mieszkaniowych, które funkcjonują zgodnie z zasadami dobrego sąsiedztwa, są ekonomiczne i ekologiczne. Cohousing rozumiany jest także jako alternatywny typ zabudowy mieszkaniowej. Z perspektywy użytkownika, zarówno młodego jak i starszego, może przyczynić się do rozwiązania wielu problemów życia codziennego i pozytywnie wpłynąć na jedną z największych bolączek XXI wieku – walkę z samotnością. Cohousing może być międzypokoleniowy lub senioralny. Cohousing senioralny **nazywany jest wspólnotą lub kooperatywą, którą tworzą osoby w wieku 50+, nie tylko osoby które przeszły już na emeryturę, ale także aktywne zawodowo, które z różnych przyczyn (wyprowadzka dzieci, wdowieństwo, samotne życie, itp.) chcą zamieszkać z osobami o podobnych poglądach i współdecydować „od podstaw” o tym jak będzie wyglądało ich środowisko życia (wybór działki, współpraca z architektem, decydowanie o efekcie końcowym projektu na każdym etapie jego powstawania, zarządzanie istniejącą strukturą, korzystanie z przestrzeni wspólnych i dbanie o nie, wymienianie się czynnościami domowymi, jeśli tylko mają chęć i potrzebę, itp.).** Celem cohousingu jest przede wszystkim stworzenie takiego środowiska życia, aby ułatwić kontakty sąsiedzkie, dać poczucie wsparcia i bezpieczeństwa. Jak pisze Zrałek (2012: 93): „zamieszkiwanie w osiedlu typu cohousing pozwala osobom starszym na zachowanie niezależności, z równoczesnym zapewnieniem wzajemnej pomocy. W znacznym stopniu opóźniają przejście osób starszych do całodobowej instytucjonalnej opieki z uwagi na świadczoną przez innych mieszkańców pomoc”. Obecnie ten typ zabudowy mieszkaniowej stanowi niszę budownictwa mieszkaniowego. Najbardziej rozwija się w krajach skandynawskich, Niemczech i USA. W Polsce pierwszy cohousing międzypokoleniowy jest planowany we Wrocławiu w ramach dużego przedsięwzięcia inwestycyjnego WUWA2 w dzielnicy Nowe Żerniki (<http://nowezerniki.pl/>).

Podsumowując od wielu lat można zaobserwować zmiany w koncepcjach form zamieszkania, szczególnie uwzględniające potrzeby osób starszych.

W XXI wieku w wielu krajach europejskich (m.in. Niemcy, Szwajcaria, Szwecja, Hiszpania) powstała szeroka oferta różnych form zamieszkania dla osób starszych, kilka obiektów powstało także w Polsce m.in.: **mieszkania bez barier**, **nowe mieszkania w formie Rezydencji Seniora** (mieszkanie wspomagane np. osiedle dla seniorów w Stargardzie Szczecińskim), **nowe domy opieki** prowadzone przez zewnętrznego operatora, z myślą o osobach, które nie mogą mieszkać same, często z odrębnym oddziałem dla osób z demencją (osiedle Bażantowo, Katowice).

Do nowych, alternatywnych sposobów zamieszkania dla seniorów można zaliczyć **“domy międzypokoleniowe”** (tłum. niem. *Mehrgenerationenhäuser*¹) oraz **cohousing seniorlany**, które powoli rozwijają się w krajach europejskich i stanowi duży potencjał dla rozwoju takich form zamieszkania także w Polsce, ponieważ w chwili obecnej takie formy nie występują.

Niniejszy artykuł skupia się na opisie pierwszego z alternatywnych sposobów zamieszkania skierowanym do osób starszych – domach międzypokoleniowych, których geneza powstania sięga programu rządowego w Dolnej Saksonii w Niemczech.

3. DOMY MIĘDZYPOKOLENIOWE - ALTERNATYWNA FORMA ZAMIESZKANIA DLA SENIORÓW

Termin „domy międzypokoleniowe“ został wprowadzony w ramach programu rządowego dla Dolnej Saksonii w Niemczech i jest tłumaczony jako wspólne miejsce pobytu lub/i zamieszkania trzech lub więcej generacji mieszkających w tym samym domu/społeczności, których członkami może być najbliższa rodzina lub grupa osób, które nie mają ze sobą pokrewieństwa. Szlendak (2012: 463 i 474) relacje osób niespokrewnionych spędzających razem wolny czas lub/i zajmujących wspólne mieszkanie nazywa:

- gronami przyjacielskimi – grupy przyjaciół zamieszkujących i prowadzących wspólnie jedno gospodarstwo domowe (np. studenci, młodzi posiadający pierwszą pracę itp.),
- woluntarystycznymi układami sieciowymi osób starszych, czyli rozbudowany społeczny świat przyjaciół, sąsiadów, krewnych i powinowatych oraz członków stowarzyszeń, którzy służą do zagospodarowania czasu wolnego.

W 2004 roku w Niemczech opracowano rządowy program dotyczący budowy domów międzypokoleniowych o nazwie „Mehrgenerationenhaus”, zainicjowany przez minister ds. Rodzin, Seniorów, Kobiet i Młodzieży - Ursulę von der Leyen. Początek programu działań domów międzypokoleniowych ma swój początek w Dolnej Saksonii. Celem program było powstawanie domów międzypokoleniowych na poziomie federalnym jako „otwartych miejsc spotkań” i integracji. Jednak w wielu miastach oprócz funkcji integrujących mieszkańców zaistniała potrzeba rozbudowania programu funkcjonalno-przestrzennego także o funkcję mieszkań i inne. O programie funkcjonalnym danego domu, zazwyczaj decydowały uwarunkowania lokalne i regionalne.

1 <http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/>

I etap budowy domów miał miejsce w latach 2004-2006 w Niemczech. W tym czasie powstało około 200 domów. W II etapie (od 2007) powstało około 250 domów. Po zakończeniu drugiego etapu powstało w sumie około 450 domów międzypokoleniowych w obszarze całego kraju. Warto zaznaczyć, że wiele inicjatyw w celu polepszenia dialogu między różnymi pokoleniami w Niemczech, powstało i powstaje ze strony państwa (centrum debaty publicznej), co ma na celu pobudzić do działania także władze miejskie. Szczególny nacisk w ramach programu domów międzypokoleniowych położono na: usługi rodzinne, możliwość opieki nad dziećmi, usługi zakupów dla osób starszych, rozwój wolontariatu. Domy te są nie tylko miejscami spotkań, czy zamieszkania, ale oferują ludziom w regionie usługi będące wsparciem w codziennym życiu. Obecnie infrastruktura domów jest na tyle rozwinięta, że dom międzypokoleniowy znajduje się prawie w każdym powiecie i mieście.

Wiele domów międzypokoleniowych w Niemczech powstaje także w ramach innych inicjatyw niż środki unijne, tj. programu NAIS fundacji Bertelsmann, inicjatywy krajowe *Deutschland. Land der Ideen*, a także ze środków różnych fundacji m.in. w Stuttgarcie z Fundacji Rudolfa i Hermana Schmidtów, dwóch braci, którzy swój ogromny majątek przeznaczyci na cele pomocy i wsparcia mieszkańców Stuttgartu, poprzez tworzenie domów łączących pokolenia.

Istnieje wiele różnych konfiguracji modelowych domów międzypokoleniowych jako **miejsce zamieszkania** i sposób życia dla dobrowolnego współistnienia kilku różnych grup społecznych (pod względem wieku, rasy, statusu społecznego itp.), którzy chcą zachować swoją niezależność i żyć w jednym domu. Przestrzeń ta składa się zazwyczaj z przestrzeni prywatnej (mieszkania) i wspólnej (łazienki, sauna, wspólna kuchnia, pokój hobby, studio, pokoju, pokój dzienny i ogród). Z góry są ustalone zasady użytkowania, w taki sposób aby nie naruszać niezależności i prywatności mieszkańców. Termin ten jest stosowany w sposób niespójny i niejednoznaczny. Osoby, które żyją w domu międzypokoleniowym nie muszą być spokrewnieni, tak jak to było wedle tradycji.

Domy międzypokoleniowe pełnią funkcję także **miejsc spotkań**, w których członkowie różnych pokoleń spotykają się, dzielą się doświadczeniami i wzajemnie wspierają. W Niemczech ta forma jest bardzo rozwinięta i w ramach domów rozwijają się funkcje w zakresie samopomocy i wolontariatu w oparciu o zakres działalności i usług tj. centrum matki i dziecka, centra rodziny, miejsca spotkań, dom opieki dziennego pobytu dla seniorów.

Kolejną funkcją, jaką mogą pełnić domy międzypokoleniowe to **miejsce udzielania pomocy**, w którym wykonywane są serwisowe czynności usługowe lub udzielanie pomocy (zaopatrzenia posiłkowe, pielęgnacja, pomoc w wykonywaniu prac domowych, itp.). Usługi są wykonywane w kategoriach: młodszy dla starszych, starszy dla młodszych, młodzi i starsi dla społeczeństwa.

PODSUMOWANIE

Domy międzypokoleniowe to nowe formy międzygeneracyjnej kooperacji w XXI wieku, stanowiące potencjał dla uwarunkowań społecznych, ekonomicznym i przestrzennym, co obrazuje poniższa tabela.

| Aspekt | Skala miasta | Skala dzielnicy | Skala budynku |
|-------------|--|---|--|
| ekonomiczny | <p>nowy element w polityce mieszkaniowej sektora „srebrnej gospodarki”</p> <p>możliwości dofinansowania (EFS)</p> <p>samodzielni seniorzy będą potrzebowali mniej świadczeń i publicznej pomocy społecznej, ponieważ będą dłużej niezależni – odciążenie systemów opieki społecznej</p> | <p>jako miejsce spotkań może być ważnym elementem stabilizacji miasta, dzielnicy, osiedla itp.</p> <p>istnienie projektów międzypokoleniowych prowadzi do wzmoczonego zainteresowania mieszkańców, ulega rozszerzeniu spectrum możliwości pracy między pokoleniami</p> | <p>obniżenie kosztów zamieszkania</p> |
| społeczny | <p>regionalna sieć, która pomaga wszystkim i wszystkim przynosi korzyść: dzieciom, młodzieży, rodzinom, firmom, regionowi i krajowi – (na podst. Oceny minister von der Leyen)</p> | <p>zdobycie szczególnego profilu zawodowego i samorealizacja</p> <p>funkcja ta sprzyja integracji różnych kultur i narodowości w mieście oraz stanowi miejsce wsparcia dla słabszych grup społecznych (osoby starsze czują się potrzebne, bezpieczne a zarazem niezależne)</p> <p><i>Sieci kontaktów społecznych umożliwiają kontynuację uczenia się, dzielenia wiedzą i doświadczeniem oraz dają sposobność, żeby angażować się w grupy rówieśnicze i wielopokoleniowe, sąsiedzkie, rodzinne, co przeciwdziała bierności osób starszych. (Raław, Rosochacka-Gmitrzak, Tokarz-Kamińska 2013.)</i></p> | <p>ułatwienie powstania rodzinno-podobnych więzi pomiędzy użytkownikami</p> <p>rozładowanie konfliktu między starszymi i młodszymi</p> <p>robienie czegoś pożytecznego dla ogółu</p> |

| Aspekt | Skala miasta | Skala dzielnicy | Skala budynku |
|--------------|---|---|--|
| przestrzenny | <p>domy wielopokoleniowe stanowią ważny jak nie priorytetowy element polityki mieszkaniowej w skali kraju, regionu i gminy</p> <p>stworzenie sieci miejsc umożliwiających nową formę współżycia pokoleń</p> | <p>powstała także nowa forma domu międzypokoleniowego „docho- dzącego”,</p> <p>stworzenie sieci miejsc umożliwiających nową formę współżycia pokoleń</p> <p>lokalizacja w bliskości centrum miasta, terenów mieszkaniowych, szkół i kościoła</p> <p>różne typy zabudowy i wkomponowania w strukturę miasta: plomby, adaptacja, nowe obiekty itp.</p> | <p>forma mieszkalnic- twa międzypoko- leniowego uległa przekształceniu od tradycyjnego do współczesnego</p> <p>zaadaptowanie ist- niejących struktur do nowych warun- ków życia (dawne szkoły, biblioteki, itp. lub w ramach wydzielonej funkcji w tych budynkach</p> <p>kompleksowe po- dejście do progra- mu funkcjonalnego (kluby dla dzieci i młodzieży, kluby seniora, sala kompu- terowa, kawiarnia, pomieszczenia na kursy różnego typu, przedszkole, itp.) – funkcje wspomag- ające rodzinę.</p> |

W Polsce, podobnie jak w innych państwach europejskich, w związku ze starze- niem się społeczeństwa istnieje silna potrzeba poszukiwania nowych, alternatyw- nych form i typów zabudowy mieszkaniowej ukierunkowanej na nowe potrzeby zróżnicowanego społeczeństwa. Temat budowy obiektów dla seniorów jest pew- nego rodzaju nowością w Polsce. Brakuje badań na temat rozpoznania zapotrze- bowania na mieszkania (Garniss 2013): „społeczne i kulturowe obyczaje zmienia- ją się w polskim społeczeństwie, kształtując popyt na nowy rodzaj mieszkań dla roczników demograficznych wchodzących w wiek senioralny. Podczas, gdy gminy i deweloperzy skupiają się na budowie kolejnych domów opieki oraz mieszkań socjalnych, rośnie grupa seniorów niepasujących do tego rodzaju mieszkań. Ci seniorzy są nadal zdrowi i aktywni, ale często mieszkają w zbyt dużych domach i mieszkaniach, których nie chcą nadal zajmować”.

Zmienia się model opieki nad osobą starszą, ponieważ model wsparcia i opieki zapewniany przez dorosłe dzieci powoli zanika. Nie zawsze jest miejsce dla oso- by starszej w domu dzieci lub rodziny nie dysponują wystarczającymi środkami do zapewnienia opieki. Zmienia się geografia zamieszkania dzieci, które często mieszkają poza granicami Polski. Ale przede wszystkim rośnie świadomość osób wchodzących w wiek senioralny co do tego, jak chciałyby spędzić jesień swojego życia. Samodzielność osób w wieku senioralnym jest ich priorytetem. Ponadto,

mieszkania socjalne w większym stopniu dostępne są dla rodzin wielodzietnych z uwagi na kryterium dochodowe. Model domu opieki obecnie nie jest przychylny zamieszkaniu w nim przez samodzielne osoby w wieku senioralnym. Korzystanie z tego modelu wynika z potrzeby zdrowotnej, a nie oczekiwania zamieszkania w godnych warunkach. Jak pisze Niezabitowska (2012: 113): „wydaje się, że dla obecnego pokolenia seniorów w Polsce zamieszkanie w jakiegokolwiek formie domu zakwaterowania zbiorowego typu dom starców, dom pomocy społecznej jest rozwiązaniem nieakceptowalnym”. Do tego warunki architektoniczne budownictwa mieszkaniowego nie uwzględniają potrzeb osób starszych, często z dysfunkcją ruchową.

BIBLIOGRAFIA

1. Baltes P. B., Smith J. (2003) *New Frontiers in the Future of Aging: From Successful Aging of the Young Old to the Dilemmas of the Fourth Age*, Gerontology, 2003, No. 49
2. Eurostat (2010) *Household structure in the EU*, Luxemburg: European Commission
3. Garniss G. (2013) *Czynniki kształtujące popyt na mieszkania dla seniorów*, Fulbright Scholar Uniwersytet Jagielloński – Instytut Ekonomii i Zarządzania, na zaproszenie Europejskiego Instytutu Nieruchomości, Property Journal 12–1/13, dostępna w: <http://www.wgn.pl/i/a,76,3368,en,czynniki-ksztaltujace-popyt-na-mieszkania-dla-seniorow.html>
4. Halicki J. (2010) *Obrazy starości rysowane przeżyciami seniorów*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok
5. Jonda B. (2008) *Motywy i warunki powstawania oraz społeczne znaczenie projektów międzypokoleniowych w Niemczech*, [w:] Jerzy T. Kowaleski, Piotr Szukalski (red.), *Pomyślnie starzenie się w perspektywie nauk o pracy i polityce społecznej*, Zakład Demografii i Gerontologii Społecznej UŁ, Łódź 2008, s.145-155
6. Kijak R. J., Szarota Z. (2013) *Starość. Między diagnozą a działaniem*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa
7. Niezabitowska E. (2012) *Mieszkania dla ludzi starych i młodych w kontekście potrzeb i cyklu życia budynku mieszkalnego*, [w:] *Przestrzenie starości* [red:] Zrałek M., Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, s. 106-124
8. Raclaw M., Rosochacka-Gmitrzak M., Tokarz-Kamińska B. (2013) *Aktywność społeczna i kulturalna osób starszych* [w:] *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie. Tezy i rekomendacje* (red:) Szatur-Jaworska B., Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 5, Warszawa: Biuro RPO, s. 27-44
9. Raport „Młodzi 2011”, (2011), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa
10. Stachowiak B. (2012) Seniorzy w społeczeństwie informacyjnym. Konteksty andragogiczne i geragogiczne. *Rocznik Andragogiczny*, Akademickie Towarzystwo Andragogiczne, s.128-140
11. Szarota Z. (2010) *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków
12. Szlendak T. (2012) *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa
13. Szukalski P. (2012) *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*. Wydanie Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
14. Woźniak J. (2012) *Geriatra pilnie poszukiwany*, Świat Lekarza, nr 19/2012, Warszawa
15. Zaniewska H. (red:) (2001) *Mieszkania starszych ludzi w Polsce. Sytuacja i perspektywy zmian*, Warszawa: Instytut Gospodarki Mieszkaniowej

Informacja dla Autorów

Redakcja „SiE” zaprasza do współpracy Autorów, którzy chcieliby publikować swoje teksty na łamach naszego pisma. Uprzejmie informujemy, że przyjmujemy do publikacji artykuły nie dłuższe niż 20 stron znormalizowanego maszynopisu (1800 znaków ze spacjami na stronę), a w przypadku recenzji – niż 8 stron. Do artykułów prosimy dołączyć streszczenie w języku polskim i angielskim (wraz z angielskim tytułem artykułu) o objętości do 200 słów. Prosimy o niewprowadzanie do manuskryptów zbędnego formatowania (np. nie należy wyrównywać tekstu spacjami czy stosować zróżnicowanych uwypukleń, wycień itp.). Sugerowany format: czcionka Arial, 12 pkt., interlinia 1,5. Piśmiennictwo zawarte w artykule należy sformatować zgodnie z tzw. zapisem harwardzkim, zgodnie z którym lista publikacji istotnych dla artykułu ma być zamieszczona na jego końcu i ułożona w porządku alfabetycznym. Publikacje książkowe należy zapisywać:

Fijałkowska B., Madziarski E., van Tocken T.L. jr., Kamilska T. (2014). Tamizdat i jego rola w kulturze radzieckiej. Warszawa: Wydawnictwo WSM.

Rozdziały w publikacjach zwartych należy zapisywać:

Bojan A., Figurski S. (2014). Nienowoczesność – plewić czy grabić. W.S. Białokozowicz (red.), Nasze czasy – próba syntezy. Warszawa: Wydawnictwo WSM.

Artykuły w czasopismach należy zapisywać:

Bobrzyński T.A. (2009). Depression, stress and immunological activation. British Medical Journal 34 (4): 345-356.

Materiały elektroniczne należy zapisywać:

Zientkiewicz K. Analiza porównawcza egocentryka i hipochondryka. Żart czy parodia wiedzy? Portal Naukowy „Endo”. www.endo.polska-nauka.pl (data dostępu: 2014.07.31).

W tekście artykułu cytowaną publikację należy zaznaczyć wprowadzając odnośnik (nazwisko data publikacji: strony) lub – gdy przywołane jest nazwisko autora/nazwiska autorów w tekście – (data publikacji: strony), np.: Radzieckie władze „[...] podjęły walkę z tamizdatem na dwóch płaszczyznach: ideologicznej i materialnej” (Fijałkowski i wsp. 2014: 23). lub: Radziecka prasa, jak stwierdzają Fijałkowski i wspólnicy, „łżyła autorów druków bezdebitowych” (2014: 45). W przypadku przywoływanych tekstów, gdy nie ma bezpośredniego cytowania, należy jedynie podać nazwisko i rok publikacji (bądź sam rok, jeśli nazwisko autora pada w tekście głównym). W odnośnikach w tekście głównym należy w przypadku więcej niż dwóch autorów wprowadzić „i wsp.,” np. (Fijałkowski i wsp. 2014). W tekście piśmiennictwa (tj. alfabetycznie ułożonej literaturze) prosimy wymienić wszystkich autorów danej publikacji. Więcej o zasadach stylu harwardzkiego m.in. na Wikipedii (http://pl.wikipedia.org/wiki/Przypisy_harwardzkie). Uwaga, przypisy krytyczne, inaczej tzw. aparat krytyczny, prosimy w miarę możliwości zredukować do minimum i wprowadzać do głównego tekstu manuskryptu.

Zaznaczamy, że Redakcja nie płaci honorariów, nie zwraca tekstów niezamówionych oraz rezerwuje sobie prawo do skracania tekstów.

Texty prosimy przesyłać drogą elektroniczną za pomocą formularza na stronie WWW: <http://humanum.org.pl/czasopisma/humanum/o-czasopismie> lub na adres e-mailowy: biuro@humanum.org.pl

Do tekstu należy dołączyć informację o aktualnym miejscu zamieszkania, nazwie i adresie zakładu pracy, tytule naukowym, stanowisku i pełnionych funkcjach. Każdy tekst przesłany pod adres Redakcji z prośbą o druk na łamach czasopisma podlega ocenie. Proces recenzji przebiega zgodnie z założeniami „double blind” peer review (tzw. podwójnie ślepej recenzji). Do oceny tekstu powołuje się co najmniej dwóch niezależnych recenzentów (tzn. recenzent i autor tekstu nie są ze sobą spokrewni, nie występują pomiędzy nimi związki prawne, konflikty, relacje podległości służbowej, czy bezpośrednia współpraca naukowa w ciągu ostatnich 5 lat). Recenzja ma formę pisemną i kończy się stwierdzeniem o dopuszczeniu lub niedopuszczeniu tekstu do druku.

W związku z przypadkami łamania prawa autorskiego oraz dobrego obyczaju w nauce, mając na celu dobro Czytelników, uprasza się, aby Autorzy publikacji w sposób przejrzysty, rzetelny i uczciwy prezentowali rezultaty swojej pracy, niezależnie od tego, czy są jej bezpośrednimi autorami, czy też korzystali z pomocy wyspecjalizowanego podmiotu (osoby fizycznej lub prawnej).

Wszystkie przejawy nierzetelności naukowej będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów (instytucje zatrudniające Autorów, stowarzyszenia naukowe itp.).

Do przedłożonych tekstów z prośbą o druk, Autor tekstu jest zobowiązany dołączyć:

1. Informację mówiącą o wkładzie poszczególnych Autorów w powstanie publikacji (z podaniem ich afiliacji oraz kontrybucji, tj. informacji, kto jest autorem koncepcji, założeń, metod, protokołu itp. wykorzystywanych przy przygotowaniu publikacji), przy czym główną odpowiedzialność ponosi Autor zgłaszający manuskrypt.
2. Informację o źródłach finansowania publikacji, wkładzie instytucji naukowo-badawczych, stowarzyszeń i innych podmiotów.



Institut Studiów Międzynarodowych
i Edukacji w Warszawie



INTERNATIONAL
SCHOOL OF MANAGEMENT
SLOVAKIA